



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

NAEL NERI DE SOUZA JÚNIOR

**TUTELA JURÍDICA DE DADOS PESSOAIS NO ÂMBITO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: a representação de trabalhadores
na empresa como um agente promotor de sua proteção**

MOSSORÓ/RN
2021

NAEL NERI DE SOUZA JÚNIOR

**TUTELA JURÍDICA DE DADOS PESSOAIS NO ÂMBITO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: a representação de trabalhadores
na empresa como um agente promotor de sua proteção**

Artigo apresentado ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas como parte dos requisitos para obtenção do grau de bacharel em Direito, no curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semiárido.

Orientadora: Profa. Dra. Talita de Fátima Pereira Furtado Montezuma;

Coorientadora: Profa. Dra. Helena Martins do Rêgo Barreto.

MOSSORÓ/RN
2021

NAEL NERI DE SOUZA JÚNIOR

**TUTELA JURÍDICA DE DADOS PESSOAIS NO ÂMBITO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: a representação de trabalhadores
na empresa como um agente promotor de sua proteção**

Artigo apresentado ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas para obtenção do grau de bacharel em Direito, pela Universidade Federal Rural do Semiárido, no curso de Direito.

DEFENDIDO E APROVADO EM: 31/05/2021.

BANCA EXAMINADORA (assinaturas disponíveis na ata de defesa)

Profa. Dra. Talita de Fátima Pereira Furtado Montezuma (UFERSA)
Presidenta

Profa. Dra. Helena Martins do Rêgo Barreto (UFC)
Vice-presidenta

Prof. Dr. Rodrigo Vieira Costa (UFERSA)
Primeiro membro examinador

Prof. Me. Raphael Miziara (UNASP)
Segundo membro examinador

TUTELA JURÍDICA DE DADOS PESSOAIS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: a representação de trabalhadores na empresa como um agente promotor de sua proteção

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar a proteção de dados pessoais nas relações de trabalho, com enfoque especial na figura da representação de trabalhadores na empresa. Foram elaboradas e observadas as seguintes questões: quais as dificuldades normativas mais evidentes para a proteção de dados pessoais dos trabalhadores no Brasil? A representação de trabalhadores na empresa pode ser um instrumento para isso? Com base nelas, desenvolve-se a hipótese de que este instituto pode e deve ser um sujeito promotor ou articulador da proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Uma das justificativas para a escolha do tema é a ausência de normas jurídicas domésticas, vinculantes e específicas para a proteção de dados pessoais nas relações de trabalho. A pesquisa realizada foi qualitativa e dedutiva. Os procedimentos consistiram em análises bibliográfica e documental. O desenvolvimento avança de acordo com a seguinte estrutura: no primeiro tópico, o estudo se concentra no contexto que precedeu a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sobretudo no seu processo legislativo. O segundo tópico apresenta análise do contexto posterior à elaboração da LGPD, incluindo análise da recente decisão do Supremo Tribunal Federal proferida no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade 6387. A terceira seção, por fim, é reservada para o desenvolvimento da hipótese lançada. Como resultados, foi possível identificar, inicialmente, a distância que atualmente existe entre o tema proteção de dados e as entidades de representantes de trabalhadores, bem como a pertinência da ideia central do texto. Isto é, não somente existe a possibilidade jurídica de que a representação de trabalhadores no local de trabalho possa promover a proteção de dados de trabalhadores, mas também há argumentos razoáveis para que essa forma especial de representação seja concretamente incorporada às políticas e às práticas de tratamento de dados pessoais de trabalhadores, seja na participação no âmbito de processos de negociação coletiva correlatos, seja na condição de encarregada.

Palavras-chave: proteção de dados pessoais dos trabalhadores; Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD); relações de trabalho; representação de trabalhadores na empresa.

LEGAL PROTECTION OF PERSONAL DATA IN THE CONTEXT OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: the workers' representatives in the company as data protection promoter

Abstract

The object is the protection of personal data in employment relationships, with a special focus on workers' representatives in the company. The research was guided by the following questions: What are the most evident difficulties for data protection for Brazilian workers? Can workers' representatives in the company serve this purpose? From these questions, the hypothesis is developed that the workers' representatives in the company can and should be a promoter or coordinator of workers' personal data. One of the justifications for choosing the theme is the lack of national, binding and specific legal rules for the protection of personal data in employment relationships. The research developed was qualitative and deductive. The applied procedures consisted of bibliographic and documentary analyses. The narrative proceeds according to the following structure: In the first topic, the study focuses on the context that preceded the Brazilian General Data Protection Law (GDPL), especially in its legislative

process. The second topic presents an analysis of the context after the advent of Brazilian GDPL, including an analysis of the recent decision of the Brazilian Supreme Court in *Ação Direta de Inconstitucionalidade* 6387, which involved the right to the protection of personal data. The third topic is aimed at developing the hypothesis presented above. As a result, it is possible to indicate the coherence of the main idea of the text. In other words, not only is it legally possible for workers' representatives in the company to promote the protection of personal data, but there are also reasonable arguments for them to be concretely incorporated into workers' personal data processing policies and practices.

Keywords: protection of employees' personal data; Brazilian General Data Protection Law (GDPL); employment relations; workers' representatives in the company.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo abordará o tema da proteção de dados pessoais nas relações de trabalho, com foco na análise da hipótese central de que a representação de trabalhadores na empresa pode ser um agente promotor desta proteção. Será desenvolvido observando as seguintes questões: quais são as dificuldades normativas mais evidentes para a proteção de dados dos trabalhadores no Brasil? A representação de trabalhadores na empresa pode ser um instrumento para isso?

Há pelo menos cinco justificativas para a escolha do tema. A primeira delas é a aprovação e vigência recentes da lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), o que enseja discussões em torno da sua aplicação. A segunda justificativa é o fato de que inexistente lei ou outra espécie de norma jurídica específica e vinculante para a proteção de dados pessoais de trabalhadores, a despeito de haver relativo desenvolvimento normativo em âmbito internacional e da abrangência dos institutos da LGPD. Assim, este trabalho pode contribuir para o desenvolvimento dessa eventual proteção jurídica específica. A terceira justificativa se fundamenta no pressuposto de não haver, no Brasil, discussão judicial tecnicamente aprofundada sobre o tema proteção de dados pessoais de trabalhadores.

A quarta justificativa parte da premissa de que a representação de trabalhadores na empresa é pouco desenvolvida no Brasil e que necessita de concretização, sobretudo por constar dos programas internacional e constitucional para as relações de trabalho, ensejando reflexões sobre os caminhos historicamente assumidos pelas antigas comissões de fábrica para a reivindicação e afirmação de direitos trabalhistas. Portanto, pensar o instituto como instrumento de concretização da proteção de dados de trabalhadores pode contribuir também para o seu desenvolvimento concomitante.

Por fim, a quinta justificativa parte do diagnóstico de que o direito coletivo do trabalho brasileiro está significativamente fragilizado, principalmente em decorrência das reformas legislativas que afetaram o sindicalismo brasileiro. A dita fragilização não é recente. Suas bases políticas no Brasil estão situadas na década de 1990, num contexto de implementação da política neoliberal pelo Poder Executivo da época¹, que culmina no “desmonte do sindicalismo do confronto”², caracterizado por transformações nos sistemas de greve e de negociação

¹Tal leitura está presente, por exemplo, em: ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálisis**. Dossiê: as configurações do trabalho na sociedade capitalista. Florianópolis, v. 12, n. 2, jul./dez. 2009, p. 188-197.

²*Ibidem*, p. 190-2.

coletiva³. Tais transformações, legislativas, inclusive, refletiram na chamada “crise no sindicalismo”⁴.

Esta crise não terminou e parece se intensificar de maneira inédita com as reformas trabalhistas posteriores, como a de 2017, por meio da lei 13.467/2017, que trouxe alterações bastante controversas, como o tema da prevalência do negociado sobre o legislado⁵; e a “legislação pandêmica”⁶, inaugurada por meio das Medidas Provisórias 927 e 936, ambas de 2020, de constitucionalidade duvidosa⁷, que inovou ao prever a possibilidade de formalização de acordos individuais, por exemplo, para redução de salário e de jornada, afastando a obrigatoriedade⁸ de participação sindical para a validade dos ajustes.

Dessa forma, enfocar a figura da representação de trabalhadores na empresa como um sujeito promotor da proteção de dados pode auxiliar na retomada do protagonismo dos sujeitos que protagonizaram o direito coletivo do trabalho. Afinal, é uma forma de representação de trabalhadores prevista no direito positivo, por exemplo, no art. 11 da Constituição de 1988, e que está presente na história brasileira de organização dos trabalhadores, inclusive no contexto de reestruturação produtiva⁹, e que enfrentou resistências no âmbito empresarial, conforme ilustram pesquisas sobre o tema¹⁰.

A pesquisa realizada foi qualitativa¹¹ e dedutiva. Realizou-se revisão bibliográfica e pesquisa documental. Especialmente para construção do tópico culminante, fez-se uma revisão bibliográfica de trabalhos enfocados no tema da proteção de dados pessoais nas relações de trabalho e no instituto da representação de trabalhadores na empresa. Foram utilizados diversos artigos, os quais foram identificados e selecionados a partir de pesquisa em *sites* jurídicos e em

³*Ibidem*, p. 190-1.

⁴BRIDI, Maria Aparecida. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. In: MACHADO, Eduardo Paes (org.). **Caderno CRH**. Dossiê: violência, criminalidade e justiça. Salvador, v. 19, n. 47, mai./ago. 2006, p. 293-308.

⁵Veja-se, por exemplo: MAEDA, Patrícia. Reformar para piorar: a reforma trabalhista e o sindicalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 52, jan./jul. 2018, p. 103-120.

⁶Especificamente sobre o tema: DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**: dossiê COVID-19. Edição especial. Campinas, 2020.

⁷Há várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) contestando o texto das medidas. Dentre elas: ADIs 6346 e 6363.

⁸No que se refere à redução de salário e de jornada, a obrigatoriedade de negociação coletiva decorre já da própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV.

⁹Cf.: MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006, p. 242-5.

¹⁰Sobre isso: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Flexibilidade à francesa: trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira. **Tempo Social**, v. 18, n. 1, jun., 2006, p. 115-132; MEIRELLES, op. cit., p. 208.

¹¹Identificam-se os esforços aqui empregados com o processo qualitativo descrito na página 34 do trabalho de SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia de pesquisa**. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. Revisão técnica: Ana Gracinda Queluz Garcia *et al.* 5. ed. Porto Alegre, 2013.

revistas jurídicas especializadas; assim como dissertações e teses próprias da área do direito. Também houve recurso, ainda que sem a mesma intensidade, a artigos de outras áreas das ciências sociais. Para desenvolvimento do terceiro tópico, houve análise mais pormenorizada das normas incidentes sobre a proteção de dados pessoais de trabalhadores e sobre a representação de trabalhadores no local de trabalho.

A pesquisa documental, por sua vez, se apresenta principalmente nos dois primeiros momentos do texto, nos quais estão registradas, por exemplo, as análises dos projetos de lei relacionados à LGPD e dos processos judiciais trabalhistas selecionados, que envolvem a aplicação da mesma lei. A identificação dos projetos de lei se deu por meio de consultas aos portais da Câmara dos Deputados do Senado Federal, onde há registro documental de todo o processo legislativo, inclusive das audiências públicas.

Os processos judiciais, por sua vez, foram pesquisados com base em artigo de site jurídico que cataloga ações trabalhistas em que há manejo da LGPD¹². A partir disso, foi empreendida pesquisa na consulta pública dos Processos Judiciais Eletrônicos (PJs) dos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros. Também foi esboçada uma pesquisa no banco de jurisprudência dos mesmos tribunais. Nos campos de consulta, foram inseridos termos como “lei 13.709/2018” e “LGPD”. Dos resultados apresentados, foram selecionados processos judiciais trabalhistas nos quais há um manejo relativamente autônomo da LGPD. Julga-se relativamente autônomos os usos jurídicos mais apurados ou sistemáticos da LGPD na argumentação das petições ou das decisões.

Ainda do ponto de vista metodológico, cabe enfatizar também aquilo que não compõe o trabalho e as razões para tais exclusões. Um dos pontos de partida do artigo é a autonomia do direito à proteção de dados pessoais em relação aos direitos à privacidade e à intimidade. Com base nisso, são excluídas da análise todas as discussões jurídicas mais afetas à intimidade e à privacidade, como monitoramento de e-mails¹³, monitoramento por câmeras de vigilância no local de trabalho¹⁴ e revistas íntimas¹⁵.

¹²Cf.: A UTILIZAÇÃO da LGPD em processos trabalhistas. **SEMESP**, 20 jan. 2021. Assessoria Jurídica. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/assessoria-juridica/noticias/a-utilizacao-da-lgpd-em-processos-trabalhistas/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

¹³FERNANDES, Cintia Roberta da Cunha; CASTILHO, Raquel de. O sigilo do e-mail pessoal do empregado e os limites constitucionais do poder fiscalizatório do empregador. **Migalhas**, 26 jul. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/307405/o-sigilo-do-e-mail-pessoal-do-empregado-e-os-limites-constitucionais-do-poder-fiscalizador-do-empregador>. Acesso em: 26 abr. 2021.

¹⁴GONÇALVES, Iara *et al.* É possível instalar câmeras de vigilância no local de trabalho? **CMT**, 25 set. 2020. Disponível em: <http://www.cmtlaw.com.br/site/e-possivel-instalar-cameras-de-vigilancia-no-local-de-trabalho/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

¹⁵Este tema, inclusive, já alçou o nível da legalidade, conforme art. 373-A, VI, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Adianta-se também que não será empenhado esforço no sentido de apresentar definições sobre o que são dados pessoais e nem mesmo sobre as categorias correlatas, pois parte-se da premissa de que isso já foi relativamente desenvolvido, tanto pela própria LGPD, quanto por trabalhos anteriores muito reconhecidos¹⁶. Por essa mesma razão, não será revisitado com detalhes o sistema normativo europeu de proteção de dados pessoais, que inspirou a LGPD, pois se trata de objeto outrora estudado no Brasil¹⁷. Também não se pretende descrever a estrutura da LGPD, dadas as pretensões específicas do trabalho¹⁸.

Parte-se também do pressuposto de que há necessidade de proteção de dados pessoais de trabalhadores, bem como a possibilidade de aplicação da LGPD às relações de trabalho¹⁹, especialmente tendo em vista a crescente mediação tecnológica das mais diversas atividades, processo acelerado e aprofundado no contexto da pandemia do coronavírus²⁰. Portanto, também não será destinada atenção específica às eventuais controvérsias nesse sentido.

Além disso, não serão desenvolvidas densas considerações sobre como deverá ser a postura das empresas, em face do advento da LGPD, quanto ao tratamento de dados de seus trabalhadores – como prescrições de revisão de formulários de admissão e de treinamento de pessoal dos Recursos Humanos. Primeiro, porque já há trabalhos mais focados em tal proposta²¹; segundo, porque abordagens como essa certamente serão abundantes nos próprios

¹⁶A respeito: DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço Jurídico Journal of Law**, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011, p. 93-5. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1315/658>. Acesso em: 26 abr. 2021; 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, p. 17. Disponível em: <https://uol.unifor.br/uol/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=114438>. Acesso em: 28 abr. 2021.

¹⁷No particular, cf.: RAMOS, *op. cit.*, p. 23-8. Além disso, durante a pesquisa sobre o processo legislativo da LGPD, ficou notável que boa parte dos oradores participantes das audiências públicas dominavam em alguma medida o sistema normativo europeu de proteção de dados pessoais.

¹⁸Neste sentido, há diversos trabalhos publicados recentemente com esse tipo de abordagem. Cf., por exemplo: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no direito do trabalho. **Revista Direito UNIFACS**, n. 239, mai. 2020, p. 09-11. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 05 mar. 2021; RAMOS, *op. cit.*, 32-8.

¹⁹Nesse sentido, por exemplo: 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 Caratense. Criciúma, 2019, p. 87.

²⁰Cf., por exemplo: FIGARO, Roseli *et al.* Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**: dossiê COVID-19. Edição especial. Campinas, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/76/43>. Acesso em: 16 mai. 2021.

²¹Veja-se, por exemplo: PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, *op. cit.*, p. 38-9; SANTOS, Flávia Alcassa dos. A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 145-151. Brasília, 2020, p. 150.

programas de *compliance*²². Terceiro, porque as situações concretas de tratamento de dados pessoais de trabalhadores são imprevisíveis em sua totalidade²³. Desse modo, considera-se mais razoável focar a análise nos sujeitos promotores da proteção.

Dito isso, importa esclarecer o objetivo geral do trabalho, que é o de analisar a proteção de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho, com atenção especial destinada à representação de trabalhadores na empresa. No primeiro tópico do texto, o estudo se concentra no contexto que precedeu a LGPD, sobretudo no processo legislativo. O segundo tópico apresenta análise do contexto posterior à aprovação da LGPD. Nesta parte, por exemplo, será sumariamente analisado o processo legislativo da Proposta de Emenda à Constituição 17/2019, a qual busca inserir proteção expressa aos dados pessoais na Constituição de 1988 e que ainda tramita no Congresso Nacional. Também serão objeto de estudo os processos judiciais supramencionados.

Feitas as discussões sobre os desafios no âmbito normativo, a terceira seção é reservada para o desenvolvimento específico da hipótese lançada, que será trabalhada com base na conjugação das ideias dos tópicos anteriores e do referencial teórico selecionado. A intenção é a de desenvolver argumentos em torno da possibilidade de a representação de trabalhadores na empresa promover ou participar da proteção de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho, notadamente mediante participação em negociações coletivas e no acompanhamento cotidiano do tratamento de dados realizados pelas empresas empregadoras.

2 O ADVENTO DA LGPD: ONDE ESTAVAM OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES?

Neste tópico, será apresentada resumidamente (i) a questão da proteção de dados pessoais de trabalhadores antes do surgimento da lei 13.709/2018, precipuamente para delimitar de maneira mais precisa os limites iniciais do contexto em que se insere esta análise. Ainda nesta parte, será analisado (ii) o processo legislativo da mesma lei, especificamente para verificar a participação – ou mesmo a ausência de participação – de representantes de trabalhadores na confecção da norma.

²²Cf.: VAINZOF, Rony *et al.* *Compliance* e LGPD: plano de adequação para mitigar riscos legais. **Opice Blum**, 1º out. 2020. Disponível em: <https://opiceblum.com.br/compliance-e-lgpd-plano-de-adequacao-para-mitigar-riscos-legais/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

²³REIS, *op. cit.*, p. 110.

Alguns autores que têm analisado a relação entre a Lei Geral de Proteção de Dados e o direito do trabalho afirmam que ela não foi pensada para as relações trabalhistas²⁴; que ela não dispõe de maneira expressa sobre o trabalho subordinado²⁵; ou, ainda, que ela foi construída para a proteção de dados pessoais de consumidores²⁶. Mas isto não significa que não haja reflexão jurídica trabalhista sobre proteção de dados.

A preocupação com a proteção de dados pessoais de trabalhadores não surgiu recentemente. Desde a década de 1990, pelo menos, já há deliberações nesse sentido em âmbito internacional. Neste período, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um código²⁷ para orientar²⁸ o tratamento de dados pessoais de trabalhadores pelas empresas. A estrutura se assemelha à da Diretiva 95/46/CE²⁹, sobretudo no que se refere aos itens específicos sobre definições, âmbito de aplicação e princípios gerais.

Na Europa, além da diretiva³⁰, hoje transformada no Regulamento (UE) 2016/679^{31,32} – Regulamento Geral sobre Proteção de Dados Pessoais³³ –, e da legislação doméstica de alguns

²⁴OLIVIERI, 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**, 29 set. 2019. Dados. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>. Acesso em: 05 mar. 2021.

²⁵MIZIARA, Raphael. LGPD: razões de sua existência e impactos nas relações de emprego: vigência da LGPD exigirá dos empregadores enorme esforço para adequar rotinas trabalhistas às exigências legais. **JOTA**, 15 mar. 2020. Proteção de dados. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-razoes-de-sua-existencia-e-impactos-nas-relacoes-de-emprego-15032020>. Acesso em: 06 mar. 2021.

²⁶REIS, *op. cit.*, p. 79.

²⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Protection of workers' personal data: An ILO code of practice*. Geneva, 1997. Tradução nossa: “Proteção de dados pessoais de trabalhadores: código de práticas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Genebra”, 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. Acesso em: 18 mar. 2021.

²⁸Importa enfatizar que ele não tem força vinculante. Isso está expresso logo no início do compilado, precisamente no item 2, que expõe o propósito ou finalidade da norma: “*This code not having binding force. It does not replace national laws, regulations, international labour standards or other accepted standards*”. Tradução nossa: “Este código não tem força vinculante. Ele não substitui a legislação doméstica dos Estados e nem mesmo as normas fundamentais internacionais ou outras normas fundamentais consolidadas”.

²⁹UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995. Relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, L 281/31, 23 nov. 1995. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31995L0046&from=PT>. Acesso em: 23 mar. 2021.

³⁰As diretivas da União Europeia vinculam os Estados-membros destinatários da norma. Cf.: MACHADO, Diego Pereira. Direito da União Europeia. In: BIANCHINI, Alice et al. (coord.). **Coleção saberes monográficos**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 124.

³¹UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. **Jornal Oficial da União Europeia**, L 119, 4 mai. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02016R0679-20160504&from=EN>. Acesso em: 15 abr. 2021.

³²Os regulamentos, por sua vez, vinculam todos os Estados-membros da União Europeia. Cf.: MACHADO, *op. cit.*, p. 124.

³³Em inglês, *General Data Protection Regulation*, de onde advém a sigla GDPR, com a qual a norma passou a ser conhecida.

Estados que adotam proteção específica para os dados pessoais³⁴, já é possível notar um engajamento de entidades sindicais de trabalhadores nos debates sobre proteção de dados, tema que integra uma pauta mais geral, denominada digitalização da economia³⁵. Esta inserção dos trabalhadores parece ser mais intensa em países como Alemanha, Áustria e França³⁶.

No Brasil, embora não haja legislação específica para a proteção de dados pessoais de trabalhadores, já existem discussões acadêmicas sobre o tema pelo menos desde o início da década passada, bem antes da aprovação da LGPD, como os trabalhos de Sanden³⁷ e de Weinschenker³⁸, nos quais há estudo sistematizado sobre o tema, com destaque para a precisão técnica quanto à autonomia do direito à proteção de dados ou à autodeterminação informativa em relação aos direitos à intimidade e à privacidade³⁹, o que oferece uma pista para compreender um conteúdo coletivo e não apenas individual à proteção de dados pessoais.

Em ambos, registrava-se a ausência de normas jurídicas específicas de proteção geral de dados, que era a situação da época⁴⁰, e eram buscadas alternativas a essa lacuna, com escopo nas relações de trabalho, sobretudo a partir da articulação de leituras do direito positivo que se tinha até então⁴¹.

Do ponto de vista cronológico, tais pesquisas foram relativamente concomitantes aos projetos de lei que resultaram na LGPD, os quais tramitaram no Congresso Nacional a partir de 2012 e até 2018, quando a lei geral foi finalmente aprovada. Sanden, por exemplo, ensaiava até mesmo uma comparação entre as propostas discutidas à época⁴².

Uma dessas proposituras era o Projeto de Lei n. 4.060/2012⁴³, apresentado à Câmara dos Deputados em meados de 2012, pelo Deputado Milton Monti, tido como o projeto

³⁴Na audiência pública ocorrida em 06 de dezembro de 2016, na Câmara dos Deputados, Danilo Doneda fez uma apresentação em slides na qual era possível visualizar diversos países europeus que já possuíam lei geral de proteção de dados pessoais.

³⁵DEGRYSE, Christophe. *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. **ETUI (European Trade Union Institute) Research Paper**. Working paper – 2016.02. Tradução nossa: “Digitalização da Economia e seus impactos nos mercados de trabalho, **ISE (Instituto Sindical Europeu)** Artigo Científico” – 2016.02. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2730550. Acesso em: 18 mar. 2021.

³⁶*Ibidem*, p. 54-64.

³⁷SANDEN, 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.

³⁸WEINSCHENKER, Marina Santoro Franco. **Da privacidade do empregado: a proteção de dados pessoais no contexto dos direitos fundamentais**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012.

³⁹Sobre a autonomia do direito à proteção de dados pessoais, cf., por exemplo: BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais**: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 93.

⁴⁰SANDEN, *op. cit.*, p. 197-201; WEINSCHENKER, *op. cit.*, p. 100-102.

⁴¹SANDEN, *op. cit.*, p. 201-229; WEINSCHENKER, *op. cit.*, p. 100-102.

⁴²SANDEN, *op. cit.*, p. 200-201.

⁴³Quando da chegada da minuta aprovada na primeira Casa ao Senado Federal, ela foi registrada como Projeto de Lei da Câmara 53/2018.

originário com pretensões de regular amplamente o tratamento de dados pessoais no Brasil⁴⁴. Adveio dos debates ocorridos no V Congresso da Indústria da Comunicação – realizado pouco tempo antes da sua apresentação oficial – precisamente na 5ª Comissão, denominada “Comunicação *one-to-one*: personalização x privacidade”⁴⁵. O próprio autor do projeto fez menção expressa a essas discussões, por ele presididas.

Naquela oportunidade, foram aprovadas proposições que tinham em vista tanto os alegados benefícios, ao consumidor, da personalização de ofertas e de mensagens publicitárias, quanto a concomitante preocupação social com a privacidade e com a segurança de dados⁴⁶. Buscava-se harmonização entre esses dois temas. O projeto de lei apresentado pelo Deputado, como ele mesmo enfatizou na justificativa, visava a representar justamente essa perspectiva.

De análise mais atenta dos registros do evento, os debatedores tentavam responder ou apresentar sugestões a uma minuta já existente, mas ainda não formalizada em projeto. As falas de Efraim Kapulski, da Associação Brasileira de Marketing Direto – ou de dados – (ABEMD), e do Deputado Milton Monti demonstram isso claramente. O primeiro já expressava certeza de que o tema ali discutido seria levado ao Parlamento⁴⁷; enquanto que o segundo criticava a proposta existente, caracterizando-a como “surreal”⁴⁸.

A minuta à qual eles se referiam era um anteprojeto de lei confeccionado pelo Poder Executivo e submetido a consulta pública em 2011, como salientado por Fabrício Missorino Lázaro, da Secretaria Nacional do Consumidor – SENACON, do Ministério da Justiça, na primeira audiência pública ocorrida durante o processo legislativo da LGPD, no Senado Federal, em 18 de agosto de 2015. Segundo ele, o anteprojeto foi inspirado por uma provocação da Argentina, no Mercosul, ainda no ano de 2005, que defendia a uniformização da proteção normativa de dados pessoais.

Ainda em seus termos, nos cinco anos seguintes, o Brasil promoveu deliberações técnicas internas no âmbito do Poder Executivo. Elas envolviam os Ministérios da Indústria e

⁴⁴No portal da Câmara dos Deputados, há o texto oficial da lei n. 13.709/2018. E o link de navegação relativo à “proposição originária” direciona o pesquisador ao Projeto de Lei n. 4.060/2012. Isso exemplifica o fato de que os legisladores realmente têm o PL n. 4.060/2012 como sendo o primeiro projeto formalizado sobre o tema. Ainda neste sentido, tem-se a fala do Deputado Orlando Silva – relator do Projeto na Comissão Especial de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais –, na audiência pública do dia 17 de julho de 2017, qualificando como “pioneiro” o projeto de lei de autoria do Deputado Milton Monti. No entanto, como se verá na sequência, esse não foi o primeiro projeto de lei sobre o tema no Brasil. Já havia proposta nesse sentido em meados dos anos 2000, no Senado Federal.

⁴⁵ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE (ABAP). Anais do V Congresso da Indústria da Comunicação, realizado entre 28 e 30 de maio de 2012. Disponível em: <http://www.abap.com.br/pdfs/vcongresso.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2021.

⁴⁶*Ibidem*, p. 133.

⁴⁷*Ibidem*, p. 139.

⁴⁸*Ibidem*, p. 143.

Desenvolvimento, da Ciência, Tecnologia e Informação e da Justiça. Após o debate público desse anteprojeto, foi apresentada uma nova versão⁴⁹, também submetida a novas discussões, já em 2015. Essa nova versão recebeu mais de 1.100 contribuições da sociedade civil, tendo resultado, enfim, na formalização do Projeto de Lei n. 5.276/2016, apresentado pelo Poder Executivo⁵⁰.

Os últimos debates públicos conduzidos pelo Ministério da Justiça foram reiterados na justificativa do projeto. Em consulta a eles⁵¹, logo é possível perceber que, de fato, esta última proposição foi mais discutida⁵². Diferentemente do primeiro projeto de lei, que foi impulsionado pela indústria da comunicação, o segundo decorre de participação de diversos outros setores da sociedade civil.

Ainda em consulta a esses registros, foi possível identificar propostas de várias agremiações, dentre elas a Associação Brasileira de Internet (ABRANET); a Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP); a Associação Brasileira de Direito da Tecnologia da Informação e das Comunicações (ABDTIC) e a Associação Brasileira de Marketing Direto (ABEMD), inclusive⁵³. Participaram, ainda, entidades do sistema confederativo sindical, bem como pessoas naturais.

Além desses dois projetos da Câmara⁵⁴, que logo foram apensados, também havia dois projetos tramitando no Senado Federal de maneira concomitante, quais sejam: os Projetos de Lei 330/2013, apresentado pelo Senador Antônio Carlos Valadares, e o Projeto de Lei 181/2014⁵⁵, do Senador Vital do Rêgo. O primeiro, segundo sua justificativa, tratava-se de uma

⁴⁹Nessa época, o Projeto de Lei n. 4.060/2012 já estava tramitando há algum tempo na Câmara dos Deputados, mas sem avanços significativos.

⁵⁰Parte dessas informações foram posteriormente corroboradas por Danilo Doneda, na audiência pública de 06 de dezembro de 2016, na Câmara; e revisitadas pelo Deputado Orlando Silva, relator da Comissão Especial na Câmara dos Deputados, em seu parecer.

⁵¹Cf.: BRASIL. Ministério da Justiça. Pensando o Direito. Anteprojeto de Lei para a Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: <http://pensando.mj.gov.br/dadospessoais/texto-em-debate/anteprojeto-de-lei-para-a-protecao-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 06 mar. 2021.

⁵²Isso também foi constatado pelo Deputado Orlando Silva, relator da Comissão Especial na Câmara dos Deputados, em seu parecer.

⁵³Entidade que integra a indústria da comunicação e que também fomentou o primeiro projeto, como registrado acima.

⁵⁴Havia, ainda, apensado ao projeto oriundo do Poder Executivo, o Projeto de Lei n. 6.291/2016. No entanto, ele não era muito enfatizado nas discussões entre os oradores e parlamentares. Isso se devia ao fato de ele dispor tão somente sobre alterações pontuais na Lei n. 12.965/2014, o Marco Civil da Internet. Ou seja, seu objeto não era propriamente a disciplina geral de tratamento de dados pessoais. Por esse motivo, ele não será analisado neste trabalho.

⁵⁵A exemplo do que ocorria na Câmara dos Deputados, também havia um terceiro projeto que tramitava conjuntamente a esses dois do Senado Federal, o de n. 131/2014. Mas ele também não tinha pretensões de regular genericamente o tratamento de dados pessoais. Limitava-se a disciplinar a transferência de dados de pessoas brasileiras a organismos estrangeiros, tendo surgido de preocupações canalizadas na CPI da Espionagem.

reapresentação modificada do Projeto de Lei n. 321/2004⁵⁶, também do Senado Federal, proposto pelo Senador Sérgio Zambiasi. Havia referência, ainda, à alegada espionagem realizada pelos Estados Unidos e revelada por Edward Snowden. Esse fato era recentemente noticiado à época⁵⁷.

A justificativa do segundo projeto era mais abstrata. Ou seja, não era apresentado qualquer lastro fático recente para sua propositura. Pelos documentos públicos, não foi possível saber de onde ele emanava e tampouco se houve alguma deliberação social antes de sua formalização. O autor se restringiu a reproduzir as razões abstratas para a proteção de dados pessoais e, na sequência, a explicar a estrutura da sua proposta. A despeito disso, vale salientar que a apresentação do projeto se deu pouco menos de um mês após a aprovação da lei 12.965/2014, o Marco Civil da Internet, que tratava sobre proteção de dados pessoais, ao dispor que a disciplina do uso da internet no Brasil tem como um de seus princípios a proteção de dados pessoais.

Na Câmara, em relação ao tema, foram realizadas 11 audiências públicas e 4 seminários⁵⁸ antes da apresentação do parecer pelo relator da Comissão Especial⁵⁹. Houve participação de diversos setores da sociedade civil, incluindo economia e academia. No Senado Federal, não foram realizadas tantas exposições como na Câmara dos Deputados. Houve uma única audiência pública, em agosto de 2015⁶⁰.

Dentre os oradores das audiências públicas, destacam-se: representantes (i) dos consumidores em geral – em diversas oportunidades, inclusive, como o Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (IDEC) – (ii) de instituições bancárias, como a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN); (iii) de empresas de tecnologia da informação, como a Associação

⁵⁶A despeito de o Projeto de Lei da Câmara n. 4.060/2012, do Deputado Milton Monti, ser tomado entre os parlamentares como o primeiro sobre o tema; é esse que, de fato, parece ser o primeiro esforço legislativo brasileiro para disciplinar a proteção de dados pessoais, mas que não logrou êxito, de acordo com a justificativa do Projeto de Lei 330/2013.

⁵⁷Cf.: ENTENDA o caso de Edward Snowden, que revelou espionagem dos EUA: Procurado pelos Estados Unidos, ex-técnico da CIA obteve asilo da Rússia. Caso gerou crise para o governo Obama e debate sobre privacidade online, 07 jul. 2013. **G1**. Mundo. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2013/07/entenda-o-caso-de-edward-snowden-que-revelou-espionagem-dos-eua.html>. Acesso em: 17 abr. 2021.

⁵⁸Dois desses seminários eram tidos como seminários internacionais, cuja pauta de discussões envolvia sobretudo o funcionamento do sistema normativo europeu de proteção de dados pessoais.

⁵⁹Não é demais lembrar que a Comissão Especial reunia os três projetos de lei apensados – 4.060/2012; 5.276/2016 e 6.291/2016 – e tinha como relator o Deputado Orlando Silva.

⁶⁰Essa foi a primeira sobre o tema no Brasil, que se deu antes mesmo do início das discussões na Câmara. É importante frisar que ela aconteceu no âmbito dos projetos oriundos do próprio Senado Federal. Isto porque, depois da aprovação da minuta oriunda da Câmara – a qual detinha relativa independência –, que foi convertida em PLC n. 53/2018, não houve mais audiências públicas, mas tão somente discussões internas nas Comissões e no Plenário do Senado Federal, muito breves, inclusive. Ao final dessas discussões, o projeto foi remetido à sanção presidencial.

Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM); e (iv) do setor do agronegócio, como a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA).

Foram discutidas diversas questões, como a necessidade de criação de uma autoridade para levar a efeito o cumprimento da lei⁶¹ e sua respectiva forma; as regras de responsabilidade civil, principalmente a questão da solidariedade entre controlador e operador de dados⁶²; assim como as peculiaridades das definições de dados pessoais⁶³, de dados pessoais sensíveis⁶⁴ e de consentimento⁶⁵.

Após a análise do processo legislativo como um todo – incluindo parte das discussões prévias ao processo formal – é seguro afirmar que, realmente, a lei 13.709/2018 não foi construída observando as necessidades do mundo do trabalho. Ela não somente não leva em consideração as relações trabalhistas, mas também não contou com nenhuma participação de entidades de representação dos trabalhadores, a despeito de já existir orientações da OIT, assim como estudos acadêmicos brasileiros sobre o tema, conforme mencionado.

No que se refere às discussões prévias, na consulta ao debate público promovido pelo Ministério da Justiça em 2015 – como anteriormente registrado – foi identificada a participação de entidades do sistema confederativo sindical. Mas essa participação parece ter se limitado aos sindicatos, federações e confederações de empresas, tanto em consultas prévias, quanto em audiências públicas posteriores, tais como o Sindicato Nacional das Empresas de Telefonia e de Serviço Móvel Celular e Pessoal (SINDITELEBRASIL), a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), que apresentaram manifestações escritas ao então anteprojeto⁶⁶. Não foi possível visualizar nenhuma contribuição de entidade de representação dos trabalhadores.

No que toca ao processo legislativo propriamente dito, nada havia sobre relações de trabalho nos quatro projetos de lei aqui analisados. Nem mesmo no 5.276/2016, o qual, como já ressaltado, foi formalizado depois de anos de consultas técnicas e públicas promovidas pelo Poder Executivo federal. Em relação às consultas técnicas, narra-se que houve participação de Ministério diretamente ligado a um dos segmentos da economia, qual seja: o da Indústria e

⁶¹Formalizada na Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), prevista no capítulo IX, seção I, da LGPD.

⁶²Art. 42, § 1º, I, da LGPD.

⁶³Art. 5º, I, da LGPD.

⁶⁴Art. 5º, II, da LGPD.

⁶⁵Art. 5º, XII, da LGPD.

⁶⁶Cf., novamente: BRASIL. Ministério da Justiça. Pensando o Direito. Anteprojeto de Lei para a Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: <http://pensando.mj.gov.br/dadospessoais/texto-em-debate/anteprojeto-de-lei-para-a-protecao-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 06 mar. 2021.

Desenvolvimento. Mas não há informação sobre eventual participação do Ministério do Trabalho, à época existente.

Os pareceres confeccionados pelos respectivos relatores das comissões também foram omissos nesse sentido⁶⁷, refletindo a ausência de participação dos trabalhadores. Não houve participação de nenhum representante de trabalhadores nas doze audiências públicas promovidas e nos quatro seminários realizados. Nem mesmo de centrais sindicais, cuja finalidade essencial sabidamente é a de defender os interesses gerais da classe⁶⁸.

Essa situação é curiosa, pois parecia, já à época, haver uma consciência firmada, tanto entre os parlamentares, quanto entre os oradores que participavam, de que o tema da proteção de dados pessoais iria muito além dos direitos à privacidade ou à intimidade, abrangendo uma natureza coletiva e espraiando-se para outros âmbitos temáticos. Uma das falas com essa característica foi a de Laura Schertel Mendes, na audiência pública ocorrida em 22 de março de 2017, na Câmara dos Deputados.

Na condição de representante do Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP), ela apresentou dois exemplos hipotéticos de como o tratamento inadequado de dados poderia impactar outros direitos das pessoas além daqueles, um deles acenava ao tema da proteção trabalhista. Este exemplo referia-se a um trabalhador que poderia eventualmente perder oportunidade de emprego em razão de tratamento de dados com finalidade discriminatória. Essa manifestação, inclusive, parece ter sido a única, em todo o processo legislativo, que fez referência expressa – ainda que bastante rápida – às relações trabalhistas e à condição de vulnerabilidade de trabalhadores.

Ainda assim, a LGPD, cujo caráter é nomeadamente geral, foi aprovada com uma significativa garantia aos trabalhadores, sobretudo àqueles que militam no sistema confederativo sindical: os dados sobre filiação sindical foram inseridos no rol de dados pessoais sensíveis⁶⁹, assim como os dados sobre opinião política e sobre vinculação a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dentre outros. Resumidamente, isso significa que o

⁶⁷Além do parecer do Deputado Orlando Silva – que foi o relator dos projetos (4.060/2012; 5.276/2016 e 6.291/2016) na Comissão Especial criada na Câmara – também foi analisado o parecer do Senador Ricardo Ferraço, relator do projeto (já PLC 53/2018) na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) do Senado Federal, que foi mantido sem alterações até a aprovação pelo Plenário, tendo sido adotado integralmente pelas comissões subsequentes da mesma Casa, a saber: as Comissões de Constituição e Justiça e de Ciência e Tecnologia.

⁶⁸Art. 1º, *caput*, e II, da Lei n. 11.648/2008.

⁶⁹Art. 5º, II, da LGPD.

tratamento desses tipos de dados pessoais deverá ocorrer de maneira especial, obedecendo ao regime previsto no capítulo II, seção II, da lei⁷⁰.

Essa é a única referência expressa da lei aos trabalhadores e é notável o seu caráter tangencial. Vale ressaltar que essa norma variava entre os projetos. Somente os Projetos de Lei 5.276/2016 e 330/2013 atribuíam a qualidade de dados pessoais sensíveis aos dados sobre filiação sindical. Em outros termos, todos os projetos de lei apresentavam, expressa ou implicitamente⁷¹, espécies daquilo que se entendia por dados pessoais sensíveis, mas nem todos eles incluíam os dados sobre filiação sindical nessa categoria normativa.

Mas o fato de essa inclusão já estar presente em alguns projetos não permite concluir que esta tenha sido uma questão debatida no Parlamento. Seguramente, de todas as questões pautadas no âmbito do processo legislativo, essa não foi uma delas. A inclusão dos dados sobre filiação sindical na categoria de dados pessoais sensíveis da LGPD, portanto, não parece ter sido uma opção legislativa densamente discutida. Aparenta ser tão somente uma reprodução parcial do artigo 9º, parágrafo 1º, do Regulamento Europeu vigente⁷², que já atribuía proteção qualificada a dados sobre filiação sindical⁷³. Outro fato que pode reforçar isso é que a LGPD não reproduz disposição semelhante à contida no artigo 88 da Norma Europeia, que compõe o capítulo IX do Compilado, no qual há disposições para situações específicas de tratamento de dados. O referido artigo defere aos Estados-Membros a prerrogativa de balizar o tratamento de dados especialmente para o “contexto laboral”.

Ou seja, se realmente tivesse existido intenção legislativa de inserir os dados relativos à filiação sindical na categoria de dados sensíveis, seria razoável admitir que os legisladores tivessem pensado, pelo menos em algum momento, em alguma proteção para os trabalhadores e que, desse modo, tivessem reproduzido aspectos do comando do art. 88 do Regulamento Europeu. Mas não foi isso o que aconteceu. O objetivo parece ter sido exclusivamente o de inserir em nosso ordenamento jurídico uma definição semelhante à europeia sobre dados

⁷⁰Enquanto que o tratamento dos demais tipos de dados pessoais devem observar tão somente o procedimento geral, previsto no mesmo capítulo, na seção I.

⁷¹O Projeto de Lei n. 181/2014 não trazia expressamente um rol de tipos de dados sensíveis em seu bojo. Mas da leitura do seu art. 15, é possível perceber a diferença protetiva que se pretendia atribuir a determinados tipos de dados, como aqueles sobre origem racial ou étnica e sobre a participação em movimentos sociais. Além disso, nos §§ 1º e 3º do mesmo artigo, fala-se em sensibilidade dos referidos tipos de dados, o que permite admitir que os dados previstos no art. 15 seriam, de fato, dados sensíveis para o autor do projeto.

⁷²Essa hipótese é verossímil, uma vez que era ostensiva e expressamente reiterada a inspiração dos parlamentares e dos oradores na legislação europeia correlata.

⁷³Essa proteção específica também estava contida na revogada Diretiva n. 95/46/CE, precisamente no artigo 8º, fundamentalmente com o mesmo texto.

peçoais sensíveis, sem qualquer tipo de ênfase quanto aos dados sobre filiação sindical. Isso reforça a hipótese de que a inclusão parece ter sido meramente incidental.

Com base nisso, reforça-se a perspectiva de que a LGPD não foi desenvolvida levando em consideração as necessidades dos trabalhadores. É importante reiterar que isso se deve, em alguma medida, à ausência de participação de seus representantes no curso de construção da norma e ao próprio caráter geral da lei. Esta participação possivelmente ficou prejudicada dada a simultaneidade entre as tramitações do respectivo processo legislativo e das propostas das reformas trabalhista e previdenciária da época. Tal circunstância pode ser uma das razões para isso.

Diante disso, para que seja cogitada uma proteção mais sofisticada de dados pessoais dos trabalhadores, um dos obstáculos a ser superado realmente é (i) o vácuo normativo oficial, pois a LGPD não leva em consideração as necessidades setoriais das relações de trabalho. Mas é preciso que seja considerada também (ii) a distância que parece existir entre as entidades representantes de trabalhadores e o tema.

3 A VIGÊNCIA DA LGPD E OS USOS JUDICIAIS DA NOVA LEI PELOS TRABALHADORES

Neste momento, apresenta-se (i) o contexto normativo posterior à elaboração da LGPD, particularmente para eliminar o risco de a análise ignorar as informações mais atuais e mais importantes sobre o andamento da política nacional de proteção de dados pessoais. Também é aqui que será apresentada a pesquisa realizada sobre (ii) processos trabalhistas relacionados à LGPD.

Como se sabe, a elaboração da LGPD foi concluída em meados de 2018. Ela é considerada vigente desde setembro de 2020⁷⁴. Mas o termo inicial de sua vigência ainda hoje é disputado. No momento em que se escreve este artigo, ainda não vigoram – por força do art. 65, I-A, inserido na LGPD pela Lei 14.010/2020 – as sanções administrativas cominadas, previstas entre os arts. 52 e 54.

A própria Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)⁷⁵ somente foi concretizada normativamente no final de agosto de 2020, por meio do Decreto 10.474/2020, ou

⁷⁴Conforme artigo 65, II, inserido na LGPD pela Lei n 13.853/2019.

⁷⁵Órgão da Administração Pública federal (art. 55-A, LGPD) responsável por zelar pela proteção dos dados pessoais (art. 55-J, I, da LGPD).

seja, mais de 2 anos após a aprovação da 13.709/2018. Isto significa que, por mais de 2 anos, ficaram praticamente inaplicadas as disposições legais específicas para a ANPD, previstas no capítulo IX, seção I⁷⁶, da LGPD. Além disso, a atuação efetiva do órgão somente deverá ocorrer a partir deste ano de 2021, já que foi há pouco tempo que a ANPD apresentou o seu planejamento estratégico para o período 2021-2023⁷⁷.

Apesar disso, a proteção jurídica de dados pessoais tem sido expandida. Antes mesmo de setembro de 2020 e, portanto, da entrada em vigor da lei, o Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu decisão tida por histórica⁷⁸ ou paradigmática⁷⁹ a respeito do tema, no âmbito de cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs)⁸⁰. A primeira ADI, 6387⁸¹, foi ajuizada em 20 de abril de 2020, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB). Grosso modo, a pretensão – desta e de todas as outras ações – era a declaração de inconstitucionalidade da Medida Provisória 954/2020.

A medida previa, em seu art. 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 menos pelo CFOAB, era o de que o ato normativo violava diretamente o direito ao sigilo de dados pessoais, previsto no artigo 5º, inciso XII, da Constituição de 1988.

Além da declaração da inconstitucionalidade da Medida Provisória questionada, um dos pedidos do CFOAB era o de que fosse reconhecido, pelo Supremo, o direito fundamental à

⁷⁶Basta uma breve análise do texto da lei 13.709/2018 para perceber que as disposições específicas sobre a ANPD – e também sobre o Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade – foram controvertidas, precisamente desde a fase final do processo legislativo da lei, em 2018. O Capítulo IX da lei geral foi integralmente vetado pelo presidente da República. Conforme exposição de motivos, alegava-se a inconstitucionalidade formal dos dispositivos componentes do capítulo, por suposta afronta ao art. 61, § 1º, II, “e”, combinado com o art. 37, XIX, todos da Constituição. Curiosamente, ainda no final de 2018, sobreveio medida provisória com o mesmo teor, posteriormente convalidada pelo mesmo Congresso Nacional, por meio da Lei 13.853/2019. A pergunta que fica é: a edição da medida provisória serviu realmente para sanar o suposto vício constitucional de iniciativa legislativa? Ou seria uma estratégia do Poder Executivo federal para disciplinar tais órgãos à sua maneira?

⁷⁷BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Notícias. A ANPD publica Planejamento Estratégico para 2021-2023: o documento elenca os objetivos e as ações estratégicas da Autoridade para os próximos anos, 1º fev. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-publica-planejamento-estrategico-para-2021-2023>. Acesso em: 24 abr. 2021.

⁷⁸BIONI, *op. cit.*, p. 103; 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**, 15 mai. 2020. Dados pessoais. 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: 06 mar. 2021; RAMOS, *op. cit.*, p. 18.

⁷⁹SARLET, Ingo Wolfgang. Precisamos da previsão de um direito fundamental à proteção de dados no texto da CF? **Consultor Jurídico**, 04 set. 2020. Direitos fundamentais. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-04/direitos-fundamentais-precisamos-previsao-direito-fundamental-protecao-dados-cf>. Acesso em: 24 abr. 2021.

⁸⁰ADIs 6387, 6388, 6389, 6390, 6393.

⁸¹No presente artigo, somente a petição inicial da referida ADI foi estudada com mais atenção. As demais ações foram analisadas de maneira sumária, isto é, unicamente para confirmar que impugnavam a mesma norma.

autodeterminação informativa em nosso ordenamento jurídico. Tal pedido foi acolhido. O reconhecimento da autonomia desse direito, na qualidade de direito fundamental, está expresso no início da ementa do julgado, como decorrência dos direitos de personalidade⁸².

Merece destaque o voto do Ministro Gilmar Mendes, que enfatizou a evolução histórica, bem como a autonomia do direito à autodeterminação informativa, no mesmo sentido da argumentação desenvolvida pelo CFOAB. Também é interessante salientar que a LGPD, embora não estivesse vigente à época, esteve presente na fundamentação de voto de alguns Ministros, sobretudo as disposições de caráter principiológico. Portanto, ainda que em um período de *vacatio legis*, o posicionamento mostra que a legislação já vinha sendo reconhecida e sendo tomada como parâmetro para a discussão sobre a proteção de dados no Brasil.

O esforço para proteção de dados pessoais parece que não se encerrará somente na LGPD e na decisão do STF. Logo no início de 2019, foi apresentada a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 17/2019 no Senado Federal⁸³, cujo propósito essencial é o de inserir na Constituição a proteção jurídica expressa e específica aos dados pessoais, precisamente no art. 5º, com a inclusão do inciso LXXVI⁸⁴; no art. 21, com a inclusão do inc. XXVI⁸⁵ e no art. 22, com a inclusão do inc. XXX.

Na justificativa originária da proposta, sustentava-se que a LGPD – dada a sua condição de lei ordinária – não seria suficiente para a disciplina da proteção de dados pessoais no Brasil. Havia, inclusive, referência às experiências domésticas de outros Estados com a constitucionalização da proteção de dados pessoais, com destaque para o Chile, que promoveu modificação constitucional nesse sentido em 2018, segundo os Senadores autores da PEC.

A tese parlamentar quanto à necessidade da reforma parece ter sido bem aceita entre os participantes do processo legislativo, sobretudo nas audiências públicas⁸⁶, todas realizadas

⁸²Veja-se o referido trecho: “Decorrências dos direitos da 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 específicos da disciplina da proteção de dados pessoais”.

⁸³Foram vários os Senadores proponentes. O primeiro signatário é tido como o Senador Eduardo Gomes.

⁸⁴Na proposição originária, também buscava-se inserir novo inciso ao art. 5º da Constituição, porém, logo após ao inciso XII do mesmo artigo, a saber: o inc. XII-A. Cf.: BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda Constitucional n. 17, de 12 de março de 2019. Texto inicial. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7925004&ts=1606766520897&disposition=inline>. Acesso em: 26 abr. 2021.

⁸⁵O texto inicial, do Senado, também não alterava o art. 21. A proposta de alteração deste artigo surgiu já na Comissão Especial da Câmara, a partir do substitutivo apresentado pelo Deputado relator.

⁸⁶RIELLI, Mariana *et al.* Os dilemas do Direito Constitucional à proteção de dados: proteção deve ser um direito fundamental autônomo? Questão vem sendo discutida no Congresso nas últimas semanas. **JOTA**, 25 nov. 2019. Tecnologia. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/agenda-da-privacidade-e-da-protecao-de-dados/os-dilemas-do-direito-constitucional-a-protecao-de-dados-25112019>. Acesso em: 25 abr. 2021.

Câmara. Mas não significa que seja algo completamente pacífico. Há quem critique a tentativa de alteração constitucional, alegando um “propósito puramente simbólico”⁸⁷.

Não obstante, o processo legislativo tem avançado. Como já adiantado, a PEC chegou à Câmara – depois de rápida aprovação no Senado Federal, onde tramitou por quase 4 meses. Entre os Representantes do Povo, a proposta passou inicialmente pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC), na qual também foi rapidamente aprovada, no mês seguinte ao mês em que chegou à Casa.

Na sequência, em outubro de 2019, foi criada Comissão Especial para elaboração de parecer sobre a PEC, nos mesmos moldes do processo legislativo da LGPD, durante a tramitação na Câmara. Ela foi composta fundamentalmente por Deputados que já haviam participado daquele processo, com destaque para a Deputada Bruna Furlan (PSDB) e para o Deputado Orlando Silva (PCdoB), que conduziram a maior parte dos debates ocorridos entre 2016 e 2018, no âmbito do Projeto de Lei 4.060/2012 e apensados.

Na Comissão, entre outubro e novembro de 2019, foram realizadas seis audiências públicas⁸⁸. Ao final das exposições, o relator da Comissão Especial, Deputado Orlando Silva, apresentou o seu parecer, o qual foi aprovado pela comissão, ainda em dezembro de 2019. Sob a perspectiva jurídica trabalhista, cabe registrar, partindo tão somente da análise do referido parecer da Comissão⁸⁹, que os trabalhadores brasileiros parecem continuar alheios ao tema proteção de dados pessoais.

Ainda de acordo com o documento, não foi possível identificar a participação de nenhuma entidade de representação de trabalhadores⁹⁰. O parecer também foi omisso nesse sentido: o substitutivo apresentado na oportunidade não propôs nenhuma alteração em matéria de proteção de dados no programa constitucional específico para as relações de trabalho, sabidamente concentrado entre os arts. 7º e 11 da Constituição de 1988.

Não obstante, a PEC ainda não foi apreciada pelo Plenário. Em tese, portanto, ainda seria possível garantir a participação de representantes de trabalhadores, seja da esfera sindical

⁸⁷SCHREIBER, Anderson. PEC 17/19: Uma Análise Crítica. **GenJurídico**, 19 jul. 2019. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2019/07/19/analise-critica-pec-17-2019/>. Acesso em: 24 abr. 2021. Este autor compreende a pretensa alteração como desnecessária e “perigosa”.

⁸⁸No trabalho de pesquisa para este artigo, as audiências públicas do processo legislativo da PEC não foram analisadas com a mesma minúcia daquelas que ocorreram no processo legislativo da LGPD. Por essa razão, a identificação de tais discussões, bem como o seu conteúdo ficou limitado à descrição realizada pelo relator da PEC na Comissão Especial da Câmara dos Deputados.

⁸⁹No parecer, consta uma descrição resumida das discussões ocorridas nas audiências públicas, sendo possível identificar, pelo menos, todos os oradores que participaram.

⁹⁰A exemplo do que ficou constatado quando da pesquisa sobre o processo legislativo da LGPD, registrada no primeiro tópico.

ou não; na prática, entretanto, é algo pouco provável. Conforme as informações sobre a tramitação, a última movimentação se deu em 17 de março de 2020, data simbólica, que marcou o primeiro anúncio oficial de morte por Covid-19 no Brasil⁹¹. Tal circunstância, possivelmente, foi o principal obstáculo à finalização do processo legislativo, já que, no dia seguinte, os esforços institucionais passaram a ser canalizados ao combate à pandemia⁹².

A despeito disso, já há controvérsias judiciais envolvendo o direito à proteção de dados pessoais com base na já vigente lei geral de proteção de dados pessoais. Uma das primeiras ações que foram ajuizadas após o início da vigência da LGPD foi a Ação Civil Pública 0730600-90.2020.8.07.0001, protocolada pelo Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT)⁹³.

Os réus eram a Infortexto LTDA e o Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR (NIC.BR). O MPDFT alegava que era mantido um *site* pelos réus, denominado Lembrete Digital, que comercializava dados pessoais de (i) 500.000 pessoas de São Paulo, incluindo nomes, telefones e endereços; assim como dados pessoais de (ii) milhões de pessoas localizadas em outros entes da federação, organizados de acordo com as respectivas profissões, como cabelereiros, contadores, corretores, dentistas e engenheiros.

Ainda segundo o MPDFT, a manutenção desse *site* e a comercialização dos dados consistiriam em tratamento de dados pessoais “de forma totalmente ilegal/irregular”, nos termos da LGPD. Não obstante, o juízo indeferiu a petição inicial, por ausência de interesse processual do Ministério Público. Ele verificou que o *site* passava por manutenção. A partir disso, inferiu que provavelmente os réus estivessem tentando adequar o ambiente virtual à LGPD. Dessa forma, o processo foi extinto sem resolução de mérito. Não houve recurso.

Precisamente no campo trabalhista, já há um número significativo de ações baseadas na LGPD⁹⁴. Boa parte das ações trabalhistas identificadas colocou em controvérsia a

⁹¹SP REGISTRA a primeira morte pelo novo coronavírus no Brasil: homem de 62 anos tinha diabetes, hipertensão e hiperplasia prostática. Nesta manhã, havia 301 casos do novo coronavírus confirmados pelas secretarias estaduais de Saúde. **G1**, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/03/17/estado-de-sp-tem-o-primeiro-caso-de-morte-provocada-pelo-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 26 abr. 2021.

⁹²Em 18 de março de 2020, o Presidente da República encaminhou a Mensagem n. 93/2020, solicitando ao Congresso Nacional o reconhecimento do estado de calamidade pública. Dois dias após, em 20 de março de 2020, foi elaborado o Decreto Legislativo n. 6/2020, que formalmente reconheceu o estado de calamidade pública no Brasil, decorrente da pandemia do novo coronavírus.

⁹³O Promotor de Justiça signatário da petição inicial era Frederico Meinberg Ceroy. Ele participou de duas audiências públicas relacionadas ao processo legislativo da LGPD, tanto no Senado Federal, na audiência pública de 18 de agosto de 2015, quanto na Câmara, na audiência pública de 05 de abril de 2017, sendo razoável admitir que se tinha o domínio da legislação quando da propositura da ação. Isso indica que a ação foi manejada de maneira relativamente criteriosa.

⁹⁴No projeto deste artigo, antes da pesquisa mais densa, não havia o objetivo de analisar eventuais processos trabalhistas sobre a matéria. Presumia-se que ainda não havia ações nesse sentido no âmbito da Justiça do Trabalho, sobretudo em face do recente início de vigência da LGPD.

publicação, pelo próprio Poder Judiciário, dos nomes completos dos trabalhadores reclamantes⁹⁵. Foi o caso, por exemplo, do Mandado de Segurança n. 1001177-68.2021.5.02.0000, impetrado em 22 de março de 2021 contra decisão da 04ª Vara do Trabalho de São Paulo – Zona Sul.

Esta decisão indeferiu requerimento de tramitação em segredo de justiça dos autos de processo trabalhista propriamente dito, anteriormente ajuizado. Com base nisso, foi impetrado o referido mandado de segurança, em que a parte impetrante alegava ser titular dos dados contidos no processo trabalhista principal e que, desse modo, teria o direito de ocultar tais dados. Esta tese indicava o art. 18, IV, da LGPD⁹⁶, como fundamento jurídico de respaldo, mas ela não foi acatada pelo tribunal, pelo menos na fase inicial em que o processo se encontra. A própria LGPD foi utilizada para afastar o argumento. Segundo o Desembargador relator, o tratamento de dados realizados pela Justiça do Trabalho estaria de acordo com princípios previstos na mesma lei, uma vez que teria como finalidade única a prestação jurisdicional⁹⁷. Também foi refutada a aplicação do art. 18, IV, da forma pretendida pela parte impetrante. Ainda nos termos do relator, o dispositivo indicado não implicaria na tramitação sigilosa do processo.

Pretensão similar⁹⁸ foi veiculada na Ação Trabalhista 0010289-46.2020.5.15.0099⁹⁹. A reclamação inicialmente sustentava uma suposta limitação dos esforços institucionais¹⁰⁰ para proteger os trabalhadores contra potencial discriminação decorrente do acesso ao Poder Judiciário. Seguindo tal linha argumentativa, foi indicado como um dos fundamentos jurídicos

⁹⁵O argumento principal é o de que a publicação possibilita, aos empregadores, o preterimento ilícito dos trabalhadores que procuram a Justiça do Trabalho.

⁹⁶Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele portados, a qualquer momento e mediante requisição: [...] IV – anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei.

⁹⁷Os princípios indicados foram os da finalidade, da adequação, da necessidade, da transparência e da boa-fé, alegadamente previstos no art. 6º, I, II, III, e IV, e no art. 7º, § 3º, da LGPD.

⁹⁸Similar porque, nesta ação, diferentemente da primeira, não era pretendida a tramitação do processo em segredo de justiça, mas a publicação tão somente das iniciais do reclamante em diário oficial.

⁹⁹O conhecimento sobre o processo foi mediado pela seguinte publicação: A UTILIZAÇÃO da LGPD em processos trabalhistas. **SEMESP**, 20 jan. 2021. Assessoria Jurídica. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/assessoria-juridica/noticias/a-utilizacao-da-lgpd-em-processos-trabalhistas/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

¹⁰⁰Descreve-se de maneira relativamente detalhada os esforços do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e dos Tribunais Regionais do Trabalho para proteger os trabalhadores de discriminação motivada pela busca ao Poder Judiciário.

o art. 5º, III, da LGPD¹⁰¹, precipuamente para persuadir o julgador quanto à pertinência da tutela pretendida: a anonimização¹⁰². A análise judicial do argumento ainda está pendente.

Mas as demandas não se resumem ao tema da publicação de nomes de trabalhadores no diário oficial da Justiça do Trabalho. Outro processo em que há o manejo da LGPD é a Ação Trabalhista 0020901-07.2020.5.04.0404¹⁰³, ajuizada em 24 de setembro de 2020. Nesta oportunidade, o destinatário da pretensão não era propriamente o Poder Judiciário, mas uma conhecida empresa brasileira que atuava na condição de empregadora da parte reclamante.

A narrativa inicial era a de que a empregadora mantinha, em sistema informatizado, certas informações que, segundo a reclamação, diziam respeito tão somente à esfera de intimidade da parte reclamante. Houve um grande esforço argumentativo na defesa da aplicabilidade da LGPD ao caso concreto¹⁰⁴. Foram citados muitos dispositivos da lei geral, com destaque para os arts. 16¹⁰⁵ e 42¹⁰⁶, mais adequados para fundamentar as principais pretensões da reclamação, a saber: a exclusão dos dados, bem como a reparação pecuniária por danos morais.

O pedido relativo à exclusão dos dados já buscava a tutela provisória de urgência, deferida pelo juízo por meio de decisão interlocutória datada de 23 de novembro de 2020. A decisão, porém, não se fundamentou em nenhum dispositivo da LGPD. Postura distinta poderia ser esperada quando da prolação da sentença de mérito. Mas o processo não seguiu à fase de cognição exauriente. Ele foi encerrado já em 2021, por sentença que homologou acordo entre as partes. Nesta sentença, também não houve nenhuma menção à LGPD. E nem mesmo na minuta do acordo.

¹⁰¹Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] III – dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento.

¹⁰²É interessante enfatizar que a ação foi ajuizada em fevereiro de 2020, meses antes da entrada em vigor da lei 13.709/2018.

¹⁰³Como o processo anterior, somente foi possível conhecer este processo por meio da publicação da assessoria jurídica do SEMESP.

¹⁰⁴Houve citação não somente da LGPD, mas de outras normas específicas, como o código de boas práticas da OIT, bem como do regulamento da União Europeia sobre o tema de proteção de dados pessoais, os quais também foram citados neste trabalho, precisamente no primeiro tópico.

¹⁰⁵Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades: I – cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; II – estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais; III – transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou IV – uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.

¹⁰⁶Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.

Cabe analisar, por fim, a Ação Civil Pública 1001064-30.2020.5.02.0007, ajuizada em 23 de setembro de 2020, também poucos dias depois da entrada em vigência da LGPD. Esta ação foi selecionada não somente por envolver o manejo da Lei 13.709/2018, mas também porque, distintamente das demais, foi a única ação até então encontrada que foi ajuizada por entidade sindical representante de trabalhadores.

A pretensão era dirigida a uma reclamada do ramo da educação. Resumidamente, a controvérsia dizia respeito à exigência, por parte da reclamada, de um cadastramento virtual a ser realizado por todos os seus trabalhadores, o qual envolvia a alimentação do sistema de cadastro com dados e documentos pessoais. Ainda de acordo com a petição inicial, exigia-se também dados bancários dos trabalhadores.

A LGPD foi utilizada quando da narrativa de que a reclamada não discriminava as responsabilidades pelo tratamento dos dados pessoais. Mas não houve desenvolvimento maior da argumentação. O manejo da lei somente se deu para sustentação da tese de que, em havendo algum incidente com os dados pessoais inseridos no sistema, a responsabilidade – na forma objetiva – deveria ser atribuída à empregadora. Todavia, não houve sequer a indicação de um único artigo da LGPD sobre responsabilidade civil, mas tão somente uma vaga referência.

A ação foi julgada improcedente por sentença datada de 22 de março de 2021. O pronunciamento de mérito entendeu, com base em parecer do Ministério Público, que a LGPD não se aplicaria ao caso em questão, uma vez que não seria possível presumir as falhas na segurança do sistema. Nem a sentença e nem o mencionado parecer fizeram menção ao dispositivo da LGPD. O processo se encontra em fase recursal.

Tais processos são exemplos das demandas trabalhistas que já existem com base na LGPD. Além das ações aqui analisadas, é possível indicar desde já outras: pretensões envolvendo (i) controle de ponto; (ii) informações sobre renda de reclamante para cobrança de honorários advocatícios sucumbenciais; bem como (iii) gravação e armazenamento de aulas em vídeo por entidade educacional¹⁰⁷. Esta última merece destaque, sobretudo em face da crescente mediação tecnológica imposta pela pandemia do coronavírus, que impõe a necessidade de distanciamento social, o que impactou significativamente o mundo do trabalho¹⁰⁸. Isso indica a tendência de crescimento dos conflitos envolvendo o tratamento de dados pessoais.

¹⁰⁷Respectivamente: (i) Petição Cível 0100903-15.2020.5.01.0026; (ii) Agravo de Petição 0011698-74.2019.5.15.0137 e (iii) Embargos de Declaração nos autos do Agravo de Petição n. 0011363-10.2017.5.15.0013; e (iv) Petição cível 0100797-30.2020.5.01.0551. O primeiro e último processos também foram identificados com base na publicação da assessoria jurídica do SEMESP.

¹⁰⁸Acerca disso: FIGARO *et al*, *op. cit.*

Diante disso, fica reforçada a necessidade de seguir pensando a relação entre a proteção de dados pessoais e o direito do trabalho. Isto porque, a despeito da ausência de participação de representantes de trabalhadores nos processos legislativos da lei 13.709/2018 e da PEC 17/2019, já é possível visualizar a aplicação concreta da lei geral em processos judiciais trabalhistas. Não obstante, ao mesmo tempo, também é perceptível que as entidades sindicais ainda estão pouco familiarizadas com tema igualmente no âmbito do Poder Judiciário. As ações existentes são impulsionadas por trabalhadores individualmente, por meio de seus advogados.

A única ação identificada que envolve a participação sindical fez uma referência genérica à LGPD, sem precisar os dispositivos aplicáveis ao caso examinado. Com base nessa constatação, também fica justificada a necessidade de desenvolver a relação do tema proteção de dados pessoais no âmbito do direito coletivo do trabalho, que é a área na qual procura-se uma equivalência entre trabalhadores e empregadores¹⁰⁹. Isto porque, dado o avanço estrutural das transformações no mundo do trabalho, dificilmente a real proteção dos trabalhadores ocorrerá sem a organização e o acionamento coletivo de sua proteção jurídica.

Ademais, também é pertinente inserir a representação de trabalhadores nas discussões envolvendo o tema da proteção de dados pessoais, de inegável atualidade. Afinal, é uma forma de representação de trabalhadores – e, por conseguinte, incluída no escopo do direito coletivo do trabalho – que ainda carece de significativa concretização¹¹⁰, embora já seja um instituto previsto na Constituição de 1988 desde a sua redação original.

4 A REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES NA EMPRESA NA POLÍTICA DE TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Neste último tópico, será desenvolvida a hipótese central do artigo: de que a representação de trabalhadores na empresa pode e deve integrar as deliberações sobre proteção de dados pessoais de trabalhadores, assim como acompanhar o tratamento realizado pelas empresas empregadoras. Isto poderá contribuir para o desenvolvimento da discussão sobre o

¹⁰⁹Sobre isso: DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 67, n. 2, abr./jun. 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 20 mai. 2021.

¹¹⁰Cf.: SANTOS, Aílton Vieira dos; ANDRADE, Eduarda Mendes. A representação de trabalhadores na empresa: análise da regulamentação do instituto pela Lei n. 13.467/2017. **Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU)**. Brasília, a. 18, n. 53, p. 145-166, jan./jun. 2019. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019>. Acesso em: 20 mai. 2021.

tema, a despeito de já ter aumentado relativamente a produção bibliográfica sobre a proteção de dados no âmbito das relações de trabalho.

Como se viu no início do artigo, já havia pesquisas brasileiras sobre proteção de dados pessoais de trabalhadores mesmo antes da aprovação da LGPD. Sanden¹¹¹ e Weinschenker¹¹², no início da década passada, pensavam em instrumentos para concretizá-la. Já deliberavam acerca de um regime legal específico¹¹³. Sanden já pensava até mesmo em articulações no âmbito do direito coletivo do trabalho¹¹⁴.

Mas não havia desenvolvimento dessas ideias. Este não era o objetivo específico destes trabalhos. A intenção das autoras era a de trabalhar com o que se tinha até então, uma vez que ainda era relativamente distante a realidade na qual pudesse ser concretamente cogitada, no Brasil, uma lei de proteção de dados para as relações de trabalho. Na atualidade, o cenário é distinto. Há um debate em curso que se manifesta em obras envolvendo a proteção de dados pessoais e as relações trabalhistas depois da elaboração da LGPD, conforme discutido ao longo deste trabalho.

Tais análises se propõem a escrutinar a referida lei de acordo com a ótica trabalhista, com base no aparato teórico e normativo do direito do trabalho¹¹⁵. Mas não são todas que avançam ao tema da possibilidade de disciplina da matéria pelo direito coletivo do trabalho.

¹¹¹SANDEN, *op. cit.*

¹¹²WEINSCHENKER, *op. cit.*

¹¹³SANDEN, *op. cit.*, p. 197-200; WEINSCHENKER, *op. cit.*, p. 100.

¹¹⁴SANDEN, *op. cit.*, p. 227-8.

¹¹⁵Neste sentido, por exemplo: ANGELIS, Giovana de Abreu. Os reflexos da nova lei de proteção de dados na esfera trabalhista: para se adequar à lei, as empresas deverão investir altos valores em tecnologia de proteção e evitar sanções como advertências e multas, que podem alcançar a quantia de R\$ 50 milhões. **Migalhas**, 26 set. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/311803/os-reflexos-da-nova-lei-de-protecao-de-dados-na-esfera-trabalhista>. Acesso em: 03 mai. 2021; ARAÚJO, Leandro Sampaio Correia de. Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho. **Consultor Jurídico**, 14 mar. 2020. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-14/leandro-araujo-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 03 mai. 2021; CALCINI, Ricardo; ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade. O impacto da LGPD nas relações de trabalho. **Consultor Jurídico**, 17 set. 2020. Prática trabalhista. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas>. Acesso em: 03 mai. 2021; CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho: o artigo busca analisar os principais impactos da Lei Geral de Proteção de Dados às relações de trabalho. **Migalhas**, 1º out. 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/10/C5F4B9361D5940_LeiGeralddeProtecaodeDados-LGPD.pdf. Acesso em: 03 mai. 2021; MIZIARA, *op. cit.*; PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, *op. cit.*, p. 23-36; RAMOS, *op. cit.*; REANI, Valéria. O impacto da lei de proteção de dados brasileira nas relações de trabalho. **Consultor Jurídico**, 21 set. 2018. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-21/valeria-reani-alei-protecao-dados-relacoes-trabalho>. Acesso em: 03 mai. 2021. REIS, *op. cit.*, p. 90-120; SANKIEVICZ, Alexandre; PINHEIRO, Guilherme Pereira. Aspectos da proteção de nas relações de trabalho. In: BIONI, Bruno *et al.* (coords). **Tratado de proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021; SANTOS, *op. cit.*; SOUZA, Tércio. A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) – lei nº 13.709/2019, a adequada custódia de dados pessoais na relação de emprego e o dever de indenizar do empregador. **Instituto Trabalho em Debate**, 25 out. 2019. Direito Trabalhista. Disponível em: <http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/por-tercio-souza-a-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd-lei-no-137092019-a-adequada-custodia-de-dados-pessoais-na-relacao-de-emprego-e-o-dever-de-indenizar-do-empregador>. Acesso em: 08 mar. 2021.

São menos numerosas as propostas teóricas com este teor¹¹⁶, o que se revelou também nos processos trabalhistas anteriormente analisados. Somente uma das exposições identificadas avançou propriamente à possibilidade de atuação de representantes de trabalhadores na empresa em matéria de proteção de dados pessoais¹¹⁷.

A atenção de alguns autores parece estar concentrada na concretização de práticas de *compliance* como meio de instrumentalização da proteção de dados nas relações laborais¹¹⁸. O trabalho de Reis¹¹⁹ é um claro exemplo dessa inclinação teórica. A autora reserva boa parte de sua obra ao desenvolvimento de tal hipótese¹²⁰. A partir da análise do código de práticas da OIT¹²¹, confrontada com o art. 50 da LGPD, propõe a implementação de programas de *compliance* nas relações trabalhistas como medida para tutela de dados pessoais de trabalhadores.

Diante disso, tem-se a representação de trabalhadores na empresa como um instrumento não tão visado de concretização da proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Pensa-se em (i) disciplina específica estatal; reflete-se sobre a possibilidade de (ii) regulamentação da matéria por meio dos instrumentos coletivos de trabalho; delibera-se sobre (iii) as potencialidades dos programas de *compliance*, mas não ainda não há avanço significativo no enfoque da figura da representação dos trabalhadores na empresa.

Tomando isso em conta, pretende-se suscitar a discussão acerca da possibilidade de os representantes dos trabalhadores na empresa promoverem a proteção de dados pessoais nas relações de trabalho. Acredita-se que essa atuação tem potencial para democratizar as políticas setoriais de proteção de dados pessoais, uma vez que expande o rol de agentes articuladores, afirmando um conteúdo coletivo do direito à proteção de dados pessoais; ao mesmo tempo em que pode contribuir para uma aproximação dos demais representantes de trabalhadores com o tema, bem como para o desenho de uma eventual proteção normativa estatal específica, na medida em que a atuação dos representantes dos trabalhadores se dará justamente no vácuo normativo institucional que existe.

¹¹⁶Cf.: PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, *op. cit.*, p. 31; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. **Instituto Trabalho em Debate**, 1º out. 2020. Direito Trabalhista. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 08 mar. 2021; RAMOS, *op. cit.*, p. 53. Ainda sobre a questão particular, porém, em formato de crítica, veja-se: CORREIA; BOLDRIN, *op. cit.*, p. 05.

¹¹⁷Cf.: OLIVIERI, *op. cit.*

¹¹⁸Os seguintes trabalhos fazem menção às práticas de *compliance* no âmbito da proteção de dados pessoais nas relações de trabalho: PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, *op. cit.*, p. 38; CORREIA; BOLDRIN, *op. cit.*, p. 05; PINHEIRO; BONFIM, *op. cit.*; SANKIEVICZ; PINHEIRO, *op. cit.*, p. 521-23; SANTOS, *op. cit.*, p. 147.

¹¹⁹REIS, *op. cit.*

¹²⁰*Ibidem*, p. 120-134.

¹²¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *op. cit.*, 1997.

A representação de trabalhadores na empresa é um instituto previsto inicialmente na Convenção 135 da OIT – ratificada pelo Estado brasileiro –, precisamente no artigo 3º, b¹²². Ao tempo em que o dispositivo traz definição precisa sobre o que se entende por representantes eleitos na empresa, há o cuidado em preservar as prerrogativas exclusivas dos sindicatos. Nos termos da legislação doméstica, esta espécie de representação de trabalhadores não pode firmar os instrumentos coletivos de trabalho tradicionais¹²³ e tampouco dirigir o procedimento de greve¹²⁴, por exemplo.

Também há previsão no próprio texto constitucional, no art. 11¹²⁵, em que foi reiterada a preocupação com as prerrogativas reservadas às entidades do sistema confederativo, notadamente quando se prescreve como finalidade exclusiva do instituto o “entendimento direto” dos trabalhadores com os empregadores. Vale ressaltar que este dispositivo criou uma restrição que não estava prevista na norma internacional: a condição de pelo menos duzentos empregados para a obrigatoriedade da eleição do representante.

Recentemente, com as alterações da lei 13.467/2017 – a reforma trabalhista de 2017 – houve a regulamentação mais detalhada da representação de trabalhadores na empresa, em nível infraconstitucional. Foi inserido o título IV-A na CLT, composto pelos artigos 510-A a 510-D¹²⁶. Entretanto, a forma e nomenclatura são distintas do que estabeleciam as normas jurídicas

¹²²Artigo 3º: “Para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam: [...] b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos”.

¹²³Na forma do art. 8º, inciso VI, da Constituição, combinado com o art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as convenções e os acordos coletivos de trabalho são celebrados necessariamente – com a ressalva do disposto no art. 617 § 1º, também da CLT – com a participação das entidades do sistema confederativo sindical dos trabalhadores: Art. 8º, CRFB/88: “É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte: VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”; Art. 611, CLT: – Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas de correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações”.

¹²⁴A lei 7.783/89 atribui às entidades sindicais os principais encargos relacionados ao direito de greve. Veja-se, por exemplo, o art. 4º: “Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços”. Não há previsão de atribuições aos representantes de trabalhadores na empresa.

¹²⁵Art. 11. “Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

¹²⁶A Medida Provisória 808/2017, que foi editada logo após o início da vigência da lei reformadora, inseria no mesmo rol o art. 510-E, que funcionava como uma cláusula expressa de reserva das prerrogativas das entidades sindicais, na linha do disposto no art. 3º, b, da Convenção 135 da OIT. Mas o dispositivo não foi aprovado pelo

anteriores: é prevista a eleição de uma comissão de representação – e não de um único representante –, integrada por até sete membros¹²⁷. As atribuições da comissão estão previstas no art. 510-B, dispositivo importante para desenvolvimento da hipótese central.

A despeito da consolidação jurídica destas normas acerca da representação de trabalhadores na empresa, é importante registrar que se trata de um instituto permeado de controvérsias. Por exemplo, Edelman concebe a representação de trabalhadores no local de trabalho, na realidade, como uma instituição reprodutora da ideologia da empresa¹²⁸. Já Rodrigues, especificamente quanto ao contexto brasileiro recente, compreende que se trata de instituto que serve à promoção, pela lei da reforma trabalhista de 2017, do “peleguismo sindical”¹²⁹. Neste mesmo sentido, rumam as críticas de Vasconcellos¹³⁰ e de Ruiz¹³¹, cujas leituras são a de que a regulamentação infraconstitucional da representação de trabalhadores na empresa, da maneira como foi aprovada¹³², culmina em precarização das relações coletivas de trabalho ou em prejuízo às relações trabalhistas como um todo.

Além disso, é preciso enfatizar um dos empecilhos que circunda a ampla implementação da representação de trabalhadores na empresa na realidade brasileira: enfrenta-se resistência tanto de empresas empregadoras, o que já ocorre há algum tempo¹³³, quanto de entidades do sistema confederativo sindical, inclusive nos últimos anos, logo após a elaboração

Congresso Nacional e foi excluído do texto da CLT quando do encerramento da vigência da medida provisória, em 23 de abril de 2018.

¹²⁷Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representa-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. § 1º A comissão será composta: I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

¹²⁸EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

¹²⁹RODRIGUES, Bruno Alves. Indução à ruptura da consciência de classe por meio da lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 63, n. 96, p. 227-243, jul./dez. 2017, p. 230.

¹³⁰VASCONCELLOS, Felipe Gomes da Silva. Precarização por local de trabalho: a proposta empresarial de regulamentação dos representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho. **Esquerda Diário**, 12 jul. 2017. Política. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Precarizacao-por-local-de-trabalho-a-proposta-empresarial-de-regulamentacao-dos-representantes-dos>. Acesso em: 05 mai. 2021.

¹³¹RUIZ, Vânia Gabryella Gonçalves. **Análise do sistema sindical brasileiro e a efetivação da representação por local de trabalho como instrumento de democratização das relações sindicais**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2017, p. 76-9.

¹³²Reitere-se que a crítica dos autores não é ao instituto em si, mas à maneira como está disciplinado em âmbito infraconstitucional. Ao mesmo tempo em que criticam, enfatizam a relação entre a representação de trabalhadores na empresa e a democracia nas relações de trabalho. Vasconcellos, por exemplo, no início do segundo tópico de seu texto, sublinha a presença e importância histórica do instituto, destacadamente no contexto da ditadura militar.

¹³³Cf.: RAMALHO; SANTANA, *op. cit.*

da lei da reforma trabalhista de 2017¹³⁴. Também vale sublinhar as tentativas de cooptação empresariais¹³⁵ que ocorreram historicamente e que eventualmente ocorrem ou podem ocorrer.

Não obstante, é necessário reconhecer que se trata de uma forma de representação de trabalhadores que não surgiu do nada – e tampouco surgiu com a lei 13.467/2017 –, mas que está presente na experiência histórica dos trabalhadores brasileiros, principalmente a partir da segunda metade do século XX¹³⁶. Trata-se de um instrumento trabalhista, que, como se viu, não somente está positivado na nossa ordem constitucional, mas que encontra fundamento também no programa internacional para as relações de trabalho desde o início da década de 1970.

Nesse contexto, um dos pontos de partida deste artigo é o de que a representação de trabalhadores na empresa tem potencial para democratizar as relações de trabalho¹³⁷, sem prejuízo do necessário fortalecimento das instâncias sindicais face à neoliberalização das relações de trabalho. Desta forma, mesmo da maneira como está disciplinada na CLT atualmente, considera-se que é possível que o instituto seja utilizado em prol da proteção de dados pessoais dos trabalhadores e sirva como espaço de organização e formulação político-jurídica pelos trabalhadores. Para isso, é preciso explicitar outra ideia que fundamenta a hipótese deste artigo: a representação de trabalhadores na empresa pode e deve participar de negociação coletiva.

Isso não significa que possa firmar convenções e acordos coletivos, já que essa função é prerrogativa exclusiva das entidades do sistema confederativo sindical e que, portanto, deve ser protegida, sobretudo na forma da Convenção 135 da OIT. Mas tal vedação normativa não inviabiliza a participação da representação de trabalhadores na empresa do processo negocial. O trabalho de Meirelles¹³⁸ – além de revisar o desenvolvimento histórico da representação de trabalhadores no local de trabalho na região do ABC¹³⁹ e as respectivas experiências concretas

¹³⁴Sobre o assunto: GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 203-223.

¹³⁵Sobre as tentativas empresariais de cooptação da representação de trabalhadores na empresa, cf.: MEIRELLES, *op. cit.*, p. 208.

¹³⁶O seguinte trabalho ensaia uma análise histórica das comissões de fábrica brasileiras: FILHO, Valdemar Santos Pedreira. Comissões de fábrica: um claro enigma. **Cadernos de Estudos Sociais**. Recife, v. 14, n. 2, jan./jun., 1998. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/1218>. Acesso em: 05 mai. 2021.

¹³⁷Tal ideia também está contida em outros trabalhos acadêmicos sobre representação de trabalhadores na empresa: BALTAZAR, Vanessa Anitablian. **Do empoderamento da representação direta dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2017; BATALHA, Elton Duarte. **Democratização da relação de emprego: a efetivação do direito de participação dos trabalhadores na empresa**. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014, p. 157-8; RUIZ, *op. cit.*, 2017, p. 104; VASCONCELLOS, *op. cit.*

¹³⁸MEIRELLES, *op. cit.*

¹³⁹*Ibidem*, p. 203-214.

em negociações coletivas¹⁴⁰ – tem a preocupação específica de registrar essa distinção técnico-jurídica¹⁴¹ e de destacar os sujeitos detentores da competência ou atribuição negocial¹⁴², nos quais se incluem os representantes dos trabalhadores na empresa¹⁴³.

Considerando estes pontos de partida, é possível prosseguir à análise a respeito da possibilidade de os representantes dos trabalhadores na empresa atuarem na promoção da proteção de dados pessoais de trabalhadores. Tal exame deve reunir (i) a CLT, precisamente o art. 510-B, sobre as atribuições das comissões de representantes dos empregados; (ii) a LGPD; (iii) assim como o código de práticas da OIT sobre proteção de dados pessoais dos trabalhadores.

Perceba-se que a proposta segue o modelo delineado por Reis¹⁴⁴. A diferença é que incluímos a representação de trabalhadores na empresa como sujeito articulador. Isto porque não parece ser muito adequado – à luz do programa normativo de democracia para as relações de trabalho – limitar a articulação de políticas de tratamento de dados pessoais de trabalhadores à lógica do *compliance*.

Compreende-se que a inteligência de todo o sistema normativo supramencionado não se resume a isso. Certamente, de acordo com a autora, o *compliance* é uma das ações potentes para a concretização da proteção de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho, mas não deve ser vista como a única; ou, ainda, como distante dos representantes de trabalhadores. Devem ser enfatizados os demais atores que orbitam a questão, por exemplo, as entidades do sistema confederativo sindical. Como se viu, já há quem ensaie análises nesse sentido.

O ponto de referência da hipótese que se desenvolve é o primeiro documento normativo, do ponto de vista cronológico, sobre proteção de dados pessoais de trabalhadores: o código de práticas sobre proteção de dados pessoais de trabalhadores da Organização Internacional do Trabalho, de 1997¹⁴⁵. Ele foi rapidamente mencionado no primeiro tópico do artigo, especialmente para apontar que a questão da proteção de dados pessoais de trabalhadores já é pensada, pelo menos, desde a década de 1990 no âmbito internacional.

A sua proposta é bastante clara e está expressamente contida no segundo item do compilado: visa-se a fornecer um código de práticas para guiar a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, sobretudo no desenvolvimento da legislação doméstica e instrumentos

¹⁴⁰*Ibidem*, p. 221-245.

¹⁴¹*Ibidem*, p. 160-187.

¹⁴²*Ibidem*, p. 128-140.

¹⁴³*Ibidem*, p. 147-8.

¹⁴⁴REIS, *op. cit.*

¹⁴⁵ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *op. cit.*, 1997.

coletivos de trabalho pertinentes. No mesmo item, porém, enfatiza-se a limitação do documento, que não tem força vinculante¹⁴⁶.

Há referência aos representantes de trabalhadores em vários dispositivos. Antes de examiná-los, é preciso identificar o que se entende pelo termo. O próprio código facilita a tarefa. Na segunda parte do documento, há comentários mais detalhados a respeito das orientações. Nos comentários relativos às definições – terceiro tópico do código, que vem logo após o tópico dos objetivos – há referência tanto à já mencionada Convenção 135 da OIT, sobre representantes de trabalhadores, quanto à Recomendação 143¹⁴⁷, que tem o mesmo teor.

Não há dúvidas, portanto, que os representantes dos trabalhadores, nos termos do código, são os representantes sindicais, assim como os representantes eleitos pelos trabalhadores da empresa, na forma do que dispõe o art. 3 da Convenção 135 da OIT e o art. 2º da Recomendação. A primeira referência a eles se dá logo no quinto tópico do código de práticas, que trata sobre os princípios gerais da proteção de dados pessoais dos trabalhadores.

O oitavo parágrafo do tópico (item 5.8) enuncia o dever que tem o empregador de manter os trabalhadores e seus representantes informados sobre os processos de coleta de dados, sobre as normas incidentes e também acerca de quais são os direitos que estes têm¹⁴⁸. Trata-se de direito à informação, que emana da Recomendação 143 da OIT¹⁴⁹¹⁵⁰; ou, nos termos da LGPD, do princípio da transparência (art. 6º, VI).

¹⁴⁶*Ibidem*: “2. Purpose. The purpose of this code of practice is to provide guidance on the protection of worker’s personal data. This code does not having binding force. It does not replace national laws, regulations, international labour standards or other accepted standards. It can be used in the development of legislation, regulations, collective agreements, work rules, policies and practical measures”. Tradução nossa: “2. Objetivo. A proposta deste código de práticas é fornecer um guia sobre proteção de dados pessoais de trabalhadores. Este código não tem força vinculante. Ele não substitui a legislação doméstica dos Estados e nem mesmo as normas fundamentais internacionais ou outras normas fundamentais consolidadas. Poderá ser usado no desenvolvimento de legislação, de regulações, de instrumentos coletivos, de normas de trabalho e de políticas e medidas práticas”.

¹⁴⁷ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação n. 143 – Sobre Proteção e Facilidades a serem Dispensadas a Representantes de Trabalhadores na Empresa, de 1971. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=\(1\)%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%C3%A7o](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=(1)%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%C3%A7o.). Acesso em: 06 mai. 2021.

¹⁴⁸ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *op. cit.*, 1997: “5.8. Workers and their representatives should be kept informed of any data collection process, the rules that govern that process, and their rights”. Tradução nossa: “5.8. Trabalhadores e seus representantes deverão ser mantidos informados sobre qualquer processo de coleta, sobre as regras que incidem no processo, e sobre seus direitos”.

¹⁴⁹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *op. cit.*, 1971. Parágrafo 16: “A gerência deve pôr à disposição de representantes de trabalhadores, nas condições e dimensão que podem ser definidas pelos métodos de implementação a que se referem o Parágrafo 1 desta Recomendação, facilidades materiais e informações que sejam necessárias para o exercício de suas funções”.

¹⁵⁰É possível extrair esse direito ou dever a partir de um exercício hermenêutico do art. 510-B da CLT, que trata das atribuições da comissão de representantes dos trabalhadores. Afinal, para que possa haver o exercício idôneo de suas atribuições – negocial, inclusive – é imprescindível que haja o acesso facilitado às informações sobre a empresa. Neste sentido: MEIRELLES, *op. cit.*, p. 60. Mas vale registrar que não há previsão expressa com o mesmo teor na norma doméstica.

Já o décimo primeiro parágrafo (5.11) estabelece o dever de cooperação, que compreende todos os sujeitos envolvidos: empregadores, trabalhadores e seus representantes. Esta cooperação, ainda conforme a norma, deve visar ao desenvolvimento de políticas de privacidade dos trabalhadores, as quais devem sempre observar os princípios gerais previstos no mesmo código¹⁵¹.

Este dever de cooperação consiste na própria essência do instituto da representação de trabalhadores na empresa, cujo objetivo é, em última instância, o entendimento direto dos trabalhadores com os empregadores (art. 11 da Constituição, combinado com o art. 510-A da CLT, o que não retira o caráter reivindicatório da atuação negocial de tais representantes. É certo, portanto, que deve vigorar no tema da proteção de dados pessoais, sobretudo na forma do inciso IV do art. 510-B da CLT¹⁵², para a aplicação da LGPD no âmbito das relações trabalhistas.

Também parece certo que o art. 50 da LGPD¹⁵³ admite o mesmo dever de cooperação. Conforme o *caput* do referido artigo, os controladores e os operadores poderão atuar de maneira associada na formulação de sua política de tratamento de dados. Sob uma ótica trabalhista, desse modo, a leitura deve ser a de que os representantes dos trabalhadores na empresa podem e devem participar deste processo de elaboração, junto aos empregadores. Sem excluir, obviamente, a participação dos representantes sindicais.

A representação de trabalhadores é novamente citada logo na sequência do código de práticas, no décimo segundo parágrafo do quinto tópico (5.12). Fixa-se o dever de confidencialidade de todos os sujeitos envolvidos com dados pessoais de trabalhadores¹⁵⁴.

¹⁵¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *op. cit.*, 1997: “5.11. Employers, workers and their representatives should cooperate in protecting personal data and in developing policies on worker’s privacy consistente with the principles in this code”. Tradução nossa: “5.11. Empregadores, trabalhadores e seus representantes devem cooperar na proteção de dados pessoais e no desenvolvimento de políticas de privacidade dos trabalhadores que estejam de acordo com os princípios deste código”.

¹⁵²Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais.

¹⁵³Art. 50. Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais.

¹⁵⁴ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *op. cit.*, 1997: “5.12. All persons, including employers, worker’s representatives, employment agencies and workers, who have access to personal data, should be bound to a rule of confidentiality consistent with the performance of their duties and the principles in this code”. Tradução nossa: “Todas as pessoas, incluindo empregadores, representantes de trabalhadores, agências de emprego e trabalhadores, que tenham acesso a dados pessoais, deverão estar vinculados a uma regra de confidencialidade que esteja de acordo com os deveres e com os princípios deste código”.

Também encontra correspondência na lei 13.709/2018, que emana do princípio da segurança (art. 6º, VII) e que se aplica também aos representantes dos trabalhadores na empresa.

O quinto parágrafo do décimo primeiro tópico (11.5) também faz referência a representantes dos trabalhadores. O tópico onze trata especificamente de direitos individuais dos trabalhadores. O referido parágrafo garante o direito de os trabalhadores designarem representantes específicos para prestarem auxílio no exercício de direito de acesso a seus dados pessoais¹⁵⁵. Dessa norma, é possível inferir uma grande flexibilidade na representação. Uma interpretação possível é a de que os trabalhadores podem até mesmo escolher somente um dos membros da comissão, de acordo com a sua confiança; ou mesmo designar outro trabalhador, fora do quadro de representantes de trabalhadores na empresa ou dos representantes sindicais.

Na sequência, há o décimo segundo tópico, o qual dispõe sobre os direitos coletivos aplicados à proteção de dados pessoais de trabalhadores. O primeiro parágrafo (12.1) prevê a obrigação geral de que todas as negociações coletivas relacionadas à proteção de dados observem o código de práticas¹⁵⁶. Já o segundo e último parágrafo do tópico (12.2) reitera o dever de informação dos empregadores aos representantes dos trabalhadores (5.8), ao mesmo tempo em que enfatiza que estes devem ser consultados a respeito de temas específicos, com destaque para o da automatização dos sistemas de processamento de dados pessoais¹⁵⁷.

Com base nisso, não parece haver empecilho à atuação dos representantes de trabalhadores na empresa nas políticas de proteção de dados pessoais de trabalhadores. Já é uma ideia que – a despeito de não ter desenvolvimento teórico entre os pesquisadores do tema – já

¹⁵⁵*Ibidem*: “11.5. Workers should be entitled to designate a worker’s representative or a co-worker of their choice to assist them in the exercise of their right to access”. Tradução nossa: “11.5. Os trabalhadores deverão ter a faculdade de designar um representante dos trabalhadores ou um colega de trabalho de sua escolha para assisti-los no exercício de seu direito de acesso”.

¹⁵⁶*Ibidem*: “12.1. All negotiations concerning the processing of worker’s personal data should be guided and bound by the principles in this code that protect the individual worker’s right to know and decide which personal data concerning that worker should be used, under which conditions, and for which purposes”. Tradução nossa: Todas as negociações relacionadas ao processamento de dados pessoais de trabalhadores devem observar os princípios deste código que protegem os direitos individuais dos trabalhadores de saberem e de decidirem quais de seus dados pessoais podem ser usados, sob quais condições, e para quais finalidades”.

¹⁵⁷*Ibidem*: “12.2. The worker’s representatives, where they exist, and in conformity with national law and practice, should be informed and consulted: (a) concerning the introduction or modification of automated systems that process worker’s personal data; (b) before the introduction of any electronic monitoring of worker’s behavior in the workplace; (c) about the purpose, contents and the manner of administering and interpreting any questionnaires and tests concerning the personal data of the workers”. Tradução nossa: “12.2. Os representantes dos trabalhadores, onde existam, e de acordo com a legislação e práticas domésticas, deverão ser informados e consultados: (a) quanto à introdução ou modificação de sistemas automatizados que processem dados pessoais de trabalhadores; (b) antes da introdução de qualquer monitoramento eletrônico do comportamento de trabalhadores no local de trabalho; (c) sobre a finalidade, conteúdo e maneira de administração e de interpretação de quaisquer questionários e teses relativos aos dados pessoais de trabalhadores.

é relativamente bem construída no âmbito da OIT. Além disso, a legislação doméstica não traz nenhuma vedação.

Pelo contrário: o art. 50 da LGPD, em combinação com o art. 510-B da CLT, fomentam a participação dos representantes de trabalhadores na empresa no tema da proteção de dados pessoais. Eles podem e devem integrar negociações coletivas com a empresa a respeito do tema, assim como acompanhar ativamente o tratamento de dados realizado, principalmente no contexto atual, em que as empresas buscam se adequar à LGPD, tendo em vista o início das atividades da ANPD e a iminente vigência das sanções administrativas. Os instrumentos de *compliance* certamente cumprem um papel importante nesse sentido. Mas é certo que o processo e o resultado das articulações serão muito mais democráticos em havendo efetiva participação de representantes dos trabalhadores na empresa.

Tal participação dos representantes na empresa pode, inclusive, culminar na maior aproximação entre a classe trabalhadora e o tema da proteção de dados pessoais. Como se viu, não houve participação de representantes de trabalhadores na feitura da LGPD; também não foi possível encontrar participação significativa de entidades representantes de trabalhadores nos processos judiciais trabalhistas em que há manejo da nova lei.

E esta aproximação é demandada sobretudo na contemporaneidade brasileira, inserida na tendência das robustas transformações pelas quais passa o mundo do trabalho, reconhecendo uma natureza coletiva ao tema. Em outros termos, o tema da proteção de dados pessoais transcende os meros interesses individuais dos trabalhadores, ganhando importância coletiva na “nova morfologia da classe trabalhadora”¹⁵⁸, com o “advento do infoproletariado”¹⁵⁹, que notadamente atinge o Brasil¹⁶⁰.

É preciso, portanto, seguir pensando a proteção de dados de trabalhadores no âmbito do direito coletivo do trabalho, principalmente no contexto de pandemia, em que é possível observar o trabalho cada vez mais mediado por plataformas digitais. Desse modo, é razoável admitir que o fluxo de dados pessoais de trabalhadores tem se intensificado, o que exige uma atenção dos sujeitos que integram as relações coletivas de trabalho na formulação de políticas de tratamento de dados pelas empresas empregadoras¹⁶¹.

¹⁵⁸ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

¹⁵⁹*Ibidem*.

¹⁶⁰*Ibidem*.

¹⁶¹NOCCHI, Paula. O Direito Coletivo do Trabalho no Capitalismo de Vigilância. **Justificando**, 14 mai. 2020. Disponível em: <http://www.justificando.com/2020/05/14/o-direito-coletivo-do-trabalho-no-capitalismo-de-vigilancia/>. Acesso em: 18 mai. 2021.

É claro que não se deve esquecer a fragilização do direito coletivo do trabalho brasileiro, que se dá principalmente pela elaboração de normas que buscam flexibilizar a obrigatoriedade constitucional¹⁶² de participação de entidades sindicais do processo de negociação coletiva. Essa tendência pode ser observada, pelo menos, a partir da reforma trabalhista de 2017, que trouxe a possibilidade de conclusão válida de acordo individual de trabalho na hipótese prevista pelo art. 444, parágrafo único, da CLT¹⁶³.

Tal possibilidade jurídica, somada às circunstâncias socioeconômicas adversas impostas pela pandemia do coronavírus, criou um ambiente favorável à política de afastamento dos representantes dos trabalhadores das relações de trabalho, promovida por meio da “legislação pandêmica”¹⁶⁴, inaugurada pelas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 e que se estende por meio da Medida Provisória 1.045/2021.

Estas normas vêm servindo de suporte jurídico para a formalização de acordos individuais, precários por excelência, que versam sobre importantes temas das relações de trabalho, como redução de salário e de jornada, o que parece infringir nitidamente os incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição¹⁶⁵. Diante disso, o que ocorre é um aprofundamento do desequilíbrio existente entre trabalhadores e empregadores¹⁶⁶. Trata-se de uma expressão de “oportunismo desconstituente”¹⁶⁷.

Considerando tal cenário, é oportuno pensar a proteção de dados pessoais pela representação de trabalhadores na empresa, ainda que o tema, posterior ou concomitantemente, possa alcançar outros níveis, a depender da prática das empresas empregadoras e do engajamento dos demais sujeitos de representação coletiva. Afinal, o tratamento de dados

¹⁶²Art. 8º da Constituição de 1988: É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte: VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

¹⁶³Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso e empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

¹⁶⁴DELGADO; AMORIM, *op. cit.*

¹⁶⁵Há várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) contestando o texto das medidas. Dentre elas: ADIs 6346 e 6363.

¹⁶⁶Cf: PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução e revisão técnica: Wagner D. Giglio. 3 ed. LTr, 2000, p. 35.

¹⁶⁷PAIXÃO, Cristiano. Covid-19 e o oportunismo desconstituente. **Jornal GGN**, 09 abr. 2020. Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/a-grande-crise/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 18 mai. 2021.

personais se dá primeiramente nos limites territoriais da própria empresa. É algo que começa a ser articulado no cotidiano¹⁶⁸.

É justamente neste momento que é pertinente a atuação da representação de trabalhadores na empresa, que pode alcançar desde já as minúcias do tratamento de dados realizado pelos empregadores. Isto já era desenhado por Sanden¹⁶⁹. Antes mesmo da LGPD, a autora já pensava na atuação dos representantes de trabalhadores na empresa especificamente para facilitar o fornecimento de consentimento para tratamento de dados pessoais, bem como o acesso dos trabalhadores a estes dados¹⁷⁰.

A proposta dialoga com a crítica de Olivieri¹⁷¹. Na oportunidade, o autor cogitou a possibilidade de os representantes dos trabalhadores na empresa – ou, em seus termos, a comissão prevista no art. 510 da CLT¹⁷², atuarem na condição de encarregados, assim como os sindicatos. Segundo a LGPD, os encarregados são pessoas que atuam promovendo a comunicação entre controlador, titulares dos dados e a ANPD¹⁷³.

Consiste em uma hipótese razoável, sobretudo quando se observam as normas jurídicas domésticas específicas para a representação de trabalhadores na empresa, cuja descrição está registrada mais acima, em que é prevista como atribuição essencial o “entendimento direto” com a empresa empregadora. É certo que a comunicação, sem excluir os conflitos de interesses entre empregadores e trabalhadores, estão contidos em tal locução.

Além disso, como se viu, é uma diretriz que emana do código de práticas da OIT (5.8). Esta comunicação evidentemente facilita tanto a obtenção de consentimento¹⁷⁴ – sobretudo por possibilitar o fornecimento de informações aos trabalhadores sobre o tratamento realizado –, quanto o acesso propriamente dito do trabalhador ao processo de tratamento de dados¹⁷⁵, como

¹⁶⁸MEIRELLES, *op. cit.*, p. 147-8.

¹⁶⁹SANDEN, *op. cit.*

¹⁷⁰*Ibidem*, p. 83.

¹⁷¹OLIVIERI, *op. cit.*

¹⁷²Possivelmente ele quis fazer referência ao art. 510-A do mesmo texto legal.

¹⁷³Art. 5º da LGPD: Para os fins desta Lei, considera-se: VIII – encarregado: pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

¹⁷⁴O consentimento por parte dos titulares dos dados é uma das hipóteses em que é autorizado o tratamento de dados. Cf.: Art. 7º da LGPD: O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: I – mediante o fornecimento de consentimento pelo titular; Art. 11 da LGPD: 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 destacada, para finalidades específicas.

¹⁷⁵Cf.: Art. 6º da LGPD: As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: IV – livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais; Art. 9º da LGPD: O titular tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados, que deverão ser disponibilizados de forma clara, adequada e ostensiva [...].

propôs Sanden¹⁷⁶. Em outros termos, a representação de trabalhadores na empresa pode funcionar como um canal de exercício dos direitos do titular dos dados pessoais, previstos em espécie no art. 18 da LGPD¹⁷⁷, desde que a instância esteja amparada por uma concreta proteção jurídica de sua atuação.

Uma leitura do art. 22 da LGPD¹⁷⁸ combinado com o art. 510-B, VI, da CLT¹⁷⁹, reforça o argumento. O primeiro artigo, apesar de tratar do exercício de direitos dos titulares dos dados em juízo, expressamente prevê que é possível a atuação de sujeitos coletivos nesse sentido. Nos termos do art. 8º, III, da Constituição¹⁸⁰, tal prerrogativa é exclusiva dos entes do sistema confederativo sindical, não podendo ser usurpada pelos representantes no local de trabalho. Mas não há motivo razoável para cogitar que a tutela coletiva não possa ocorrer fora dos limites de uma disputa judicial.

Assim, parece correto concluir que a representação de trabalhadores na empresa pode encaminhar as requisições administrativas de trabalhadores à direção da empresa quanto ao tratamento dados pessoais e cobrar resolução rápida e eficaz, na forma do inciso IV do mesmo art. 510-B da CLT¹⁸¹, facilitando inclusive as comunicações com os dirigentes sindicais. Tal atuação seria bastante útil, sobretudo no âmbito das relações trabalhistas, em que sabidamente há relação de dependência e de subordinação.

Ainda quanto à possibilidade de atuação de representantes de trabalhadores como encarregados, outra interpretação possível é a divisão compartilhada das atribuições entre os representantes de trabalhadores na empresa e os entes do sistema confederativo sindical. Enquanto os primeiros ficariam encarregados propriamente com a comunicação entre empregadores e trabalhadores, os segundos poderiam ficar com a atribuição de intermediar a comunicação entre empresa, trabalhadores e a ANPD, o que poderia até mesmo contribuir para a veiculação de demandas e reclamações de categorias específicas ao referido órgão, ao passo

¹⁷⁶SANDEN, *op. cit.*

¹⁷⁷Art. 18 da LGPD: 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: I – confirmação da existência de tratamento; II – acesso aos dados; III – correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados [...].

¹⁷⁸Art. 22 da LGPD: A defesa dos interesses e dos direitos dos titulares de dados poderá ser exercida em juízo, individual ou coletivamente, na forma do disposto na legislação pertinente, acerca dos instrumentos de tutela individual e coletiva.

¹⁷⁹Art. 510-B da CLT: A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação.

¹⁸⁰Art. 8º [...] III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

¹⁸¹Art. 510-B da CLT: [...] IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais.

que a representação no local de trabalho responde por um todo o contingente de trabalhadores da empresa.

A atuação como encarregado é uma das possibilidades de participação dos representantes de trabalhadores na empresa na política de tratamento de dados pessoais. Mas certamente não é a única. A própria participação dos representantes no local de trabalho no processo de confecção ou de modificação da política interna de tratamento de dados pessoais de trabalhadores pode ser considerado outro caminho de atuação. Quanto mais ativa for, mais interesses permearão a elaboração das normas.

Nada impede, ainda, que sejam criadas atribuições atípicas para os representantes dos trabalhadores na empresa. A autonomia dos sujeitos de negociação coletiva é bastante ampla. É possível que sejam criadas, nos instrumentos coletivos de trabalho tradicionais – ou até mesmo em outros arranjos, atribuições que não estejam previstas na lei ou na política empresarial eventualmente existente para tratamento de dados pessoais, o que pode ser ainda mais adequado para atender às peculiaridades de determinadas categorias.

Diante disso, a participação ativa da representação de trabalhadores no local de trabalho nas políticas de tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, incluindo as negociações coletivas, pode servir para atrair as preocupações dos demais representantes dos trabalhadores com o tema de proteção de dados pessoais, fazendo com que a pauta penetre com mais rapidez nos programas políticos dos sindicatos, das federações, das confederações e das centrais sindicais. Ainda, implica na aproximação de trabalhadores com a formulação dos caminhos para a proteção de seus dados pessoais, bem como no reconhecimento deste direito e de seu conteúdo coletivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão acerca da proteção de dados pessoais de trabalhadores não é nova. Em âmbito internacional, o tema já é objeto de preocupação pelo menos desde a década de 1990. Exemplo disto são as normas da OIT a respeito, canalizadas num código de práticas relativamente detalhado¹⁸², mas que ainda não tem força vinculante. No mesmo documento,

¹⁸²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *op. cit.*, 1997.

inclusive, já era pensada a possibilidade de proteção de dados pessoais dos trabalhadores por meio de seus representantes, inclusive a representação de trabalhadores na empresa.

No Brasil, no entanto, ainda não se vê desenvolvimento mais aprofundado sobre a proteção de dados de trabalhadores. Ainda hoje não há disciplina específica para a proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Antes da elaboração da lei 13.709/2018, eram poucos os debates envolvendo o assunto, que aparentemente ficava restrito aos enfoques acadêmicos, e ainda assim de maneira relativamente tímida. Mas o contexto mudou. A LGPD já se encontra em vigor em sua maior parte. Antes do início de sua vigência, inclusive, já ocupava espaço até mesmo na argumentação jurídica de Ministros do Supremo Tribunal Federal.

Com base na LGPD, assim como na evolução histórica do direito à proteção de dados pessoais, o STF reconheceu a existência, em nosso ordenamento jurídico, do direito fundamental à proteção de dados pessoais, decorrente dos direitos de personalidade. Este reconhecimento judicial confere maior suporte aos esforços legislativos, iniciados em 2019, de inserir expressamente na Constituição de 1988 o direito fundamental à proteção de dados.

Neste cenário, já é possível identificar processos judiciais trabalhistas em que há o uso da lei 13.709/2018 como fundamento de pretensões especificamente relacionadas aos dados e documentos pessoais de trabalhadores. Porém, ainda é notável a ausência de participação dos representantes sindicais dos trabalhadores em tais pleitos, o que permite constatar que o tema ainda está distante das preocupações coletivas dos trabalhadores.

E isto pode ser atribuído de início à recente inclusão de tal direito no ordenamento jurídico brasileiro, o que naturalmente traz entraves para o seu reconhecimento de uma maneira geral, e, no caso, à discussão sobre ele junto aos trabalhadores; bem como à ausência de participação dos representantes dos trabalhadores durante a feitura da LGPD. Durante a pesquisa, foi demonstrado que não houve inserção das entidades coletivas dos trabalhadores no processo legislativo que culminou na aprovação da lei geral. Nem mesmo as centrais sindicais apresentaram contribuições. Tal circunstância parece se repetir nos trâmites do processo legislativo que visa à proteção expressa de dados pessoais no texto constitucional.

Mas isto não significa que o tema seja irrelevante para o movimento coletivo dos trabalhadores. A questão da proteção de dados pessoais está compreendida no contexto de reestruturação produtiva e de flexibilização da legislação trabalhista, promovida sobretudo pelo programa neoliberal dos governos brasileiros, que segue imponente. Os efeitos desta política se manifestam até mesmo em tempos de pandemia. Símbolo disto é a Medida Provisória 1.045/2021, que representa a manutenção da cadeia de normas jurídicas destinadas a afastar as

entidades coletivas dos trabalhadores, fomentando negociações individuais para redução de salário e de jornada de trabalho, à revelia das proibições constitucionais.

O tema da proteção de dados pessoais transcende os interesses individuais dos trabalhadores. Dado o crescimento de práticas como a coleta de dados, inclusive durante atividades de trabalho, a proteção deve ser articulada de maneira coletiva e democrática, com densa participação dos representantes dos trabalhadores. Conforme visto, alguns autores já ensaiam esta aproximação do tema com o direito coletivo do trabalho. Em suas análises, menciona-se a possibilidade de disciplina da proteção de dados pessoais de trabalhadores por meio de negociação coletiva.

É neste quadro que está compreendida a hipótese central desenvolvida no artigo, cujo escopo é a representação de trabalhadores na empresa especificamente no meio da proteção de dados pessoais. Como se viu, não somente existe a possibilidade jurídica de que a representação de trabalhadores no local de trabalho possa ser um agente promotor ou articulador da proteção de dados de trabalhadores, mas também há razões para que essa forma especial de representação seja concretamente incorporada às políticas e às práticas de tratamento de dados pessoais.

Tendo como parâmetro o código de práticas da OIT, bem como a CLT e a LGPD, a representação de trabalhadores no local de trabalho pode atuar na condição de encarregada. Pode promover a comunicação sobre proteção de dados no âmbito das relações trabalhistas, mediante fornecimento de informações, aos trabalhadores, sobre o tratamento de dados realizado pela empresa empregadora, o que pode contribuir para a obtenção do consentimento dos titulares dos dados, quando for necessário.

Ademais, a representação de trabalhadores na empresa não deve ser excluída dos processos de negociação coletiva relacionados à proteção de dados pessoais. Deve atuar ativamente na formulação e reformulação das políticas e demais regras internas que envolvam o tema. Tal atuação, somada ao desempenho das atribuições de encarregada, deverá assegurar mais espaço para que os interesses dos trabalhadores sejam apresentados.

6 REFERÊNCIAS

A UTILIZAÇÃO da LGPD em processos trabalhistas. **SEMESP**, 20 jan. 2021. Assessoria Jurídica. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/assessoria-juridica/noticias/a-utilizacao-da-lgpd-em-processos-trabalhistas/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**. Dossiê: as configurações do trabalho na sociedade capitalista. Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul./dez. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802009000200008&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 16 mai. 2021.

ANGELIS, Giovana de Abreu. Os reflexos da nova lei de proteção de dados na esfera trabalhista: para se adequar à lei, as empresas deverão investir altos valores em tecnologia de proteção e evitar sanções como advertências e multas, que podem alcançar a quantia de R\$ 50 milhões. **Migalhas**, 26 set. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/311803/os-reflexos-da-nova-lei-de-protecao-de-dados-na-esfera-trabalhista>. Acesso em: 03 mai. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Leandro Sampaio Correia de. Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho. **Consultor Jurídico**, 14 mar. 2020. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-14/leandro-araujo-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 03 mai. 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE (ABAP). Anais do V Congresso da Indústria da Comunicação, realizado entre 28 e 30 de maio de 2012. Disponível em: <http://www.abap.com.br/pdfs/vcongresso.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2021.

BALTAZAR, Vanessa Anitablian. **Do empoderamento da representação direta dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20716>. Acesso em: 05 mai. 2021.

BATALHA, Elton Duarte. **Democratização da relação de emprego: a efetivação do direito de participação dos trabalhadores na empresa**. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12122014-100722/pt-br.php>. Acesso em: 05 mai. 2021.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais**: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Notícias. A ANPD publica Planejamento Estratégico para 2021-2023: o documento elenca os objetivos e as ações estratégicas da Autoridade para os próximos anos, 1º fev. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-publica-planejamento-estrategico-para-2021-2023>. Acesso em: 24 abr. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais, destinada a proferir parecer sobre o projeto de lei n. 4.060, de 13 de junho de 2012. Audiência Pública de 06 dez. 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=bbujowEKTcA>. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais, destinada a proferir parecer sobre o projeto de lei n. 4.060, de 13 de junho de 2012. Audiência Pública de 22 mar. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=B8Hlq1F5EHo>. Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais, destinada a proferir parecer sobre o projeto de lei n. 4.060, de 13 de junho de 2012. Audiência Pública de 29 mar. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FuRRUsv0R0Q>. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais, destinada a proferir parecer sobre o projeto de lei n. 4.060, de 13 de junho de 2012. Audiência Pública de 05 abr. 2017. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=F1_NiqerjRs. Acesso em 05 abr. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais, destinada a proferir parecer sobre o projeto de lei n. 4.060, de 13 de junho de 2012. Audiência Pública de 17 jul. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=6p443NlxqGc>. Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais, destinada a proferir parecer sobre o projeto de lei n. 4.060, de 13 de junho de 2012. Parecer do Relator, Deputado Orlando Silva, de 24 de maio de 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0x8h7jdcovi2v3x6u8ckhnt21145753.node0?codteor=1663305&filename=Tramitacao-PL+4060/2012. Acesso em: 29 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial destinada a proferir parecer sobre a Proposta de Emenda à Constituição nº 17-A, de 2019. Parecer do relator, Deputado Orlando Silva. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1841176&filename=Tramitacao-PEC+17/2019. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Mensagem n. 93, de 17 de março de 2020. Solicitava o reconhecimento de estado de calamidade pública ao Congresso Nacional, em decorrência da pandemia da COVID-19. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1867428. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei n. 4.060, de 13 de junho de 2012. Dispunha sobre o tratamento de dados pessoais e dava outras providências. Autoria: Deputado Milton Monti. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node016vmqppq35xo2r5lzbokfs4jya8069864.node0?codteor=1001750&filename=PL+4060/2012. Acesso em: 06 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei n. 5.276, de 13 de maio de 2016. Dispunha 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/prop_mostrarintegra?codteor=1457459&filenome=PL+5276/2016. Acesso em: 06 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei n. 6.291, de 11 de outubro de 2016. Alterava o Marco Civil da Internet, no sentido de proibir o compartilhamento de dados pessoais dos assinantes de aplicações de internet. Autoria: Deputado João Derly. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1497984&filenome=PL+6291/2016. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Proposta de Emenda Constitucional n. 17-A, de 03 jul. 2019 (data de chegada à Câmara). 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. Autoria: Senado Federal. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210757>. Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**: 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. [...] **Anexo XLVI – Convenção n. 135 da OIT sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. Diário Oficial da União**: 05 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 04 mai. 2021.

BRASIL. Decreto n. 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. **Diário Oficial da União**: 27 ago. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10474.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.474%2C%20DE%2026%20DE%20AGOSTO%20DE%202020&text=Aprova%20a%20Estrutura%20Regimental%20e,comiss%C3%A3o%20e%20fun%C3%A7%C3%B5es%20de%20confian%C3%A7a. Acesso em 24 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 mai. 2021.

BRASIL. Decreto Legislativo n. 06, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. **Diário Oficial da União**: 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica [...]. **Diário Oficial da União**: 31 mar. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.648%2C%20DE%2031%20MAR%C3%87O%20DE%202008.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20reconhecimento%20formal,1943%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 27 mar. 2021.

BRASIL. Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União**: 24 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 04 mai. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**: 15 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.853, de 08 de julho de 2019. 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. **Diário Oficial da União**: 20 dez. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13853.htm#art2. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. Lei n. 14.010, de 10 de junho de 2020. Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). **Diário Oficial da União**: 08 set. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14010.htm#art20. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017. Alterava a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (vigência encerrada). **Diário Oficial da União**: 14 nov. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art1. Acesso em: 04 mai. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 869, de 27 de dezembro de 2018. Alterava 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 dava outras providências (vigência encerrada). **Diário Oficial da União**: 28 dez. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Mpv/mpv869.htm. Acesso em: 24 abr. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispunha sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências (vigência encerrada). **Diário Oficial da União:** 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 17 mai. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da 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, e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** 1º abr. 2020 (convertida na lei 14.020, de 2020). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 17 mai. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 954, de 17 de abril de 2020. Dispunha 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). **Diário Oficial da União:** 17 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv954.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. **Diário Oficial da União:** 28 abr. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm#:~:text=mpv1045&text=Institui%20o%20Novo%20Programa%20Emergencial,%C3%A2mbito%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho. Acesso em: 26 mai. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça. Pensando o Direito. Anteprojeto de Lei para a Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: <http://pensando.mj.gov.br/dadospessoais/texto-em-debate/anteprojeto-de-lei-para-a-protecao-de-dados-pessoais/>. Acesso em: 06 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Comissão de Assuntos Econômicos. Parecer do relator, Senador Ricardo Ferraço, de 29 de junho de 2018, sobre o Projeto de lei da Câmara n. 53, de 1º de junho de 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7751566&ts=1594012451098&disposition=inline>. Acesso em: 17 abr. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Comissões de Constituição e Justiça e de Ciência e Tecnologia. Parecer do relator, Senador Eduardo Braga, de 10 de julho de 2018, sobre o projeto de lei da

Câmara n. 53, de 1º de junho de 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7761193&ts=1594012449708&disposition=inline>. Acesso em: 17 abr. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Comissão de Ciência, Tecnologia, Inovação, Comunicação e Informática. Audiência Pública de 18 ago. 2015. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3927926&ts=1594000176792&disposition=inline>. Acesso em: 26 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei da Câmara n. 53, de 1º de junho de 2018. Dispunha sobre proteção de dados pessoais e alterava a lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Autoria: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7738705&ts=1594012449631&disposition=inline>. Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei do Senado n. 131, de 14 de abril de 2014a. Dispunha sobre o fornecimento de dados de cidadãos ou empresas brasileiros a organismos estrangeiros. Autoria: Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) da Espionagem. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3930375&ts=1594031517306&disposition=inline>. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei do Senado n. 181, de 20 de maio de 2014. Estabelecia princípios, garantias, direitos e obrigações referentes à proteção de dados pessoais. Autoria: Senador Vital do Rêgo. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4421365&ts=1594018420635&disposition=inline>. Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei do Senado n. 321, de 10 de novembro de 2004. Dispunha sobre a proteção, o tratamento e o uso dos dados pessoais e dava outras providências. Autoria: Senador Sérgio Zambiasi. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3924324&ts=1594014585311&disposition=inline>. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei do Senado n. 330, de 13 de agosto de 2013. Dispunha sobre a proteção, o tratamento e o uso dos dados pessoais, e dava outras providências. Autoria: Senador Antônio Carlos Valadares. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3927883&ts=1594000176492&disposition=inline>. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Proposta de Emenda Constitucional n. 17, de 12 de março 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. Autoria: Senador Eduardo Gomes e outros. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135594>. Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Acórdão de Referendo de Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.387/DF. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.387/DF. Ementa: MEDIDA CAUTELAR EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. REFERENDO. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 954/2020. EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19). COMPARTILHAMENTO DE DADOS DOS USUÁRIOS DO SERVIÇO TELEFÔNICO COMUTADO E DO SERVIÇO MÓVEL PESSOAL, PELAS EMPRESAS PRESTADORAS, COM O INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [...]. Relatora Ministra Rosa Weber. Data de julgamento: 07 mai. 2020. Publicado em: 12 nov. 2020, no **Diário de Justiça Eletrônico (DJE)**. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344949214&ext=.pdf>. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Seção Especializada em Dissídios Individuais – 2). Decisão monocrática sobre pedido de medida liminar. Mandado de Segurança n. 1001177-68.2021.5.02.0000. Relator Desembargador Marcos Cesar Amador Alves. Data de julgamento: 06 abr. 2021. Publicada em: 07 abr. 2021. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7ª Vara do Trabalho de São Paulo). Sentença de mérito. Ação Civil Pública 1001064-30.2020.5.02.0007. Data de Julgamento: 22 mar. 2021. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 04ª Região (4ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul). Decisão interlocutória sobre pedido de tutela provisória de urgência. Ação Trabalhista n. 0020901-07.2020.5.04.0404. Data de julgamento: 23 nov. 2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/> (A petição inicial da ação, analisada neste artigo, está indisponível para consulta pública). Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (2ª Vara do Trabalho de Americana). Ação Trabalhista n. 0010289-46.2020.5.15.0099. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/primeirograu/login.seam> (A petição inicial da ação, analisada neste artigo, está indisponível para consulta pública). Acesso em: 26 abr. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. In: MACHADO, Eduardo Paes (org.). **Caderno CRH**. Dossiê: violência, criminalidade e justiça. Salvador, v. 19, n. 47, mai./ago. 2006, p. 293-308. Disponível em: <http://anpocs.com/index.php/caderno-crh/user-category/29-cadernocrh/168-cad-crh-v-19-n-47-salvador-maio-ago-2006/6618-caderno-crh>. Acesso em 17 mai. 2021.

CALCINI, Ricardo; ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade. O impacto da LGPD nas relações de trabalho. **Consultor Jurídico**, 17 set. 2020. Prática trabalhista. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas>. Acesso em: 03 mai. 2021.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho: o artigo busca analisar os principais impactos da Lei Geral de Proteção de Dados às relações de trabalho. **Migalhas**, 1º out. 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/10/C5F4B9361D5940_LeiGeraldeProtecaodeDados-LGPD.pdf. Acesso em: 03 mai. 2021.

DEGRYSE, Cristophe. *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. ETUI (European Trade Union Institute) Research Paper. Working paper* – 2016.02.

Tradução nossa: “Digitalização da Economia e seus impactos nos mercados de trabalho, ISE (Instituto Sindical Europeu) Artigo Científico” – 2016.02. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2730550. Acesso em 18 mar. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**: dossiê COVID-19. Edição especial. Campinas, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80/48>. Acesso em: 17 mai. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 67, n. 2, abr./jun. 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 20 mai. 2021.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (5ª Vara Cível de Brasília). Sentença. Ação Civil Pública n. 0730600-90.2020.8.07.0001. Data de julgamento: 22 set. 2020. Sentença disponível em: <https://pje.tjdft.jus.br/consultapublica/ConsultaPublica/listView.seam>. Acesso em: 26 abr. 2021. Petição inicial disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/primeira-acao-civil-publica-lgpd-cai.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2021.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço Jurídico Journal of Law**, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1315/658>. Acesso em: 26 abr. 2021.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ENTENDA o caso de Edward Snowden, que revelou espionagem dos EUA: Procurado pelos Estados Unidos, ex-técnico da CIA obteve asilo da Rússia. Caso gerou crise para o governo Obama e debate sobre privacidade online, 07 jul. 2013. **G1. Mundo**. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2013/07/entenda-o-caso-de-edward-snowden-que-revelou-espionagem-dos-eua.html>. Acesso em 17 abr. 2021.

FERNANDES, Cintia Roberta da Cunha; CASTILHO, Raquel de. O sigilo do e-mail pessoal do empregado e os limites constitucionais do poder fiscalizatório do empregador. **Migalhas**, 26 jul. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/307405/o-sigilo-do-e-mail-pessoal-do-empregado-e-os-limites-constitucionais-do-poder-fiscalizador-do-empregador>. Acesso em: 26 abr. 2021.

FIGARO, Roseli *et al.* Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**: dossiê COVID-19. Edição especial. Campinas, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/76/43>. Acesso em: 16 mai. 2021.

FILHO, Valdemar Santos Pedreira. Comissões de fábrica: um claro enigma. **Cadernos de Estudos Sociais**. Recife, v. 14, n. 2, jan./jun., 1998. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/1218>. Acesso em: 05 mai. 2021.

GONÇALVES, Iara *et al.* É possível instalar câmeras de vigilância no local de trabalho? **CMT**, 25 set. 2020. Disponível em: <http://www.cmtlaw.com.br/site/e-possivel-instalar-cameras-de-vigilancia-no-local-de-trabalho/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

MACHADO, Diego Pereira. Direito da União Europeia. In: BIANCHINI, Alice et al. (coord.). **Coleção saberes monográficos**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MAEDA, Patrícia. Reformar para piorar: a reforma trabalhista e o sindicalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 52, jan./jul. 2018, p. 103-120. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141971>. Acesso em: 17 mai. 2021.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7139>. Acesso em: 05 mai. 2021.

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**, 15 mai. 2020. Dados pessoais. 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: 06 mar. 2021.

MIZIARA, Raphael. LGPD: razões de sua existência e impactos nas relações de emprego: vigência da LGPD exigirá dos empregadores enorme esforço para adequar rotinas trabalhistas às exigências legais. **JOTA**, 15 mar. 2020. Proteção de dados. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-razoes-de-sua-existencia-e-impactos-nas-relacoes-de-emprego-15032020>. Acesso em: 06 mar. 2021.

NOCCHI, Paula. O Direito Coletivo do Trabalho no Capitalismo de Vigilância. **Justificando**, 14 mai. 2020. Disponível em: <http://www.justificando.com/2020/05/14/o-direito-coletivo-do-trabalho-no-capitalismo-de-vigilancia/>. Acesso em: 18 mai. 2021.

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**, 29 set. 2019. Dados. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>. Acesso em: 05 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Protection of workers' personal data: An ILO code of practice**. Geneva, 1997. Tradução nossa: "Proteção de dados pessoais de trabalhadores: código de práticas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Genebra", 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. Acesso em: 18 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 143 – Sobre Proteção e Facilidades a serem Dispensadas a Representantes de Trabalhadores na Empresa, de 1971.** Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=\(1\)%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%C3%A7o](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=(1)%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%C3%A7o). Acesso em: 06 mai. 2021.

PAIXÃO, Cristiano. Covid-19 e o oportunismo desconstituente. **Jornal GGN**, 09 abr. 2020. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/a-grande-crise/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 18 mai. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no direito do trabalho. **Revista Direito UNIFACS**, n. 239, mai. 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744>. Acesso em: 05 mar. 2021.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. **Instituto Trabalho em Debate**, 1º out. 2020. Direito Trabalhista. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 08 mar. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução e revisão técnica: Wagner D. Giglio. 3 ed. LTr, 2000.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Flexibilidade à francesa: trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira. **Tempo Social**, v. 18, n. 1, jun. 2006, p. 115-132. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12495>. Acesso em: 05 mai. 2021.

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/uol/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=114438>. Acesso em: 28 abr. 2021.

REANI, Valéria. O impacto da lei de proteção de dados brasileira nas relações de trabalho. **Consultor Jurídico**, 21 set. 2018. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-21/valeria-reani-alei-protecao-dados-relacoes-trabalho>. Acesso em: 03 mai. 2021.

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 Caratinense. Criciúma, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 28 abr. 2021.

RIELLI, Mariana *et al.* Os dilemas do Direito Constitucional à proteção de dados: proteção deve ser um direito fundamental autônomo? Questão vem sendo discutida no Congresso nas últimas semanas. **JOTA**, 25 nov. 2019. Tecnologia. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/agenda-da-privacidade-e-da-protecao-de-dados/os-dilemas-do-direito-constitucional-a-protecao-de-dados-25112019>. Acesso em: 25 abr. 2021.

RODRIGUES, Bruno Alves. Indução à ruptura da consciência de classe por meio da lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 63, n. 96, p. 227-243, jul./dez. 2017. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141633/2017_rev_trt03_v0063_n0096.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 mai. 2021.

RUIZ, Vânia Gabryella Gonçalves. **Análise do sistema sindical brasileiro e a efetivação da representação por local de trabalho como instrumento de democratização das relações sindicais**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2017. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/50518>. Acesso em: 05 mai. 2021.

SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia de pesquisa**. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. Revisão técnica: Ana Gracinda Queluz Garcia *et al.* 5. ed. Porto Alegre, 2013.

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/pt-br.php>. Acesso em: 28 abr. 2021.

SANKIEVICZ, Alexandre; PINHEIRO, Guilherme Pereira. Aspectos da proteção de nas relações de trabalho. In: BIONI, Bruno *et al.* (coords). **Tratado de proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 511-526.

SANTOS, Aílton Vieira dos; ANDRADE, Eduarda Mendes. A representação de trabalhadores na empresa: análise da regulamentação do instituto pela Lei n. 13.467/2017. **Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU)**. Brasília, a. 18, n. 53, p. 145-166, jan./jun. 2019. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019>. Acesso em: 20 mai. 2021.

SANTOS, Flávia Alcassa dos. A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2. Brasília, 2020, p. 145-151.

SARLET, Ingo Wolfgang. Precisamos da previsão de um direito fundamental à proteção de dados no texto da CF? **Consultor Jurídico**, 04 set. 2020. Direitos fundamentais. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-04/direitos-fundamentais-precisamos-previsao-direito-fundamental-protecao-dados-cf>. Acesso em: 24 abr. 2021.

SCHREIBER, Anderson. PEC 17/19: Uma Análise Crítica. **GenJurídico**, 19 jul. 2019. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2019/07/19/analise-critica-pec-17-2019/>. Acesso em: 24 abr. 2021.

SOUZA, Tércio. A lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) – lei nº 13.709/2019, a adequada custódia de dados pessoais na relação de emprego e o dever de indenizar do empregador. **Instituto Trabalho em Debate**, 25 out. 2019. Direito Trabalhista. Disponível em: <http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/por-tercio-souza-a-lei-geral-de->

protecao-de-dados-pessoais-lgpd-lei-no-137092019-a-adequada-custodia-de-dados-pessoais-na-relacao-de-emprego-e-o-dever-de-indenizar-do-empregador. Acesso em: 08 mar. 2021.

SP REGISTRA a primeira morte pelo novo coronavírus no Brasil: homem de 62 anos tinha diabetes, hipertensão e hiperplasia prostática. Nesta manhã, havia 301 casos do novo coronavírus confirmados pelas secretarias estaduais de Saúde. **G1**, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/03/17/estado-de-sp-tem-o-primeiro-caso-de-morte-provocada-pelo-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 26 abr. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995. Relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, L 281/31, 23 nov. 1995. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31995L0046&from=PT>. Acesso em: 23 mar. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. **Jornal Oficial da União Europeia**, L 119, 4 mai. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02016R0679-20160504&from=EN>. Acesso em: 15 abr. 2021.

VAINZOF, Rony *et al.* *Compliance* e LGPD: plano de adequação para mitigar riscos legais. **Opice Blum**, 1º out. 2020. Disponível em: <https://opiceblum.com.br/compliance-e-lgpd-plano-de-adequacao-para-mitigar-riscos-legais/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

VASCONCELLOS, Felipe Gomes da Silva. Precarização por local de trabalho: a proposta empresarial de regulamentação dos representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho. **Esquerda Diário**, 12 jul. 2017. Política. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Precarizacao-por-local-de-trabalho-a-proposta-empresarial-de-regulamentacao-dos-representantes-dos>. Acesso em: 05 mai. 2021.

WEINSCHENKER, Marina Santoro Franco. **Da privacidade do empregado: a proteção de dados pessoais no contexto dos direitos fundamentais**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07062013-153714/pt-br.php>. Acesso em: 28 abr. 2021.