

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**RAPHAEL FELIPE DA SILVA SANTOS**

**DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE VERSUS PODER DIRETIVO DO  
EMPREGADOR: OS LIMITES DE USO DOS DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO  
PELO EMPREGADOR**

**MESTRADO EM DIREITO**

SÃO PAULO  
2024

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**RAPHAEL FELIPE DA SILVA SANTOS**

**DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE VERSUS PODER DIRETIVO DO  
EMPREGADOR: OS LIMITES DE USO DOS DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO  
PELO EMPREGADOR**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Adalberto Martins.

São Paulo  
2024

AUTORIZO, EXCLUSIVAMENTE PARA FINS ACADÊMICOS E CIENTÍFICOS, A REPRODUÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO POR PROCESSOS DE FOTOCOPIADORAS E OU ELETRÔNICOS.

ASSINATURA \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

E-MAIL \_\_\_\_\_

**RAPHAEL FELIPE DA SILVA SANTOS**

**DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE VERSUS O PODER DIRETIVO DO  
EMPREGADOR: OS LIMITES DE USO DOS DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO  
PELO EMPREGADOR**

Dissertação submetida a banca examinadora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Adalberto Martins.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

\_\_\_\_\_  
Doutor Adalberto Martins

\_\_\_\_\_  
Doutor(a)

\_\_\_\_\_  
Doutor(a)

Aos meus pais Cesar e Rosilene, e a  
minha Irmã Raphaela.

## **AGRADECIMENTOS**

A este trabalho, que agora se eterniza nas páginas seguintes, dedico com todo o meu afeto e gratidão àqueles que são os pilares da minha vida e carreira:

Aos meus pais, pelo amor incondicional e pelo suporte incansável, que me fortaleceram nas horas mais desafiadoras e me ensinaram desde pequeno que o caminho do sucesso são os estudos, a resiliência e o trabalho duro.

À minha irmã, cuja luz e alegria sempre foram o farol em meus momentos de dúvida, e cuja confiança em mim nunca vacilou, mesmo quando a minha própria confiança se abalava.

À minha equipe de trabalho, por serem mais do que colegas, mas verdadeiros companheiros de jornada. Cada desafio enfrentado e cada conquista alcançada foram possíveis graças ao nosso esforço coletivo e à nossa crença mútua no sucesso.

Ao meu professor orientador, cuja experiência, sabedoria, paciência e orientação não apenas moldaram este trabalho, mas também enriqueceram profundamente o meu ser e a minha jornada profissional e acadêmica. Seus conselhos foram indispensáveis para a realização deste estudo.

Aos demais professores do programa de mestrado, que com seus conhecimentos, conselhos e críticas, contribuíram imensamente para o meu crescimento intelectual e profissional. Cada aula, cada conversa, foi uma peça fundamental na construção deste trabalho.

Aos meus colegas de mestrado, pela amizade, troca de experiências e momentos compartilhados durante este percurso. A jornada foi enriquecida e fortalecida pela nossa convivência e pelo aprendizado coletivo.

Este trabalho é uma homenagem a todos vocês, que foram parte essencial desta jornada. Agradeço por cada palavra de incentivo, por cada gesto de apoio e por acreditarem em mim. Compartilho com vocês esta conquista, pois sem a presença e o suporte de cada um, ela não teria sido possível.

“É ali que deverão encontrá-los o escravo foragido, o prisioneiro mexicano em liberdade condicional e o índio que queiram protestar contra as injustiças sofridas por sua raça; naquele lugar à parte, embora mais livre e honroso, em que o Estado coloca aqueles que não estão com ele, mas contra ele - o único lugar num Estado escravo em que um homem livre pode viver-se com honra. Se alguém pensa que ali sua influência se perderá, que sua voz não mais atormentará os ouvidos do Estado e que ele não será como um inimigo dentro de suas muralhas, é porque não sabe o quanto a verdade é mais poderosa que o erro, nem o quão mais eloquente e eficazmente pode combater a injustiça aquele que já a tenha experimentado em sua própria carne. Dá o teu voto inteiro, não uma simples tira de papel, mas toda a sua influência.”

Henry David Thoreau

## RESUMO

A presente dissertação de mestrado trata do tema dos limites do controle da geolocalização do empregado à luz dos direitos da personalidade e da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Para tanto, o desenvolvimento do estudo está dividido em quatro capítulos. Inicialmente são abordados os direitos fundamentais e da vida privada. Na sequência é examinado as formas de controle de dados, apresentando-se as suas características, vantagens e desvantagens, e examinando-se as normas sobre teletrabalho introduzidas na CLT. Ainda, sem pretensão de realizar estudo de direito comparado, são apresentadas normas da OIT relacionadas ao controle do empregado em teletrabalho. Por fim, analisa-se a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a sua aplicação aos empregados, estudando-se os seus fundamentos, os seus princípios e as bases legais para o tratamento de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis. Dentre as conclusões, tem-se que as normas introduzidas ao ordenamento jurídico brasileiro pela LGPD impõem novos limites aos empregadores no que tange ao controle dos empregados, em especial em razão do direito à autodeterminação informativa, da impossibilidade de se utilizar o consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais ou de dados pessoais sensíveis de empregados, da necessidade de serem indicadas finalidades específicas para o tratamento desses dados, e da observância do princípio da necessidade (também chamado de minimização). Assim, entende-se também que há necessidade de revisão dos entendimentos já firmados quanto a algumas modalidades de controle, examinando-os à luz das normas introduzidas pela LGPD. A abordagem da pesquisa é realizada pelo método dedutivo, tendo por base pesquisa bibliográfica, nacional e internacional; e documental, com base na coleta de dados de normas nacionais, da OIT e da União Européia, bem como pesquisa jurisprudencial.

**Palavras-chave:** LGPD. Direitos da personalidade. Poder diretivo. Geolocalização. Proteção de dados.

## ABSTRACT

This master's thesis addresses the theme of the limits of employee geolocation tracking in light of personality rights and the application of the General Data Protection Law (LGPD). The study is divided into four chapters. It begins with an examination of fundamental and privacy rights. Following this, data control methods are explored, detailing their characteristics, advantages, and disadvantages, and reviewing the regulations on remote work introduced in the CLT (Consolidation of Labor Laws). Additionally, without intending to conduct a comparative law study, regulations from the ILO related to the monitoring of remote employees are presented. Finally, the General Data Protection Law (LGPD) and its application to employees are analyzed, focusing on its foundations, principles, and legal bases for the processing of personal and sensitive personal data. Among the conclusions, it is noted that the rules introduced into the Brazilian legal system by the LGPD impose new limits on employers regarding employee monitoring, especially due to the right to informational self-determination, the impossibility of using consent as a legal basis for processing employees' personal or sensitive data, the requirement to specify purposes for processing such data, and adherence to the necessity principle (also called minimization). Thus, it is also understood that there is a need to revise existing interpretations of certain monitoring practices, examining them in the light of the LGPD's introduced norms. The research approach is carried out through the deductive method, based on national and international bibliographic research and documentary analysis, drawing on national regulations, those of the ILO and the European Union, as well as jurisprudential research.

**Keywords:** LGPD. Personality rights. Directive power. Geolocation. Data protection.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

|       |   |   |
|-------|---|---|
| ADI   | - | Ação Direta de Constitucionalidade              |
| ANPD  | - | Autoridade Nacional de Proteção de Dados        |
| CAGED | - | Cadastro Geral de Empregados ou Desempregados   |
| CC    | - | Código Civil                                    |
| CDC   | - | Código de Defesa do Consumidor                  |
| CPC   | - | Código de Processo Civil                        |
| CPF   | - | Cadastro de Pessoa Física                       |
| CRFB  | - | Constituição da República Federativa do Brasil  |
| CTPS  | - | Carteira de Trabalho e Previdência Social       |
| DUDH  | - | Declaração Universal dos Direitos Humanos       |
| EC    | - | Emenda Constitucional                           |
| FGTS  | - | Fundo de Garantia por Tempo de Serviço          |
| GDPR  | - | <i>General Data Protection Regulation</i>       |
| GPS   | - | <i>Global Positioning System</i>                |
| IA    | - | Inteligência Artificial                         |
| IBGE  | - | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IPVA  | - | Imposto Sobre Propriedade de Veículo Automotor  |
| LGPD  | - | Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais         |
| MCI   | - | Marco Civil da Internet                         |
| MG    | - | Minas Gerais                                    |
| NIS   | - | Número de Identificação Social                  |
| NIT   | - | Número de Identificação do Trabalhador          |
| OAB   | - | Ordem dos Advogados do Brasil                   |
| OIT   | - | Organização Internacional do Trabalho           |
| ONU   | - | Organização das Nações Unidas                   |
| PEC   | - | Proposta de Emenda à Constituição               |
| PIB   | - | Produto Interno Bruto                           |
| RAIS  | - | Relação Anual de Informações Sociais            |

|       |   |   |
|-------|---|---|
| REsp. | - | Recurso Especial                            |
| RGPD  | - | Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados |
| SAC   | - | Serviço de Atendimento ao Consumidor        |
| SP    | - | São Paulo                                   |
| s.p.  | - | Sem página                                  |
| TJSP  | - | Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo  |
| TJUE  | - | Tribunal de Justiça da União Europeia       |
| UE    | - | União Europeia                              |

## SUMÁRIO

|   |            |
|---|------------|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | <b>13</b>  |
| <b>1 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A VIDA PRIVADA</b> .....   | <b>17</b>  |
| 1.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO .....   | 19         |
| 1.2 DIREITO À PRIVACIDADE NO BRASIL.....  | 21         |
| 1.2.1 A PRIVACIDADE E A INTIMIDADE DO TRABALHADOR COMO BENS<br>PERSONALÍSSIMOS E FUNDAMENTAIS .....   | 27         |
| <b>2 DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E<br/>SENSÍVEIS</b> .....   | <b>32</b>  |
| 2.1 O TRATAMENTO DE DADOS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....  | 45         |
| 2.1.1 O TRATAMENTO DE DADOS NA FASE PRÉ-CONTRATUAL .....  | 47         |
| 2.1.2 O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS NA RELAÇÃO<br>EMPREGATÍCIA .....   | 50         |
| 2.1.3 A LGPD NA FASE PÓS-CONTRATUAL.....  | 54         |
| <b>3 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR</b> .....   | <b>56</b>  |
| 3.1 CONCEITOS E NATUREZA JURÍDICA .....   | 57         |
| 3.2 CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS .....  | 59         |
| 3.3 A TUTELA DO DIREITO À INTIMIDADE DO TRABALHADOR.....  | 65         |
| 3.3.1 FISCALIZAÇÃO E ABUSOS DE DIREITO.....   | 71         |
| <b>4 NOVAS TECNOLOGIAS E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE<br/>EMPREGO</b> .....  | <b>75</b>  |
| 4.1 A UTILIZAÇÃO DE DADOS SENSÍVEIS E DA GEOLOCALIZAÇÃO DO<br>EMPREGADO.....  | 86         |
| 4.2 DA UTILIZAÇÃO DOS DADOS NA EFETIVAÇÃO DE DIREITOS<br>FUNDAMENTAIS.....  | 90         |
| 4.3 DOS LIMITES À VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE DO EMPREGADO .....   | 95         |
| 4.4 O CONSENTIMENTO E O LEGÍTIMO INTERESSE NO TRATAMENTO E USO<br>DOS DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO DO EMPREGADO SOB A ÓTICA DA<br>LEGISLAÇÃO EUROPÉIA..... | 99         |
| <b>CONCLUSÃO</b> .....  | <b>105</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | <b>108</b> |

## INTRODUÇÃO

As relações socioeconômicas sofreram forte alteração nos primórdios deste século XXI por meio do grande avanço tecnológico vivenciado de forma expressiva e contínua, em especial o desenvolvimento de tecnologias digitais, que permitem a rápida transmissão de informação em nível global.

As expressões “sociedade da informação” e “big data” foram cunhadas para descrever esse novo paradigma, no qual a economia não mais se baseia apenas nos insumos industriais, mas na coleta e tratamento contínuos de imensas quantidades de dados captados por meio da hiperconexão dos usuários das redes de comunicação e informação digitais.

As inúmeras fragilidades desse novo sistema instigaram a proteção jurídica sobre a informação e sua matéria-prima: os dados.

A coleta e o processamento de dados, de forma não regulamentada, já apresentaram potencial risco aos direitos da personalidade, fundamentais e inerentes ao indivíduo, como a privacidade e a intimidade.

O principal modelo de legislação destinado a enfrentar o imenso desafio de proteger os bens jurídicos fundamentais frente a essa realidade nasceu na União Europeia. Em 2016, foi editado o Regulamento 2016/679, do Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, conhecido como Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR, na sigla em inglês).

Inspirado neste regulamento, no Brasil, foi promulgada a Lei nº 13.709/2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a qual tem no escopo regulamentar o tratamento de dados pessoais, principalmente nos meios digitais. No seu bojo, instaura-se um novo microsistema de responsabilidade civil, alusivo aos eventuais danos causados a uma pessoa natural em face da ilicitude ou abusividade do tratamento de seus dados pessoais e sensíveis.

Ainda que o legislador tenha se mantido silente quanto ao tratamento de dados decorrentes de vínculos empregatícios, é evidente que os dispositivos presentes na

LGPD são aplicáveis no âmbito das relações de trabalho, uma vez que, na prática, o empregador efetua a coleta e processamento de dados do empregado desde a fase pré-contratual até após o efetivo término do vínculo empregatício.

Em um mundo dominado por novos dispositivos tecnológicos, faz-se necessária a abordagem destas tecnologias à lume do direito e das relações de trabalho. Como hoje, por meios de tais dispositivos, faz-se mais simples o controle sobre a produtividade dos trabalhadores, seus locais de visitação, seus hábitos sociais e, inclusive, econômicos, é de fundamental importância verificar quais os limites da utilização de tais recursos, assim como dos eventuais benefícios daí advindos.

Necessário ressaltar que fora do ambiente de trabalho o trabalhador não deve prestar contas de suas atividades particulares ao empregador, pois lhe é garantido o direito à desconexão de seu ambiente de trabalho, como meio necessário para recuperação da higidez física e mental e manutenção do sentimento de felicidade.

A superconexão decorrente de sistemas de rastreamento, assim como aquela oriunda de dispositivos de celulares cada vez mais modernos tiram a espontaneidade que é inerente a cada ser humano quando desvinculado do ambiente formal do trabalho, independentemente de qual seja sua atividade, de grande ou baixa complexidade.

Assim, o presente estudo objetivará discutir o poder diretivo do empregador sobre o uso dos dados pessoais do empregado, principalmente da sua geolocalização.

O estudo se justifica, pois, o poder diretivo do empregador sobre a geolocalização do empregado é um tema complexo, já que em muitos países, a exemplo do Brasil, o empregador tem o direito de exercer certo controle sobre as atividades de seus empregados durante a jornada de trabalho, com vistas a garantir a eficiência e a segurança no ambiente de trabalho. Isso pode incluir o monitoramento de geolocalização dos empregados, especialmente se eles usarem dispositivos fornecidos pela empresa, como celulares, notebooks ou veículos.

No entanto, o que se questiona são os limites desse monitoramento, pois apesar de permitido em algumas circunstâncias, o monitoramento deve ser feito de maneira ética e legal, respeitando a privacidade do empregado. Em alguns casos, entende-se que a concessão de consentimento prévio do empregado pode ser necessária. No entanto, no

Brasil, a legislação trabalhista não estabelece limites claros para evitar abusos no monitoramento e garantir que a coleta de dados seja restrita ao necessário para as relações de trabalho e os fins comerciais legítimos.

No que concerne à metodologia, o método de abordagem utilizado neste estudo foi o método dedutivo. A partir da revisão bibliográfica e análise dos dados coletados, foi possível estabelecer conclusões específicas sobre a proteção dos dados pessoais sensíveis do trabalhador, notadamente o controle dos dados sensíveis e da geolocalização.

Quanto aos métodos de procedimento, a metodologia se baseou na consulta de bases de dados especializadas, como Scielo, Scopus, Periódicos Capes, Web of Science etc. para identificar artigos científicos relevantes sobre o tema, ao passo que referente à natureza, a pesquisa classifica-se como exploratória e descritiva, pois busca explorar, compreender e descrever mais profundamente a temática eleita para análise.

A análise dos dados foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa, examinando sistematicamente os livros e artigos selecionados para identificar os principais conceitos, argumentos e conclusões relacionados ao uso desmedido dos dados e da geolocalização do empregado e a violação à sua privacidade e intimidade. Foram utilizadas técnicas de análise de conteúdo para identificar padrões, tendências e possíveis lacunas no conhecimento.

Visando cumprir ao objetivo proposto, esta dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos.

O primeiro capítulo discutirá os direitos fundamentais e a vida privada, dando-se ênfase aos direitos fundamentais no trabalho, notadamente a privacidade e a intimidade do trabalhador.

O segundo capítulo abordará o direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis. Para tanto analisará o tratamento de dados na relação empregatícia na fase pré-contratual, na relação empregatícia em si e na fase pós-contratual.

O terceiro capítulo analisará o poder de direção do empregador, trazendo conceitos e a natureza jurídica, características fundamentais e a tutela do direito à intimidade do trabalhador.

Por fim, o quarto e último capítulo abordará as novas tecnologias e seus reflexos na relação de emprego, delimitando-se ao estudo sobre o uso de dados sensíveis e da geolocalização dos empregados, bem como os limites à violação da intimidade do empregado.

## 1 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A VIDA PRIVADA

Uma das principais referências teóricas para o estudo dos direitos fundamentais é o jurista alemão Robert Alexy, que desenvolveu uma concepção abrangente e sistemática sobre o tema. Segundo Alexy (2008), os direitos fundamentais são normas jurídicas que atribuem aos seus titulares posições jurídicas especiais, que podem ser de natureza subjetiva ou objetiva. A dimensão subjetiva dos direitos fundamentais diz respeito à capacidade dos indivíduos ou grupos de exigir ou defender os seus interesses perante o Estado ou outros sujeitos. A dimensão objetiva dos direitos fundamentais se refere à função ordenadora e orientadora que eles exercem sobre o sistema jurídico e sobre a sociedade como um todo.

Os termos “direitos fundamentais” e “direitos humanos” são normalmente empregados como sinônimos, entretanto apresentam alguma diferença conceitual.

Segundo Ingo Sarlet (2018), os direitos humanos são aqueles direitos inerentes a todo ser humano, simplesmente por sua condição humana, independentemente de estarem previstos ou escritos em uma Constituição. São os direitos inseridos em tratados e outros documentos internacionais para todos os povos. Eles são universais, inalienáveis e irrenunciáveis. Já os direitos fundamentais são

O conjunto de direitos e liberdades institucionalmente reconhecidos e garantidos pelo direito positivo de determinado Estado, tratando-se, portanto, de direitos delimitados espacial e temporalmente, cuja denominação, se deve ao seu caráter básico e fundamentador do sistema jurídico do Estado de Direito (p. 37).

Os direitos fundamentais são, portanto, os direitos positivados, ou seja, inseridos nas constituições ou leis de um determinado país e podem apresentar uma maior especificidade nacional de acordo com a constituição de cada país.

Ambos têm como objetivo principal proteger a dignidade humana, sendo que “direitos humanos” é a expressão mais universal e mais utilizada em âmbito internacional e revela um evidente caráter supranacional. Já “direitos fundamentais” é a expressão mais utilizada para os direitos humanos positivados nas constituições e leis de cada país.

Os direitos fundamentais foram positivados (isto é, escritos em um texto dentro de uma Constituição), primeiramente, na França, por meio da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (*Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen* de 1789) que definiu os direitos individuais e coletivos dos homens (na acepção de “seres humanos”) como direitos universais e proclamou os princípios da liberdade, da igualdade, fraternidade.

Esses direitos surgiram, inicialmente, como forma de defesa dos cidadãos contra o Estado. Assim, vigorava até então apenas a ideia de eficácia vertical dos direitos fundamentais, ou seja, inicialmente os direitos fundamentais surgiram para proteger o cidadão dos abusos praticados pelo Estado.

Dois documentos mais recentes colaboraram para a evolução dos direitos fundamentais: a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919, na Alemanha. Esses documentos foram marcados pela forte preocupação social e foi nesse contexto social que surgiu a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. De acordo com esta teoria, os direitos fundamentais devem ser observados, não só pelos estados, mas também nas relações privadas, ou seja, na relação entre os próprios cidadãos. Nesse sentido, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2011)

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da ciência jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares. (p. 36)

É a partir da ideia de eficácia horizontal de direitos fundamentais que esses direitos passaram a obrigar também os particulares, quando presentes situações de desigualdades estruturantes.

Esses direitos apresentam diferentes dimensões que correspondem às diferentes formas de sua aplicação na sociedade.

Para Ingo Sarlet (2018), a primeira dimensão dos direitos fundamentais corresponde à dimensão individual que se refere à proteção do indivíduo de possíveis

arbitrariedades ou abusos do poder estatal. É norteada pelo ideal de liberdade frente ao poder estatal. Como exemplo, têm-se os direitos de liberdade, de privacidade, de propriedade, entre outros.

A segunda dimensão dos direitos fundamentais caracteriza-se por sua dimensão social e está ligada ao conceito de igualdade que busca garantir e exigir do Estado a garantia dos direitos sociais, econômicos e culturais para possibilitar condição de vida adequadas para todos os indivíduos. São direitos fundamentais de segunda dimensão: o direito à saúde, a educação, ao trabalho digno e diversos outros.

Por sua vez, a terceira dimensão dos direitos fundamentais é norteada pelo ideal de fraternidade. Estão relacionados aos direitos difusos cujos titulares não se pode determinar. São os direitos que guardam relação com o meio ambiente, com a autodeterminação dos povos, à proteção das diversas manifestações culturais presentes em uma sociedade etc.

## **1.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO**

Feito esse passeio tridimensional pelos direitos fundamentais, é correto afirmar que, quanto aos direitos fundamentais no trabalho (direitos fundamentais de segunda dimensão), a Constituição Federal de 1988 (CRFB/1988) confere tratamento especial ao trabalho humano, destacando logo no artigo 1º os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como a dignidade da pessoa humana como fundamentos da República Federativa do Brasil.

O texto constitucional também dedica capítulo específico para os Direitos Sociais, dando destaque aos direitos fundamentais no trabalho a partir do artigo 7º até o artigo 11º, bem como outros que decorrem do regime e dos princípios constitucionais adotados, conforme a cláusula de abertura prevista no artigo 5º, § 2º da CRFB/1988.

O artigo 170 também dispõe que a ordem econômica está fundamentada na valorização do trabalho e na livre iniciativa humana e tem por finalidade assegurar a todos

uma existência digna, consoante os ditames da justiça social e nos princípios fundamentais, notadamente o princípio da função social da propriedade.

Referente à função social da propriedade, Galindo, Kim e Zenkner (2023) apresentam uma evolução (ou releitura) desse princípio constitucional de viés tradicional, de modo a se compatibilizar a ordem econômica com a justiça social “permitido que se fale hoje em ‘função social da empresa.’” Para os autores

A ideia de função social, portanto, é o reconhecimento de que a empresa é um componente importante na cadeia de relações sociais e exerce atividades que têm nela um impacto direto e significativo, ainda que a busca pelo lucro se enquadre dentro de suas finalidades legítimas. Nesse sentido é que se apresentam as exigências de adequado respeito às leis e de observância de valores éticos na condução da atividade empresarial. Por outro lado, se a empresa, como componente da ordem econômica, extrapola as vias legítimas e esperadas para a obtenção do lucro - ao, por exemplo, provocar danos ambientais nas áreas onde atua ou assegurar contratos mediante o pagamento de propinas - certamente estará violando o componente de responsabilidade social de sua atuação (p. 37-38).

No âmbito internacional, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1998, estabeleceu que todos os membros, mesmo que não tenham ratificado às citadas convenções, têm assumido um compromisso que deriva do fato não apenas de pertencer à Organização, mas também de respeitar, promover e tornar realidade, os princípios relacionados aos direitos fundamentais, que decorrem das convenções, quais sejam:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (s.p.).

Mais recentemente, no âmbito da OIT, o meio ambiente de trabalho seguro e saudável passou a ser o quinto pilar dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. A decisão foi tomada durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra (Suíça), realizada entre o dia 27 de maio e 11 de junho deste ano (OIT, 2022). Dessa forma, a partir de então, são princípios e direitos fundamentais do trabalho estabelecidos pela OIT:

1. Liberdade sindical e negociação coletiva; 2. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado; 3. Abolição do trabalho infantil; 4. Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; 5. Meio ambiente de trabalho seguro e saudável (s.p.).

É com base nos direitos fundamentais no trabalho que a OIT tem como um de seus objetivos estratégicos a promoção do trabalho decente (OIT, 2022). Para tanto, a OIT elaborou diversas convenções e recomendações com normas para reduzir as desigualdades nas relações de trabalho, eliminar a discriminação, abolir as piores formas de trabalho infantil, erradicar o trabalho escravo, garantir a liberdade sindical, a negociação coletiva, além de assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

## 1.2 DIREITO À PRIVACIDADE NO BRASIL

No Brasil, a preocupação com a proteção da privacidade, da intimidade e de dados pessoais é considerado tema recente.

É necessário rememorar que diversos direitos, garantias e remédios constitucionais consagrados atualmente no direito brasileiro nasceram em momento histórico de pós-ditadura, em que o ordenamento jurídico buscava recompor diversas liberdades individuais que foram suprimidas.

Nesse sentido, apesar de diversos marcos regulatórios que visavam a proteção de informações, foi a CRFB/1988 que reconheceu, no seu artigo 5º, inciso X<sup>1</sup>, a devida importância à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem dos cidadãos, conferindo status de direito fundamental.

---

<sup>1</sup> Art. 5º da CRFB/1988 – “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Também no inc. XII, do artigo 5<sup>o</sup>, a CRFB/1988 cuidou de conferir proteção à “inviolabilidade do sigilo da correspondência, das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas” (Brasil, 1988), o que foi posteriormente regulamentado pela Lei nº 9.296/1996, que dispôs sobre a interceptação de comunicações telefônicas, de qualquer natureza, para prova em investigação criminal e em instrução processual penal.

Segundo Danilo Doneda (2019), a CRFB/1988, no artigo 5<sup>o</sup>, LXXII<sup>3</sup>, também instituiu o *habeas data*, que foi posteriormente regulamentado pela Lei 9.507/1997, como um remédio constitucional destinado a sanar um ‘deficit’ de liberdades individuais, bem como de consolidar as bases democráticas do novo sistema e dificultar uma volta a um regime ditatorial. Trata-se de medida que possui caráter instrumental em relação do direito material que protege.

O texto constitucional previu a aplicação do *habeas data* em duas situações distintas. A primeira para assegurar o conhecimento de informações pessoais que constam em registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou outras de caráter público e a segunda para a retificação de dados.

Não obstante a disposições constitucionais, em 1990 entrou em vigor a Lei nº 8.078, o Código de Defesa do Consumidor - CDC, que passou a disciplinar a utilização de dados pessoais oriundas das relações de consumo, criando seção específica para tratar de banco de dados e cadastros. Como assevera Danilo Cesar Maganhoto Doneda (2019)

as disposições do CDC revelam, como foco de preocupação do legislador, o estabelecimento do equilíbrio na relação de consumo por meio da interposição de limites ao uso da informação sobre o consumidor pelo fornecedor (que estaria justificado, de certo ponto de vista, na efetivação da transação com maior segurança) (p. 265).

---

<sup>2</sup> Art. 5<sup>o</sup>, inc. XII – “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”.

<sup>3</sup> Art. 5<sup>o</sup>, LXXII – “conceder-se-á *habeas data*: a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público; b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo”.

Nesse sentido, inclusive, o Decreto nº 11.034/2022, que regulamentou o CDC e fixou normas gerais sobre o Serviço de Atendimento ao Consumidor - SAC, assegura em seu artigo 9 a preservação e sigilo dos dados pessoais do consumidor, devendo ser observado a utilização exclusiva para o atendimento.

No ano de 2013, o Decreto nº 7.963, que instituiu o Plano Nacional de Consumo e Cidadania, definiu no inciso VII do seu artigo 2<sup>o</sup>4 como diretrizes a “autodeterminação, privacidade, confidencialidade e segurança das informações e dados pessoais prestados ou coletados, inclusive por meio eletrônico” (Brasil, 2013, s.p.).

Outro importante marco legislativo no Brasil relativo ao direito à privacidade foi a Lei 12.965/2014, conhecida como o Marco Civil da Internet (MCI). Referido normativo decorreu da difusão da internet como meio para disseminação da informação e da comunicação e de suas implicações nas relações sociais, o que exigiu regulamentação quanto à matéria. Referida lei introduziu conceitos como a liberdade de expressão, a garantia de internet neutra e democrática, dispondo sobre a igualdade na qualidade de acesso à rede, assim como coibiu as empresas de provedores de telecomunicações de restringirem a conexão e velocidade em razão do conteúdo, origem, destino e serviço acessado pelo internauta.

Segundo Ricardo Souza Calcini e Gustavo Carvalho Machado (2019), o MCI estabeleceu princípios, garantias, direitos e deveres que devem ser observados no uso da internet no Brasil, porém não avançou no que concerne à proteção de dados, abordando de forma superficial o tema, pois não assegurava a efetiva proteção aos direitos da privacidade e intimidade, tampouco dispôs sobre uma política de tratamento de dados pessoais.

Em meio à divulgação de notícias de grandes vazamentos de dados, como no caso da empresa americana Cambridge Analytica, foi promulgada no Brasil a Lei

---

<sup>4</sup> Art. 2<sup>o</sup> do Decreto nº 7.963/2013 - “São diretrizes do Plano Nacional de Consumo e Cidadania: [...] VII - autodeterminação, privacidade, confidencialidade e segurança das informações e dados pessoais prestados ou coletados, inclusive por meio eletrônico”.

13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, com o objetivo de conferir efetivo regramento para o uso de dados pessoais no país e proteger os direitos à liberdade, privacidade, bem como ao livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, seja no âmbito *online* ou *offline*.

Segundo Renato Leite Monteiro (2019), a LGPD dispõe sobre as condições em que os dados pessoais devem ser tratados, estabelece um conjunto de direitos para os titulares dos dados pessoais, gera obrigações para os controladores dos dados e expõe diversos procedimentos e normas a fim de que se tenha maior cautela com o tratamento de dados pessoais bem como com o compartilhamento com terceiros. A partir disso, em suma, a lei busca:

[...] garantir o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais dos cidadãos ao permitir um maior controle sobre seus dados, por meio de práticas transparentes e seguras; estabelecer regras claras sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais para empresas; fomentar o desenvolvimento econômico e tecnológico numa sociedade movida a dados; garantir a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; aumentar a confiança da sociedade na coleta e uso dos seus dados pessoais; e aumentar a segurança jurídica no uso e tratamento de dados pessoais (s.p.).

Não obstante todas as mudanças trazidas pela LGPD, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 17, de 2019, transformada na EC nº 115 de 10.02.2022 acrescentou o inciso LXXIX, ao artigo 5º, e o inciso XXX, ao artigo 22, da Constituição Federal, incluindo a proteção de dados pessoais entre os direitos fundamentais do cidadão.

De forma muito similar à regulamentação europeia, a LGPD tem aplicação para além dos limites geográficos do país. Nesse sentido, o artigo 3º<sup>5</sup> dispõe que a nova lei deve ser aplicada a qualquer pessoa, física ou jurídica, de direito público ou privado,

---

<sup>5</sup> Art. 3º da LGPD – “Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que: I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional; II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional. § 1º Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta. § 2º Excetua-se do disposto no inciso I deste artigo o tratamento de dados previsto no inciso IV do caput do art. 4º desta Lei”.

situadas ou não no Brasil, que exerça realize a coleta e/ou o tratamento de dados pessoais, aqui considerados também nos meios digitais, devendo ser aplicada até mesmo às empresas que não mantiverem estabelecimentos no país.

Como afirma Renato Leite Monteiro (2019), toda empresa estrangeira que, pelo menos, tiver filial no Brasil, ou oferecer serviços ao mercado nacional e coletar e tratar dados de pessoais naturais localizadas no país estará sujeita à nova lei.

A LGPD prevê em seu artigo 6<sup>o</sup> princípios norteadores para o tratamento de dados pessoais, quais sejam: “finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas” (Brasil, 2018, s.p.).

Segundo Ricardo Souza Calcini e Gustavo Carvalho Machado (2019), os princípios expressos no texto normativo visam deixar claro que a coleta e tratamento de dados não prescinde de motivação específica e explícita ao seu titular, além de propósitos, obstando posterior tratamento de forma incompatível com essas finalidades.

Para além disso, a LGPD cuidou de criar um conjunto de novos conceitos jurídicos e trazê-los de forma expressa no texto, como se observa do seu artigo 5<sup>o</sup>. Para o presente

---

<sup>6</sup> Art. 6<sup>o</sup> da LGPD - As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados; 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; V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento; VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial; VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão; VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais; IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos; X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas”.

estudo, merecem destaque a definição de dados pessoais e dados pessoais sensíveis, assim como as figuras do controlador, operador e encarregado.

Para dados pessoais, a LGPD traz um conceito amplo, definindo como dado pessoal “toda informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável” (Brasil, 2018, s.p.). Assim, qualquer dado, que isoladamente ou agregado a outro possa permitir a identificação de uma pessoa natural, ou sujeitá-la a um determinado comportamento.

Renato Leite Monteiro (2019) defende que em tempos de Big Data, que permite a correlação rápida de grandes bases de dados, estruturadas e não estruturadas, praticamente qualquer dado pode, eventualmente, vir a ser considerado pessoal, portanto, sujeito aos ditames da lei. Já como dados pessoais sensíveis, a LGPD em seu artigo 5º, inciso II, considera

qualquer dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (Brasil, 2018, s.p.).

Nesse sentido, conclui Renato Leite Monteiro (2019) que dados pessoais sensíveis são aqueles que pela sua própria natureza podem sujeitar o seu titular a práticas discriminatórias. Acrescenta o autor que estes dados precisam ser tratados de maneira diferenciada, com camadas adicionais de segurança, e com fundamentos legais distintas, a exemplo do consentimento expresso do titular.

Outro conceito importante para a pesquisa é o consentimento do titular do dado pessoal. A lei conceitua no artigo 5º, inciso XII como consentimento a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (Brasil, 2018, s.p.). Trata-se da faculdade do titular em determinar e controlar a utilização de seus dados.

Nesse sentido, Ricardo Souza Calcini e Gustavo Carvalho Machado (2019) asseveram que além da necessidade de consentimento e do respeito à autodeterminação informativa, a LGPD assegura ao titular dos dados pessoais o direito de corrigir e apagar

informações, além do direito de anonimização, de portabilidade e de retirar o consentimento concedido a qualquer momento.

A partir deste breve apanhado dos objetivos e princípios norteadores da LGPD, assim como dos conceitos consagrados em seu texto, que sua aplicação é imposta a toda e qualquer forma de tratamento de dados pessoais, assim como se relacionada a todos os ramos do direito.

Traçada a evolução histórica da proteção de dados pessoais no Brasil até chegar-se à LGPD, assim como a importância da novel legislação, urge, conseqüentemente, se discutir qual seria a sua aplicação no contexto do Direito do Trabalho, o que será melhor abordado na próxima seção.

### **1.2.1 A PRIVACIDADE E A INTIMIDADE DO TRABALHADOR COMO BENS PERSONALÍSSIMOS E FUNDAMENTAIS**

Destaca Jayr Figueiredo Oliveira (2019) que a LGPD não foi elaborada considerando algumas particularidades das relações de emprego. Seu texto normativo foi projetado para a vida virtual em um âmbito geral, para o tráfego de informações dos cidadãos em redes sociais, aplicativos e cadastros de clientes.

O autor lembra que o Regulamento Europeu de Proteção de Dados (Regulamento 2016/679), reconhece as especificidades do trâmite de dados nas relações de emprego no seu artigo 88:

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

Nesse sentido, segundo Nicolau Olivieri (2019), pode-se inferir que a LGPD tem sua aplicação nas relações de emprego, contudo necessita de ponderações quando da sua aplicação, a fim de que cumpra seus objetivos e seja aplicável na realidade do contrato de trabalho, até mesmo porque

o tratamento de dados no âmbito do contrato de trabalho é, na grande maioria das vezes, a expressão de um direito do empregado e, portanto, o tratamento de dados no contexto laboral é, via de regra feito, em favor do empregado, e na defesa dos seus interesses (s.p.).

A evolução tecnológica e as mudanças sociais que dela decorrem propiciam o surgimento de novos conflitos de interesse, inclusive na esfera do direito do trabalho. Se antigamente garantir ao trabalhador férias, limite da jornada e salário-mínimo era medida suficiente para protegê-lo, hoje é preciso considerar a sociedade da informação para elencar novos direitos como básicos.

Nas relações de trabalho, a coleta e tratamento de dados é constante. Inicia-se na fase pré-contratual e estende-se até mesmo para depois do fim do contrato de trabalho. O cotidiano em uma relação de trabalho, com a convivência interpessoal entre o empregado, colegas de trabalho, clientes, terceiros e o empregador, possibilita o desrespeito dos limites da esfera pessoal.

Dessa forma, é evidente a necessidade de proteger a privacidade e a intimidade do trabalhador, como direitos fundamentais que são, para que o empregador ou outros sujeitos participantes da relação de emprego não ultrapassem a esfera profissional, atingindo a personalidade do trabalhador e, ainda, potencialmente, maculando os seus direitos de proteção à vida privada.

A preocupação normativa quanto à proteção da privacidade e intimidade do ser humano advém da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), elaborada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, como norma comum que deve ser alcançada por todas as nações. Ela configura legado de uma sociedade que presenciou as atrocidades da Segunda Guerra Mundial e buscou estabelecer limites a serem aplicados inclusive em momentos de conflito, reconhecendo que o ser humano

possui direitos personalíssimos que, ao contrário daqueles vinculados ao patrimônio, não podem ser dispostos.

Dentro destes direitos personalíssimos está o direito à privacidade. Nos termos do artigo 12 da referida declaração, “ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo o homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques” (UNICEF, 1948, s.p.).

No Brasil, o direito à intimidade e à vida privada possui proteção expressa no texto constitucional. Conforme o disposto no artigo 5º, X, da Constituição Federal, “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (Brasil, 1988, s.p.).

Nesse aspecto, asseveram Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidieri (2018), o legislador constituinte não reconheceu apenas o direito à privacidade de forma genérica, mas escolheu referir proteção à privacidade e à intimidade como bens autônomos.

Impõe-se, assim, uma diferenciação entre intimidade e privacidade. Embora a jurisprudência e algumas linhas doutrinárias não distingam a privacidade da intimidade, há também aqueles que entendem que o direito à intimidade integra o direito à privacidade, que é um direito mais amplo. Segundo Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco (2008):

O direito à privacidade teria por objeto os comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, às relações comerciais e profissionais que o indivíduo não deseja que se espalhem ao conhecimento público. Já o direito à intimidade seriam as conversações e os episódios ainda mais íntimos, envolvendo relações familiares e amizades mais próximas (p. 377).

Além disso, é relevante analisar a escolha do poder constituinte em elencar tal previsão dentro dos direitos fundamentais da personalidade, interligados ao princípio da dignidade humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da CRFB/1988

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidieri (2018), como direitos fundamentais, os direitos à intimidade e à privacidade possuem características próprias. Ambos podem ser definidos como posições jurídicas que, do ponto de vista constitucional positivo, foram retirados da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos, pois simbolizam decisões sobre a estrutura da sociedade com supremacia hierárquica no ordenamento jurídico.

Para Rodrigo Goldschmidt (2019), no ordenamento infraconstitucional, o Código Civil (2002) também trata dos direitos da personalidade, dos artigos 11 a 21. Coube a ele a tarefa de delinear, por meio de regras objetivas, a tutela geral da dignidade humana.

Especificamente quanto à privacidade, a norma civilista dispõe, no artigo 21 do CC/2002, sobre a inviolabilidade da vida privada da pessoa natural, afirmando que o juiz, a critério do interessado, adotará as providências que se fizerem necessárias para impedir ou fazer com que cessem, os atos contrários aos preceitos.

Além disso, segundo Rodrigo Goldschmidt (2019), o Código Civil estabelece que os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis. De acordo com o artigo 11, o exercício destes direitos não pode sofrer limitação voluntária, exceto naqueles casos previstos em lei. Essa determinação pretende proteger a dignidade da pessoa humana de ações de seu próprio titular.

Ainda assevera o autor que o Código de Direito Civil também prevê, em seu artigo 12, medidas a serem adotadas em casos de violação dos direitos da personalidade. Em um primeiro plano, é possível que o indivíduo que tenha seu direito lesado ou ameaçado exija que a prática que afete seu direito seja obstada. E, em um segundo plano, é permitida a busca pela reparação civil dos danos decorrentes de tal lesão.

Conforme mencionado anteriormente, o cotidiano das relações de trabalho possibilita o desrespeito aos direitos da personalidade. Em virtude disso, a legislação trabalhista possui normas expressas sobre os direitos da personalidade, inseridas na CLT a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), importa dizer que uma das formas de proteção do direito à privacidade constante na CLT, mesmo antes da inclusão expressa de um título próprio para tratar da reparação de danos extrapatrimoniais, era efetivada

por meio de dos artigos 482, alínea “j”, e 483, alínea “e”, onde foi estabelecida como motivo justo para resolução do contrato de trabalho a lesão à honra e à boa fama.

A Reforma Trabalhista veio a positivar a reparação do dano extrapatrimonial, inaugurando o novo “Título II-A”, que trata especificamente do assunto no decorrer dos artigos 223-A ao 223-G, temática que será melhor aprofundada no último capítulo do presente artigo.

Segundo Taisa Maria Macena de Lima e Maria de Fátima Freire de Sá (2020), a LGPD trouxe diversos mecanismos para conferir proteção aos direitos da personalidade. A nova lei possui mérito em dar maior concretude aos princípios constitucionais por meio de seu microssistema de proteção. Apesar da LGPD não apresentar regulamentação específica para tratamento de dados decorrentes de relação empregatícia, a aplicação dela ao cotidiano do contrato de trabalho é inequívoca.

A privacidade do trabalhador, enquanto direito personalíssimo e fundamental, merece especial proteção do ordenamento jurídico. Entretanto, é preciso considerar que, na relação empregatícia, o empregador exerce poderes patronais que lhe permitem certas hipóteses de tratamento de dados dos empregados.

## **2 DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS**

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) publicada em 14 de agosto de 2018 e com entrada em vigência no dia 18 de setembro de 2020, constrói no Brasil um sistema de proteção de dados amparada pelos princípios constitucionais da privacidade, liberdade de expressão, de comunicação e de opinião, da inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, presentes no artigo 2º da LGPD, tendo como intuito proteger o titular de dados, entendido como toda pessoa natural a quem se refere um dado em tratamento, ou seja, a utilização de um dado para determinado fim como, por exemplo, a coleta de números celulares ou de endereço eletrônico por empresas para envio de mensagens.

Segundo Andrea Gardano Bucharles e Daniela Cunha Machado (2020), este diploma legal demonstra-se como o marco mais recente e importante no que se refere à proteção da privacidade e de dados no Brasil e logo no artigo 1º da LGPD, o legislador tomou cuidado ao delimitar o principal objetivo com a sua promulgação. Segundo o teor deste dispositivo legal, a LGPD se aplica aos setores públicos e privados, no mundo digital ou não, bem como estabelece normas e princípios a serem observados em todas as operações de coleta de dados além de fixar sanções pelo descumprimento de suas determinações.

A referida Lei não só determina como e quando a coleta de dados será realizada, como também destaca o tratamento necessário para a sua manutenção e utilização, uma vez que, envolve o uso de dados pessoais e pessoais sensíveis, de terceiros, que, em muitas ocasiões, precisam dispor dessas informações.

Para Maria do Rosario Palma (2003), com a evolução da sociedade, houve o crescimento do fluxo de informações e, conseqüentemente, o dinamismo da sociedade, o que cooperou para a facilidade de captação de informações, dados pessoais, bem como não só o Estado, como também os entes privados, acabaram por conhecer melhor as pessoas envolvidas com eles, como, por exemplo, os seus indivíduos, consumidores ou trabalhadores. Nesse contexto, merece destaque a relação existente entre empregados e empregadores.

Segundo Andrea Gardano Bucharles e Daniela Cunha Machado (2020), a relação empregatícia, incluindo a fase antecessora à contratação, envolve, necessariamente, a coleta e tratamento de dados, sendo que a LGPD será aplicada diretamente nestes casos.

Para Andrea Dourado Costa e Ana Virgínia Moreira Gomes (2017), aqueles que possuem o armazenamento e uso adequado das informações pessoais, passam a ter vantagens sobre os demais, sendo estas vantagens pessoais ou econômicas, uma vez que conferem maior poder de uns sobre os outros. No entanto, Clara Lacerda Accioly (2018) a coleta e armazenamento desses dados deve se dar de maneira prudente, já que pode invadir a privacidade do candidato ao emprego, do empregado ou até mesmo do ex-empregado, tendo em vista que podem conter informações desnecessárias à relação empregatícia.

Antes de adentrar na aplicação dos instrumentos citados nas relações de trabalho, se faz necessário lembrar algumas definições trazidas pela LGPD, uma vez que os aludidos conceitos, bem como a sua aplicabilidade, serão utilizados em grande escala nas relações de trabalho.

O artigo 5º da LGPD estabelece os principais conceitos a serem utilizados na referida Lei, dentre eles o que é dado pessoal, dado pessoal sensível, tratamento e consentimento.

Neste primeiro momento, se dará maior destaque ao conceito de dados pessoais sensíveis, os quais estarão em maior uso, e conseqüentemente, em maior risco de serem mal utilizados ou até mesmo divulgados.

Ivani Contini Bramante, Ana Cecilia Sampaio de Martino e Leonardo Gutierrez Alves (2021) estabelecem como dados pessoais sensíveis, aquelas informações pessoais, sobre origens raciais ou étnicas, convicção religiosa, política, filiação a sindicatos ou à organização religiosa, de natureza filosófica ou política, bem como dados referentes à saúde do titular ou à sua vida sexual, dados referentes às informações genéticas dos indivíduos ou biométricos, vinculados a uma pessoa natural, com o objetivo de controlar e manipular seus cidadãos, clientes e trabalhadores.

Tratam-se, pois, de dados que de alguma forma podem gerar constrangimento, prejuízo, ou afetar as esferas íntimas de seu titular causando-lhe prejuízos morais ou até materiais, dependendo da gravidade da exposição. Ainda, a lei fixa os parâmetros e limites estabelecidos pelos direitos e liberdades fundamentais. Os direitos humanos englobam o direito à vida e à liberdade. O direito à liberdade inclui a liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, dentre outros. Todos os direitos devem ser assegurados e sem discriminação. Por isso, a lei define as bases legais exclusivas, em *numerus clausus*, para o tratamento dos dados sensíveis mediante: (i) consentimento e para cumprir obrigação legal ou regulatório e execução de política pública (artigo 11, LGPD); (ii) mesmo na hipótese de dispensa de consentimento, deve ser dada ampla publicidade da dispensa do consentimento (artigo 11, § 2º e 23, LGPD); (iii) poderá ser vedado, pela autoridade pública (ANPD), o compartilhamento de dados sensíveis, cujo objetivo é obter vantagem econômica; (iv) é vedada a comunicação de dados sensíveis de saúde, objetivando obter vantagem econômica, exceto em duas taxativas hipóteses: portabilidade de dados solicitada pelo titular; necessidade de comunicação para prestar serviços de saúde complementar; (v) ainda quanto aos dados da saúde, é vedada qualquer hipótese de revelação dos dados pessoais na divulgação dos resultados das pesquisas ou qualquer parte do estudo (artigo 13, § 1º, LGPD). Não há exceções. Isso significa que se os dados pessoais de pesquisas e estudos da área de saúde pública forem revelados trata-se de um ilícito.

Ainda, no artigo 6º, ficou disposto que as atividades que requerem tratamento de dados pessoais devem observar a boa-fé, bem como ficaram estabelecidos os princípios que nortearão a aplicabilidade da LGPD<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Art. 6º da LGPD. “As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I – finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II – adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III – necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados; 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; V – qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento; VI – transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os

Dentre os princípios que constam no artigo 6º da Lei 13.709/2018, destacam-se: os princípios da finalidade, adequação, necessidade, transparência ou publicidade, livre acesso e qualidade de dados.

Bruno Ricardo Bioni (2019) aduz que o primeiro deles, o princípio da finalidade, estabelece que a coleta de dados somente ocorrerá quando o uso e a finalidade forem específicos, legítimos e explícitos.

Para Ivani Contini Bramante, Ana Cecilia Sampaio de Martino e Leonardo Gutierrez Alves (2021), o princípio da adequação, dispõe sobre a necessidade da adequação e importância no tratamento de dados de segundo a expectativa do titular. Já o princípio da necessidade, que visa limitar a coleta dos dados somente quando for extremamente necessário.

Por sua vez, Bruno Ricardo Bioni (2019) aduz o princípio da transparência ou da publicidade, garante a obrigatoriedade de fornecer informações claras e precisas aos titulares dos dados pessoais coletados.

E Ivani Contini Bramante, Ana Cecilia Sampaio de Martino e Leonardo Gutierrez Alves (2021), aduzem que o princípio do livre acesso, garante a consulta simplificada e gratuita aos dados coletados. Por fim, o princípio da qualidade dos dados determina que esses sejam mantidos sempre em atualização e de acordo com o princípio da finalidade dos dados, facilitando sua identificação.

Para Andrea Gardano Bucharles Giroldo e Daniela Cunha Machado (2020), diretamente nas relações de trabalho, especificamente na relação empregatícia, verifica-se que a intenção da lei é a de desestimular a coleta de dados que possam instigar à discriminação ou que invadam a vida privada do candidato à vaga ou do empregado.

---

segredos comercial e industrial; VII – segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão; VIII – prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais; IX – não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos; X – responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas”.

Para Taisa Maria Macena de Lima e Maria de Fátima Freire de Sá (2020) a LGPD foi desenvolvida em decorrência da necessidade dos países, uma vez que a Lei promulgada no Brasil teve como exemplo diversas leis já em vigor ao redor do mundo, em delinear os limites das informações pessoais que podem ser públicas e quais devem permanecer privadas.

Quando o legislador elencou a liberdade de expressão como um dos pilares do MCI, agiu em consonância com o artigo 5º, inciso IX<sup>8</sup>, da CRFB/1988, permitindo que o usuário se manifeste livremente, podendo divulgar a informação que bem entender, de modo que o conteúdo por ele postado somente poderá ser retirado da rede pelo provedor em caso de determinação judicial, não permitindo censura prévia. Destaca-se que, nos casos em que restar configurada ofensa causando dano moral ou patrimonial, poderá o ofendido pleitear indenização contra o ofensor.

Ao tratar da proteção à privacidade, seguiu o que dispõe o artigo 5º, inciso X<sup>9</sup> da CRFB/1988, assegurando o sigilo de dados pessoais dos usuários, bem como do conteúdo de suas comunicações e do conteúdo por ele acessado na rede mundial de computadores.

Para Tarcisio Teixeira (2018) se percebe que a intenção do legislador foi coibir o monitoramento e a fiscalização dos pacotes de dados dos usuários na Internet, sendo que para que ocorresse o acesso a estas informações seria necessário obter ordem judicial autorizando.

O artigo 2º, inciso II<sup>10</sup> do MCI aborda o direito ao desenvolvimento da personalidade em meios digitais; o artigo 3º, incisos II e III<sup>11</sup>, indicam a proteção da

---

<sup>8</sup> Art. 5º, inc. IX – “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença”.

<sup>9</sup> Art. 5º, inc. X – “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

<sup>10</sup> Art. 2º, inc. II do MCI – “A disciplina do uso da internet no Brasil tem como fundamento o respeito à liberdade de expressão, bem como: [...] II - os direitos humanos, o desenvolvimento da personalidade e o exercício da cidadania em meios digitais”.

<sup>11</sup> Art. 3º, incs. II e III – “A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios: [...] II - proteção da privacidade; III - proteção dos dados pessoais, na forma da lei”.

privacidade e a proteção de dados como princípios aplicados ao uso da rede; o artigo 7º, inciso I<sup>12</sup>, dispõe a respeito da inviolabilidade da intimidade e da vida privada, assegurando sua proteção e prevendo hipóteses de responsabilidade civil por meio da configuração de dano moral ou material nos casos em que este direito for violado; artigo 19<sup>13</sup> trata da possibilidade de retirada de conteúdo postado por terceiro mediante determinação judicial. Todos esses artigos se apresentam como sustentáculos para a aplicação do direito à personalidade no ciberespaço.

Como reflexo da LGPD, tem-se a proteção de dados como direito fundamental no Brasil é assegurada pela EC 115/2022, que altera a CRFB/1988 para adicionar a proteção de dados pessoais aos direitos e garantias fundamentais e para estabelecer a competência privativa da União para legislar sobre a proteção e tratamento de dados pessoais.

Para Gabrielle Bezerra Sales Sarlet e Daniel Piñeiro Rodriguez (2023) o direito à proteção de dados foi constitucionalizado a partir da EC 115/2022, o que era necessário e desejável, tendo em vista que o desenvolvimento da tecnologia potencializou o grau de vigilância ao qual a sociedade se submete, em razão das hodiernas modalidades de vulnerabilização da pessoa humana antes desconhecidas e devido à sua estreita relação com três outros direitos também considerados constitucionais, quais sejam: o direito à autodeterminação (inclusive após a morte do indivíduo pela herança digital), o direito à privacidade e o direito à liberdade de expressão

Por esta razão, como bem pontuado por Gabrielle Gabrielle Bezerra Sales Sarlet (2021)

A segurança e a proteção do indivíduo no âmbito digital, no que afeta aos inúmeros usos dos dados pessoais e, de modo especial, no contexto da internet, ainda carece de maior atenção no Brasil, muito embora já se tenha desde 2014 um marco civil que, dentre outros pilares, expressamente previu como princípio

---

<sup>12</sup> Art. 7º, inc. I do MCI – “O acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania, e ao usuário são assegurados os seguintes direitos: I - inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sua proteção e indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

<sup>13</sup> Art. 19 do MCI. “Com o intuito de assegurar a liberdade de expressão e impedir a censura, o provedor de aplicações de internet somente poderá ser responsabilizado civilmente por danos decorrentes de conteúdo gerado por terceiros se, após ordem judicial específica, não tomar as providências para, no âmbito e nos limites técnicos do seu serviço e dentro do prazo assinalado, tornar indisponível o conteúdo apontado como infringente, ressalvadas as disposições legais em contrário”.

estruturante a privacidade, delegando, no entanto, a proteção de dados pessoais a uma legislação específica que se concretizou por meio da promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei 13.709/2018. (p. 81-106).

Por ser integrante da natureza humana, o direito busca proteger a liberdade de expressão e de informação, reconhecida como fundamental pela CRFB/1988, em seu artigo 5º, incisos IV, IX, XIV e artigos 220 a 224. Os direitos fundamentais para George Marmelstein (2019) são normas

intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico. (p. 18).

Nomear um direito como fundamental é estabelecer que o referido tem o condão de centralizar o homem e seus valores como núcleo do ordenamento. No caso, o direito de comunicar-se, de expressar-se por meio de fala, gestos ou expressões é intrínseco à qualidade humana, pois está reconhecido no ordenamento como atrelada a dignidade. Por essa razão a CRFB/1988 está claramente assumindo que o cidadão, enquanto humano, é livre para manifestar-se e expressar-se, podendo dispor de seu pensamento, sua criação, informando e sendo informado por outros.

Para José Joaquim Gomes Canotilho (2018) a liberdade de expressão está situada na proteção ao desenvolvimento digno do humano e de sua personalidade, servindo à proteção da democracia, ao debate de ideias e aos interesses não só do emissor, mas de sua plateia, privilegiando a capacidade humana sem que sofra a influência de outros e do próprio Estado. O campo de proteção é bastante extenso, dividindo-se em dois principais: a manifestação de pensamento, em que é possível expressar-se na medida da vontade do emissor, e o direito de divulgar fatos, situação na qual o ideal de promoção da verdade deve ser privilegiado.

A respeito dos fundamentos desta liberdade, destaca-se a autonomia individual, pois é com a comunicação/expressão que o ser humano consegue se realizar como ser pensante. No mesmo sentido Ana Paula de Barcellos (2019) aduz que

A liberdade de expressão tem, em primeiro lugar, uma dimensão individual. Cada pessoa tem a liberdade de pensar por si própria, formar seu próprio juízo e avaliação crítica, ter suas próprias opiniões e veiculá-las. Embora o desenvolvimento da liberdade de expressão esteja historicamente ligado à liberdade de crença religiosa e à crítica política, ela não está limitada a tais temas. A liberdade de expressão tutela a livre comunicação de qualquer espécie de ideia, opinião ou crítica, sobre qualquer assunto. Em princípio, mesmo opiniões que pareçam absurdas e nocivas à maioria deverão ser combatidas com outras opiniões, e não com proscrição. (p. 206).

É por meio do livre debate de ideias que há acesso às informações, proporcionando a participação de todos antes da tomada de decisões políticas. É o direito democrático e basilar que proporciona ao indivíduo ter crenças e preferências próprias, formado a partir de condições inerentemente naturais, proibindo a manipulação.

Pautado na função de apoio à democracia, é possível ver convergência com a República brasileira, descrita na CRFB/1988, em seu artigo 1º, § único, que “todo poder emana do povo, que o exerce por meio de seus representantes eleitos” (Brasil, 1988, s.p.). Para Luiz Alberto David Araújo e Vidal Serrano Nunes Júnior (2018) na medida em que um Estado passa a reconhecer e proteger Direitos Fundamentais, tais direitos passam a demarcar o perfil desse Estado, renunciando a sua forma de ser e agir e de como ele se relaciona com os indivíduos.

Isso posto, compreende-se que a liberdade de expressão é a forma pelo qual o cidadão pode apresentar suas opiniões sobre determinado tema e, por vezes, influenciar e receber influência sobre pontos críticos, servindo à finalidade democrática de disposição de opinião.

A LGPD não versa exclusivamente sobre internet, mas busca regular a situação de captação e troca de dados da pessoa física, que pode ocorrer por meio virtual e é nela é perceptível que há ponderação entre exposição de conteúdo e proteção ao direito de privacidade e intimidade.

Trata-se de norma criada para regulamentar e limitar o tratamento de dados pessoais, com o objetivo delineado no artigo 1º, com os dizeres de que “[...] com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural” (Brasil, 2018, s.p.), expressando a finalidade da norma.

Com o exercício mercadológico, há um interesse publicitário sobre os dados, aumentando a vulnerabilidade do consumidor de maneira a torná-lo o verdadeiro produto. As empresas, por intermédios de programas, absorvem as informações de preferências dos internautas para convergir publicidade em vendas, causando fragilidade à pessoa física no que se refere ao uso de informações sobre si mesma, que tem natureza personalíssima, nesse mesmo raciocínio Bruno Ricardo Bioni (2019)

Quando o usuário navega na Internet, há uma série de cliques (*clickstream*) que revela uma infinidade de informações sobre as suas predileções, possibilitando que a abordagem publicitária as utilize para estar precisamente harmonizada com elas. Desta forma, a publicidade on-line pode ser direcionada com um grau de personalização jamais alcançado pela publicidade off-line. Por isso, a publicidade comportamental on-line reduz os custos da ação publicitária, uma vez que o bem de consumo anunciado é correlacionado cirurgicamente aos interesses do consumidor abordado. A comunicação com o público-alvo daquele produto ou serviço é praticamente certa, ocasionando maior probabilidade de êxito quanto à indução ao consumo. (p. 17).

Diante disso, entende-se que pela prática comercial massiva de captação dos interesses dos usuários, surgiu a necessidade de impor restrições à livre utilização de conteúdo de caráter individual, respeitando-se, ao mesmo tempo, a liberdade de expressão, que é direito fundamental e base da estrutura social e econômica da internet.

Da mesma forma, aduz Bruno Ricardo Bioni (2019) que no MCI, a liberdade de expressão na LGPD não é um direito absoluto, pois devem igualmente ser respeitados a privacidade, a intimidade, a honra e a imagem, haja vista que todos eles são também classificados como fundamentais pela CRFB/1988, artigo 5º, incisos VI e X, estando todos no mesmo “nível hierárquico”. Em específico, na LGPD, em seu artigo 2º, inciso III<sup>14</sup>, há a positivação da liberdade de expressão como um fundamento, juntamente com outros, para a finalidade de

[...] fortalecer a proteção da privacidade do titular dos dados, a liberdade de expressão, de informação, de opinião e de comunicação, a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem e o desenvolvimento econômico e tecnológico. (p. 31)

---

<sup>14</sup> Art. 2º, inc. III da LGPD: Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I - o respeito à privacidade; II - a autodeterminação informativa; e III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião”.

Portanto, a liberdade de expressão, no contexto da norma, é mantida com limites, em caráter de exceção, haja vista a natureza do direito que a lei busca preservar, que é a privacidade e intimidade do titular, mas continua sendo fundamento para o funcionamento da rede, tendo em vista que as situações na internet se iniciam com a disponibilização de conteúdo, no caso, de dados, e disponibilizá-los é manifestação plena da liberdade de expressão.

Em consonância com a dualidade entre proteção de dados e liberdade de expressão na rede, apresenta-se o contexto do julgamento realizado no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP)<sup>15</sup>, em que o Agravante almejava receber dados pessoais do autor de ilícito cometido na internet que estivessem registrados junto ao provedor de aplicação. O recorrente mostrava-se irrisignado com a decisão do tribunal *à quo* que deferiu a ordem a fim de que o provedor apresentasse os dados do usuário da internet que agiu contrariando a legalidade, e que, do mesmo modo, iria comunicar ao titular que seus dados seriam repassados ao Agravante, motivo pelo qual buscava-se o reconhecimento de não comunicação ao titular dos dados.

Em sede de fundamentação, o Desembargador entendeu que é garantido a liberdade de expressão e de crítica na rede, no entanto, quando exercido em excesso, deve o agente responder pelo ilícito. Dessa forma, reconheceu-se que é direito que se conceda prazo para que o provedor de aplicação apresente ao lesado os dados pessoais do causador do prejuízo, para que se produzam as provas necessárias, finalizando que não haja obstrução de provas.

Entretanto, também é direito que se comunique ao titular dos dados que suas informações serão repassadas a terceiros, à luz do artigo 5º, inciso I<sup>16</sup> e artigo 7º<sup>17</sup> da

---

<sup>15</sup> Nesse sentido, ver: SÃO PAULO. Tribunal de Justiça de São Paulo – TJSP. **Agravo 21383752020188260000**. Relator: Cláudio Godoy. Julgamento: 18.02.2019.

<sup>16</sup> Art. 5º, inc. I da LGPD – “Para os fins desta Lei, considera-se: I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável”.

<sup>17</sup> Art. 7º da LGPD – O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular; II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei; IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização

LGPD, posto se tratar de informação relacionada a pessoa natural identificada. Diante disso, ordenou que o provedor apresentasse os dados do causador do ilícito para o prejudicado e posterior prazo para que informe ao titular que suas especificações estariam sendo repassados a terceiros<sup>18</sup>.

Esta decisão demonstra que a proteção aos dados deve existir mesmo em situação de ilícitos pelo titular, e que a liberdade de expressão na internet é permitida com a devida responsabilidade de quem usufrui. Na lei nº 13.709/2018, aplicada mesmo em caso de ilícito pelo titular, há convergência entre a liberdade e a proteção. No total, percebe-se que a livre expressão não se trata de um direito mais relevante que os demais, mas um dentre outros que deve estar preservado, pois, conforme aduz Tarcisio Teixeira (2018)

o exercício da liberdade de expressão pode trazer algum prejuízo para a privacidade. O contrário também é verdadeiro: a preservação da privacidade pode trazer perdas à liberdade de expressão, uma vez que pode haver censura. (p. 84).

A LGPD, portanto, objetiva preservar a intimidade e a privacidade, direitos fundamentais que são mitigados em caso de violação aos dados pessoais, notadamente os dados pessoais sensíveis. No entanto, ao mesmo tempo, compreende exceções para os casos em que se deve privilegiar a liberdade de expressão pela notícia jornalística, troca de dados entre particulares sem viés econômico, uso para estudos e pesquisas científica e quando o dado já está público pelo próprio titular, possibilitando o usufruto da troca de conteúdo, que é a base de funcionamento da internet. Esta ponderação é para manter a rede mundial de computadores como um local democrático, em que o

---

dos dados pessoais; V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados; VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem); VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro; VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente”..

<sup>18</sup> Nesse sentido, ver: SÃO PAULO. Tribunal de Justiça de São Paulo – TJSP. **Agravo 21383752020188260000**. Relator: Cláudio Godoy. Julgamento: 18.02.2019.

conhecimento pode ser compartilhado, fomentando a cidadania e a dignidade do homem, ao mesmo tempo em que se respeita a “propriedade” dos próprios dados de cada indivíduo.

Como meio de efetivação do direito fundamental à proteção dos dados, o direito à explicação se mostra imprescindível quando da ocorrência de tomada de decisões automatizadas, uma vez que possibilita ao titular de dados que se oponha ao parecer ou que corrija os dados que serviram de subsídio para a tomada de decisão.

Atualmente o ordenamento jurídico brasileiro positiva o direito à explicação no artigo 5º, inciso IV<sup>19</sup> da Lei nº 12.414/2011 (Lei do Cadastro Positivo) ao determinar como direito do cadastrado “conhecer os principais elementos e critérios considerados para a análise de risco, resguardado o segredo empresarial”; bem como no artigo 20 da Lei nº 13.709/2018 (Brasil, 2018) que dispõe:

Art. 20 [...]

§1º - O controlador deverá fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial.

§2º - Em caso de não oferecimento de informações de que trata o §1º deste artigo baseado na observância de segredo comercial e industrial, a autoridade nacional poderá realizar auditoria para verificação de aspectos discriminatórios em tratamento automatizado de dados pessoais (s.p.).

Evidentemente que se percebe uma preocupação do legislador no que diz respeito aos juízos de valor exarados pelas máquinas quando do tratamento de dados pessoais com o objetivo de análise de risco de crédito e definição de perfis para os mais diversos fins. No entanto, percebe-se a sua insuficiência para a proteção integral do cidadão.

Em ambos os casos é possibilitado ao responsável pelo tratamento de dados que se esconda atrás da “nuvem” de um segredo industrial ou comercial, não havendo nenhum tipo de salvaguarda ao titular de dados quando o fizer, haja vista a arbitrariedade da atuação da autoridade nacional na realização de auditorias.

---

<sup>19</sup> Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] “IV - banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico”.

Além disso, os responsáveis pelo tratamento se beneficiam por não haver nenhuma penalidade quando da recusa de fornecimento das informações, levando muitos titulares de dados a se socorrer do Poder Judiciário para a concretização de seu direito de acesso, como se observa em decisão do REsp. nº 1.599.405 que verificou a existência de controvérsia repetitiva e determinou que há interesse de agir nas cautelares de exibição de dados e informações que dizem respeito a formação de sistema de pontuação de crédito, quando comprovado sua influência na recusa do crédito almejado<sup>20</sup>.

Do exposto, o que se observa é que a LGPD, cujo propósito é a proteção de dados dos indivíduos, é uma norma legal e constitucional, já que atende ao disposto na EC 115/2022. Melhor dizendo, trata-se de um instrumento legal para assegurar que ocorra ponderação entre a liberdade de expressão e o direito à privacidade, estes sim, princípios resguardados pela CRFB/1988.

Sobre o âmbito normativo usufruir dos valores sociais, políticos e religiosos do coletivo para alcançar a justiça, significa reconhecer que o direito é uma junção entre todos eles, sendo o resultado do conglomerado de critérios estabelecidos e ponderados.

Para Pietro Perlingieri (2007), quanto mais o direito se encontrar com os outros âmbitos, mais terá eficácia, sendo individualizado sempre que surge uma situação de conflitos em que se almeja uma solução, estando no equilíbrio entre valores impostos e valores escolhidos, um dos maiores problemas do ordenamento e na responsabilidade não é diferente, pois quando há um fato deve-se valorar o que a lei protegerá na situação, o que é dificultoso perante uma sociedade pluralista e com variabilidade de moral e crenças, como ocorre no mundo globalizado.

---

<sup>20</sup> Recurso Especial e Recurso Adesivo. Ação de indenização por danos materiais e morais advindos da morte, por insuficiência renal, de pessoa que, por prescrição médica, ingeriu anti-inflamatório (Vioxx), cuja bula adverte expressamente, como possíveis reações adversas, a ocorrência de doenças renais graves. 1. Fundamento da responsabilidade objetiva do fornecedor pelo fato do produto. Inobservância do dever de segurança, a partir da fabricação e inserção no mercado de produto defeituoso. 2. Defeito da concepção ou de informação. Não verificação. 3. Produto de periculosidade inerente, cujos riscos, comuns a todos os medicamentos do gênero, eram previsíveis e foram devidamente informados aos consumidores. 4. Regras processuais de valoração da prova. Inobservância. Verificação. 5. Recurso especial provido (BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (3. Turma). Recurso Especial 1.599.405/SP. Recorrente: Merck Sharp & Dohme Farmacêutica Ltda. Recorrido: Sonia Maria Leão de Carvalho Paes Cruz e Luciano Souza Paes Cruz Neto. Relator: Marco Aurélio Belizze, 04 de abril de 2017).

A justiça, portanto, como caminho da paz social, se fundamenta em diferentes vertentes e filosofias, a depender da forma como cada sociedade a compreende, além de ter âmbitos diversos para alcançar o seu resultado. Todavia, há que se reconhecer que a escola que defende a aplicação de valores morais, filosóficos e religiosos, para as políticas e legislações, provê um fator de excelência maior para a finalidade que almeja, sabendo-se que imbuirá no indivíduo o sentimento de agir conforme aqueles deveres que refletem a si próprio, perpetuando o agir responsável, seja pela em razão de crença ou mesmo por imposição da norma legal, que, aliás, deve prevalecer perante as outras e promover a dignificação humana.

Ademais, segundo Wolfgang Hoffmann-Riem (2019) é importante compreender que devido à diluição de fronteiras territoriais típica do uso da Inteligência Artificial (IA), apenas esforços nacionais, incluindo-se aqui as regras jurídicas nacionais, normalmente não são suficientes para fazer frente aos problemas, o que faz com que seja necessário seguir normas do direito transnacional.

A título de exemplificação, o escopo da lei de proteção de dados da UE em âmbito geral – e, particularmente, do direito ao esquecimento – tem, cada vez mais, enfrentado problemas relacionados aos limites jurisdicionais. Uma das características mais discutidas da legislação de proteção de dados da UE é a sua aplicabilidade para além das fronteiras da UE. Ademais, a recente introdução de multas mais severas fez com que muitas empresas estrangeiras passassem a cumprir a lei de proteção de dados da UE não somente no que concerne aos seus negócios na Europa, mas também em escala global.

Passa-se a analisar na próxima seção, a aplicabilidade da LGPD nas relações empregatícias, desde a fase pré-contratual até a fase posterior ao encerramento do vínculo existente entre empregador e empregado.

## **2.1 O TRATAMENTO DE DADOS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

A forma correta de tratamento de dados pessoais é a questão de central preocupação no mundo empresarial. A LGPD estabelece os fundamentos, os princípios, os direitos do titular e os deveres dos operadores de tratamento de dados pessoais. Ainda, disciplina as bases legais, em rol taxativo, das hipóteses lícitas de tratamento dos dados pessoais divididas em dois grupos: (i) o primeiro grupo exige o consentimento ou autodeterminação do titular<sup>21</sup> dos dados pessoais; (ii) o segundo grupo dispensa o consentimento ou autodeterminação<sup>22</sup> em razão das obrigações legais e do princípio da transparência.

Uma questão importante é a possibilidade de conjugar as várias bases legais. Se a lei determina uma hipótese de coleta de dado, por força de obrigação legal, não há motivo para pedir o consentimento, salvo se houver finalidade diversa. Entretanto, é factível a conjugação da base de obrigação legal com a base do consentimento, a exemplo: a coleta dos dados do CPF (Cadastro de Pessoa Física) para fins de relação de empregado (art. 16 da CLT) e concomitante para outra finalidade de inserção do empregado no plano de saúde oferecido pelo empregador.

Outra questão de extrema importância, levantada por Thiago Luís Santos Sombra (2019) é a mudança de base de tratamento, na mesma relação jurídica, pois a empresa poderá ser sancionada pela ANPD por alteração das bases de forma inadequada. Exemplo: uma empresa possui os dados do trabalhador para cumprimento de obrigação legal; no momento de cumprimento do contrato, o empregado se acidenta e o empregador necessita levá-lo de forma imediata ao centro de emergência de um hospital. Nesse instante, os dados serão coletados pelo plano de saúde mantido pela empresa, com a finalidade de proteção à vida (arts. 7º, inc. VII ou 11, inc. II, e, LGPD). Assim fica

---

<sup>21</sup> Danilo Doneda (2019, p. 37) afirma que “a fundamentação deste consentimento reside na possibilidade de autodeterminação em relação aos dados pessoais, e que esta autodeterminação deve ser o elemento principal a ser levado em conta para caracterizarmos tanto a natureza jurídica bem como os efeitos deste consentimento”.

<sup>22</sup> Rodotà (2018, p. 141) ensina que “Não por acaso, em novembro de 1983, o Bundesverfassungsgericht, a Corte Constitucional alemã, tinha reconhecido “a autodeterminação informativa” como direito fundamental da pessoa, operando de novo uma distribuição de poder, subtraindo as informações pessoais do poder incondicionado do Estado (a sentença abordava a lei sobre recenseamento) e do poder dos “senhores da informação”.

evidente que o empregador-controlador deverá estar atento a cada ocorrência e jamais agir de forma genérica com relação a utilização das bases.

O tratamento de dados pessoais na relação empregatícia pode ocorrer na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual. Cada uma dessas fases será vista separadamente.

### **2.1.1 O TRATAMENTO DE DADOS NA FASE PRÉ-CONTRATUAL**

A relação empregatícia, desde o seu início, segundo Andrea Gardano Bucharles Giroldo e Daniela Cunha Machado (2020) configura-se pelo tratamento de dados dos empregados, seja em decorrência do poder diretivo do empregador, seja em cumprimento da lei, de normas coletivas ou de regulamentos internos, bem como para o atendimento a políticas públicas. Dessa forma, as determinações contidas na LGPD acerca do tratamento dos dados devem ser observadas antes mesmo da formalização do contrato de trabalho.

Para Lara Castro Padilha Ramos e Ana Virgínia Moreira Gomes (2013) a utilização de tecnologias no ambiente de trabalho pode retirar a dignidade humana, à medida que impõem restrições ao direito da personalidade do empregado, uma vez que, a fiscalização realizada no ambiente laboral pode interferir e desrespeitar a intimidade e privacidade.

Em certas oportunidades, o candidato à vaga de emprego, tem sua privacidade invadida, por ser avaliado por características pessoais que não guardam relação com a vaga para a qual concorre, sendo, portanto, desnecessário serem levadas ao conhecimento do entrevistador.

Merece destaque, ainda, que alguns dados são repassados ao possível empregador sem o conhecimento do titular, podendo este levantamento de informações consubstanciar-se em clara violação aos direitos fundamentais do trabalhador.

Lara Castro Padilha Ramos e Ana Virgínia Moreira Gomes (2013) ainda citam como exemplo de dados solicitados e que são desnecessários para a contratação de

potencial empregado da empresa, a realização de testes genéticos, exames toxicológicos, questionamento sobre orientação sexual e opinião política. Do mesmo modo, viola o direito fundamental do empregado, a venda de dados coletados pela empresa a terceiros.

Para Adriane Reis de Araújo (2020), devem ser evitados, uma vez que vedados também pela legislação pátria já em vigor, anúncios de vagas que determinem a necessidade de preenchimento para certo grupo de pessoas, como, por exemplo, determinado gênero, religião, opinião política, estado civil, opção religiosa, quando não houver justificativa da necessidade da coleta de tais informações para a vaga em questão.

Em que pese ser entendido como uma inovação em muitos aspectos da proteção dos dados pessoais dos empregados, necessário se faz salientar que, na relação empregatícia, além das determinações contidas na LGPD, também devem ser observadas as normas contidas na CLT, bem como no Repertório de Recomendações Práticas da Organização Internacional do Trabalho, o qual aborda a proteção dos dados dos trabalhadores.

O Repertório de Recomendações Práticas da OIT foi implementado em 1997 e tem como propósito fornecer diretrizes sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores.

Dentre as orientações estabelecidas no referido documento, Lara Castro Padilha Ramos e Ana Virgínia Moreira Gomes (2013) destacam que

o processamento de dados de forma legal e justa e, somente quando relevante para o emprego do trabalhador; utilizado apenas para o propósito inicialmente determinado e, em caso de processamento para fins diversos do inicialmente estabelecido, garantir sua compatibilidade com a finalidade original, bem como evitar interpretações errôneas; a não utilização de dados coletados para controlar o comportamento dos trabalhadores; não vinculação dos dados coletados com o desempenho do trabalhador; informação ao trabalhador sobre quaisquer processos de coleta de dados a seu respeito; a não utilização de dados como justificativa para quaisquer tipos de preconceito e discriminação; a não renúncia dos trabalhadores aos seus direitos e a necessidade de uma cláusula de confidencialidade por parte de quem manipula e coleta tais dados. (p. 129-130).

Apesar de não possuir força vinculante, o referido documento formulado pela OIT traz importantes recomendações aplicáveis à relação de emprego, especialmente a administração, coleta e publicação desses dados durante a fase pré-contratual.

Merece ressalva, a posição de Andrey Oliveira Lamberty e Marcelo Barroso Kumel (2018), o fato de que, o próprio instrumento elaborado pela OIT pondera que, em circunstâncias especiais, pode haver a coleta dos dados vedados pelo documento, desde que esses dados sejam relevantes para uma decisão do emprego e em conformidade com a legislação vigente.

Dessa forma, verifica-se que a preocupação com a proteção dos dados dos empregados e candidatos às vagas de emprego não é recente, sendo que a LGPD vem para confirmar a necessidade de tratamento especial desses dados, não somente na legislação pertinente às relações de trabalho.

Segundo Andrea Gardano Bucharles Giroldo e Daniela Cunha Machado (2020) merece especial destaque a aplicação da LGPD na fase anterior à contratação, pelo fato de que, durante a entrevista, o potencial empregado encontra-se em situação inferior à da empresa, à medida que ele precisa ser aprovado naquela vaga. Do mesmo modo, demonstra-se a vulnerabilidade do possível empregado, uma vez que, caso não seja aprovado para o cargo, existe ainda a possibilidade da empresa divulgar a outras companhias os motivos determinantes para a sua não contratação.

Ainda, Andrey Oliveira Lamberty e Marcelo Barroso Kumel (2018) demonstram a preocupação com a utilização ilegal dos dados coletados pelos empregadores, quando esses formulam as chamadas “listas discriminatórias”, de empregados e candidatos a vagas, quando essas são repassadas a outras empresas.

Essas listas podem conter informações que desabonem os titulares dos dados, contendo antecedentes criminais, reclamações trabalhistas ajuizadas contra ex-empregadores, restrições de créditos, ou até mesmo informações específicas que tenham ocorrido durante a relação existente entre o titular e o empregador.

Destaque-se, ainda, que não raro, os possíveis empregados são submetidos a entrevistas após a análise do currículo e nessa ocasião, dados pessoais sensíveis são coletados, o que também enseja preocupação, tendo em vista a possibilidade desses

dados ser compartilhados para fins distintos ou que tragam danos ao trabalhador. Desta feita, os dados fornecidos por aqueles que não foram selecionados para a vaga em questão, também necessitam de tratamento especial, devendo ser aplicados também, os princípios basilares que norteiam a LGPD.

Ao ser concluída a fase pré-contratual, entende-se por atingida a finalidade que justificou a coleta inicial dos dados sensíveis de seus titulares. Nesse momento, novas finalidades serão iniciadas, à medida que novos dados serão coletados daquele que foi selecionado para a vaga de emprego, bem como para o armazenamento dos currículos enviados.

Já se está aqui a falar do tratamento de dados pessoais na fase contratual da relação empregatícia, o que será detalhado na próxima seção.

### **2.1.2 O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

Durante toda a relação havida entre as partes, seja ela contratual, antecedente ou posterior, o empregado é o titular dos dados, o qual fornece por meio do contrato de trabalho informações ao seu empregador que é o controlador dessas informações.

Segundo Nicolau Oliveiri (2019) Superada a fase que dá início à relação empregatícia, novos dados pessoais sensíveis serão coletados pelo empregador que deve decidir como se dará o tratamento desses dados fornecidos. Tratamento esse que será realizado por um operador, podendo esse ser o próprio empregador, um setor do empregador, ou até mesmo um terceiro.

Ivani Contini Bramante, Ana Cecilia Sampaio de Martino e Leonardo Gutierrez Alves (2021) discorrem que por meio de seus agentes de tratamento, as empresas serão responsáveis por elaborar relatórios de impacto à proteção de dados pessoais, contendo a descrição dos dados coletados, o fundamento da coleta, a metodologia utilizada para a mesma e a garantia de proteção dos dados coletados. Por esse motivo, reputa-se necessária a contratação e consultoria de companhias especializadas em segurança da informação.

Quando o empregado é contratado, a própria Consolidação das Leis do Trabalho, juntamente com a Portaria MTE 41, de 2007, determinam quais dados serão necessários para o cadastro do emprego. Dentre esses dados estão o nome do empregado, data de nascimento, filiação, nacionalidade, naturalidade, número de registro da Carteira de Trabalho e número de inscrição do Número de Identificação Social e Número de Identificação do Trabalhador (NIS/NIT).

Segundo Andrea Gardano Bucharles Giroldo e Daniela Cunha Machado (2020) a coleta dessas informações, é justificada na medida de estabelecimento da relação empregatícia, no entanto, o tratamento dos dados do empregado deve se dar em observância à finalidade da coleta.

A empresa, e principalmente o setor de recursos humanos, caso a empresa conte com um, deve ser treinado adequadamente para desenvolver critérios e práticas que não discriminem os empregados e que verifiquem a real necessidade da coleta.

Além dos dados já mencionados, Andrea Gardano Bucharles Giroldo e Daniela Cunha Machado (2020) ressaltam que outros dados pessoais sensíveis podem ser solicitados ao empregado, como, por exemplo, o preenchimento de requisitos estabelecidos pelo E-Social, tais como e-mail, data de nascimento dos pais, dentre outros. Nesses casos, há legitimação do tratamento pelo empregador, o legítimo interesse ou a necessidade de coleta para fins de execução do contrato de trabalho.

Do mesmo modo, Adriane Reis de Araújo (2020). é lícita a transmissão de dados dos empregados a Órgãos Públicos, necessários à execução de políticas públicas, como, por exemplo, dados sobre o Imposto de Renda, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Cadastro Geral de Empregados ou Desempregados (CAGED) ou Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), uma vez que para esses não há necessidade de consentimento do empregado.

Segundo Gustavo Carvalho Machado e Ricardo Souza Calcini (2019) com relação ao ponto eletrônico biométrico, embora exista previsão legal para o seu uso, há quem defenda que a empresa deve se resguardar e solicitar o consentimento do empregado, uma vez que a biometria é dado sensível do obreiro, bem como que, a legislação abrange o ponto eletrônico e não necessariamente o uso da biometria.

Ainda, durante a relação empregatícia, pode surgir a necessidade de coleta de outros dados pessoais sensíveis dos empregados. Dessa forma, Andrea Gardano Bucharles Girollo e Daniela Cunha Machado (2020) orientam que o empregador deve sempre ser transparente com o empregado acerca dos motivos justificadores da coleta de dados novos.

Segundo Taisa Maria Macena de Lima e Maria de Fátima Freire de Sá (2020), embora esses exames sejam obrigações legais, os seus resultados são dados pessoais sensíveis, e o seu tratamento se restringe às hipóteses previstas no artigo 11 da LGPD<sup>23</sup>, destacando-se a proteção à vida do empregado e cumprimento da legislação ou exercício regular de direitos pelo empregador.

Lara Castro Padilha Ramos e Ana Virgínia Moreira Gomes (2013) orientam que o consentimento dos empregados deve se dar de maneira livre e inequívoca, por escrito, no qual ele manifesta sua concordância acerca do tratamento dispensado a seus dados para uma determinada finalidade. Ainda, as autoras destacam a importância de as autorizações não serem genéricas, pois o tratamento será vedado caso seja comprovado vício de consentimento. Tal orientação encontra previsão expressa na LGPD, no § 4º do artigo 8º<sup>24</sup>.

Nesse passo, Késley Karinne Souza de Oliveira (2019) destaca a obrigatoriedade de as cláusulas serem inteligíveis acerca da utilização dos dados coletados, bem como,

---

<sup>23</sup> 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; II – sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para: a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos; c) realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis; d) exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem); e) proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro; f) tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais da área da saúde ou por entidades sanitárias; ou g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais”.

<sup>24</sup> Art. 8º da LGPD. “O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular. [...] § 4º O consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, e as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas”.

nos termos do § 5º do artigo 8º<sup>25</sup>, pode o consentimento ser revogado a qualquer tempo e de forma gratuita.

Ainda, conforme alhures salientado, pode caracterizar vício de consentimento, conforme § 3º do artigo 8º<sup>26</sup>, caso seja verificado que não foi voluntário o consentimento das partes, sendo, portanto, nula a cláusula.

A empresa não pode repassar a terceiros os dados de seus contratados, sem que esses autorizem expressamente esse compartilhamento. Por isso, verifica-se a necessidade de que os empregados autorizem tal repasse, caso seja necessário.

Para as empresas que já possuem contratos em curso, Taisa Maria Macena de Lima e Maria de Fátima Freire de Sá (2020) orientam que seja feita a revisão desses documentos, para que contenham cláusulas expressas sobre a proteção dos dados pessoais, as quais foram abordadas anteriormente.

Dessa forma, em que pese a LGPD não obrigue as empresas a implementarem políticas internas relacionadas à coleta de dados, Andrea Gardano Bucharles Giroldo e Daniela Cunha Machado (2020) orientam que as entidades institua normas relacionadas à coleta, ao tratamento e ao descarte desses dados, de modo que o empregador minimize os riscos de questionamentos futuros.

Portanto, incluir normas sobre como os dados serão tratados, no programa de *compliance*, pode contribuir para a proteção tanto dos dados como também da empresa, a qual instituirá políticas de tratamento de tais informações. Assim, evita-se a solicitação de informações que não são determinadas pela legislação, reduzindo, portanto, a exposição de riscos de questionamentos durante uma fiscalização, ou ainda, de denúncia dos empregados aos órgãos de fiscalização.

---

<sup>25</sup> Art. 8º da LGPD. “O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular. [...] § 5º O consentimento pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular, por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação, nos termos do inciso VI do caput do art. 18 desta Lei”.

<sup>26</sup> Art. 8º da LGPD – “O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular. § 3º É vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento”.

Destaque-se que a LGPD também deve ser aplicada à fase pós-contratual da relação empregatícia. Esta fase será abordada na próxima seção.

### **2.1.3 A LGPD NA FASE PÓS-CONTRATUAL**

Do mesmo modo que requer atenção o armazenamento dos dados no curso do contrato de trabalho, o mesmo deve acontecer quando a relação empregatícia termina.

Segundo Selma Carloto (2020), a retenção dos dados quando do término da relação empregatícia, se justifica quando a legislação determina que a empresa detenha tal documentação pelo prazo previsto, ou, ainda, para o exercício de direito em processo judicial, administrativo ou arbitral.

Andrea Gardano Bucharles Giroldo e Daniela Cunha Machado (2020) pontuam que os dados relacionados à ficha de registro do empregado devem ser guardados permanentemente, uma vez que visam a proteção do trabalhador, pois envolvem direitos não sujeitos a prazo prescricional, ou, ainda, que a prescrição se inicia somente quando da ciência do direito pelo empregado, tais como assuntos relacionados à doença ocupacional que pode surgir anos após o término do contrato de trabalho.

Dessa forma, uma vez que o armazenamento de tais dados decorre de previsão legal, o que justifica sua manutenção, entende-se ser desnecessário dar ciência ao empregador, quando de sua rescisão, de quais dados permaneceram em posse do empregador.

Mais uma vez se torna necessária a implementação de políticas internas que determinem a utilização dos dados pessoais para a finalidade para a qual foram coletados, ou, ainda, que justifiquem a sua manutenção. Ademais, Selma Carloto (2020) destaca a informação de que, mesmo que não haja obrigatoriedade das empresas em adotarem políticas internas e cláusulas contratuais, aquelas empresas que demonstrarem seu comprometimento, em caso de eventual descumprimento, serão beneficiadas.

Percebe-se por todo o exposto que não obstante a LGPD não tenha dispensado tratamento exclusivo para as relações de trabalho, esta impactou profundamente nos contratos de trabalho das empresas.

### 3 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

A natureza contratual da relação de emprego foi objeto de discussão da doutrina por muitos anos, havendo diversas visões relevantes. Apesar de haver um parcial consenso atualmente, trata-se de um tema relevante e profundo, o qual deve ser abordado.

Conforme Maria do Rosário Palma Ramalho (2003), após a Revolução Francesa, cresceu em importância a noção de que um tratamento díspar entre as partes do vínculo empregatício seria contraditório com os ideais de liberdade e igualdade que consagraram o levante. Assim, passou-se a tratar a relação de emprego como um contrato de locação de serviços (*locatio conductio operarum*), com natureza eminentemente obrigacional. Entendia-se, pois, a atividade de trabalho como um bem integrativo do patrimônio do trabalhador, do qual ele pode dispor livremente no comércio jurídico.

Alguns autores entendem que a relação de emprego não tem origem no direito romano, mas sim na servidão feudal, advindo do medievo os presentes deveres recíprocos de conduta entre as partes.

A relação de emprego moderna, tal como é conhecida hoje, surgiu na 1ª Revolução Industrial, como aponta José Martins Catharino (1982), com uma natureza predominantemente civilista. Nesse momento, entendia-se que a situação de dependência do trabalhador era consentida por ele próprio, o que lhe conferia legitimidade.

Todavia, a partir do final do século XIX, passou a ganhar destaque uma visão mais protetiva dos trabalhadores. Entendeu-se que a noção de igualdade entre as partes estava afastada da realidade, causando graves prejuízos aos obreiros. Quebrou-se, pois, o princípio da autonomia da vontade, passando a ter destaque uma noção de liberdade protegida. Assim, com o foco em um dever recíproco de assistência e lealdade entre patrão e empregado, a linha comunitário-pessoal (também conhecida como institucionalista) valorizava a integração do trabalhador na empresa, em comunhão ao menos parcial de interesses com o patrão.

Tal linha foi duramente criticada por idealizar as relações de classes sociais, as quais não gozavam de união nem de comunhão de interesses, sendo, em verdade, conflituosas. Assim, evoluiu a doutrina para uma combinação das ideias anteriores, tratando a relação de emprego como de natureza obrigacional, porém permeada por deveres de conduta associados à ideia institucionalista, levando em conta a complexidade da posição debitória das partes.

### 3.1 CONCEITOS E NATUREZA JURÍDICA

Abordando o conceito de contrato de trabalho e de emprego, a doutrina oferece definições mais aprofundadas do que a CLT. Inicialmente, cabe distinguir entre ambos, sobre os quais segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014) é possível afirmar que o primeiro é um gênero do qual o segundo é espécie. Assim, pode haver vínculo de trabalho pela prestação de serviços eventuais, gratuitos, religiosos, de estágio, de emprego, dentre outras.

Na definição dos conceitos de contrato de trabalho e de emprego, muitos autores valem-se de uma visão lato sensu, sem distinguir entre ambos. Neste trabalho, utiliza-se a expressão “contrato de trabalho” nesse sentido abrangente.

Mauricio Godinho Delgado (2020) constrói sua definição a partir dos elementos da relação empregatícia. Explica o autor que

contrato de trabalho é o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. (p. 504).

Délio Maranhão (1961), por sua vez, assevera que contrato de trabalho ‘stricto sensu’ é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador) a quem fica juridicamente subordinado.

Américo Plá Rodríguez (1982) atribui a variedade de conceitos à busca dos autores por incluir na definição os elementos distintivos do vínculo trabalhista e cobrir alternativas que podem se apresentar. Assim, conforme se tenha seguido uma ou outra técnica, se tenha julgado necessário incorporar tais ou quais notas peculiares, se tenha entendido útil incluir determinadas previsões, resultará uma definição diferente.

Por fim, Américo Plá Rodríguez (1982) define o contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa se obriga a prestar uma atividade em proveito e sob a direção de outra pessoa, a qual, por sua vez se obriga a retribuir-lhe.

Parece ainda relevante destacar a definição feita por Tarso Genro (1994), a qual conta com um viés ideológico expresso, afirmando que o contrato reproduz, no plano individual, a luta constante entre capital e trabalho:

O contrato de trabalho é a convenção necessária, pela qual uma ou mais pessoas são obrigadas, mediante a venda da força de trabalho de forma subordinada, a prestar serviços não eventuais, reproduzindo, na relação individual, a dominação global do capital sobre o trabalho. (p. 96-97).

Ademais, o contrato de trabalho possui características próprias que o distinguem dos demais. Nesse sentido, afirma Amauri Mascaro Nascimento (2014) que o contrato, nas relações de trabalho, adaptou-se às características próprias para as quais foi aplicado no âmbito trabalhista.

Adota-se o posicionamento de que a relação de emprego possui natureza contratual, no sentido manifestado por José Martins Catharino (1982) a relação de emprego é contratual, na significação moderna, embora embebida de normatividade convergente, pró-contratual. Excepcionalmente pode surgir independente de contrato, contra a vontade do empregador, imposta por norma sindical ou pela lei formal, jamais contra a do empregado.

Em seu artigo 442, a CLT definiu o contrato de trabalho como sendo “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1943, s.p.). Tal conceituação, porém, sofreu fortes críticas por parte da doutrina, como de Mauricio Godinho Delgado (2020) por estabelecer uma correspondência entre conceitos distintos, quais sejam, o contrato de trabalho e a relação de emprego.

De início, percebe-se que o legislador optou por reconhecer um caráter contratual no vínculo empregatício. Porém, José Martins Catharino (1982) afirma que a linha seguida pela Consolidação não foi a puramente contratual, mas sim a institucionalista impura, ligada a uma ideia estatutária. Para entender a definição legal, é necessário compreender as características que definem a relação de emprego e o contrato de trabalho, respectivamente.

### 3.2 CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS

A legislação e a doutrina definem como regra os 4 fatores que caracterizam a relação de emprego: subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade. Cabe, portanto, um estudo acerca dos tópicos destacados, possibilitando uma melhor compreensão acerca das características próprias do contrato de trabalho (e de emprego).

A onerosidade se liga ao raciocínio de que a relação de emprego toma por base a existência de obrigações onerosas entre as partes. Veja-se a posição de Adriano Santos Wilhelms (2009)

O contrato de trabalho é, por natureza, oneroso. O trabalho prestado deve ser remunerado, não sendo admissível um contrato de trabalho sem a devida contraprestação. O salário, denominação da contraprestação pelo trabalho, é de tal forma relevante que se constitui na principal obrigação do empregador. (p. 88-89).

Mauricio Godinho Delgado (2020), por sua vez, explica a reciprocidade que define a natureza onerosa da relação de emprego:

Ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada (p. 307).

A pessoalidade na relação de emprego afigura-se como um requisito fundamental de caracterização do empregado. Deve a prestação de serviços ser pessoal, ou seja,

feita apenas pelo trabalhador, infungível, de modo a configurar o vínculo empregatício. Vejamos a posição de Mauricio Godinho Delgado (2020)

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada - ou efetivamente cumprida - deve ser, desse modo, intuito personae com relação ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. (p. 301).

José Martins Catharino (1982, p. 162), por sua vez, destaca a infungibilidade da prestação do empregado, ao afirmar que “tendo contratado com o empregador, o empregado, como já dito, assume a obrigação personalíssima de trabalhar sob as ordens do primeiro, vale dizer, infungível”.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 565) expõe que “a personalidade integra o conceito de relação de trabalho. Pode ser compreendida como a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador de serviços, própria dos contratos intuito personae”.

Tal não significa que seja vedado ao empregado se fazer substituir em situações eventuais. Porém, segundo os autores, as trocas não devem ser habituais, sob risco de desconfiguração a relação empregatícia.

Como consequência do caráter personalíssimo da obrigação de prestar serviços, ela não é transmitida a herdeiros e sucessores no caso da morte do empregado. Ocorre, assim, a dissolução do vínculo. Ainda, quando o trabalhador está temporariamente impossibilitado de laborar, ocorrem as situações de suspensão e interrupção do contrato.

Tais regras não se aplicam ao empregador, sob quem incide uma noção de despersonalização, por isso mesmo que haja constante alteração subjetiva do contrato no polo empresarial, manter-se-ão as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado. Nesse sentido dispõem os artigos 10<sup>27</sup> e 448<sup>28</sup> da CLT.

---

<sup>27</sup> Art. 10 da CLT. “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”.

<sup>28</sup> Art. 448 da CLT. “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

Também, há a necessidade de que a prestação de serviços tenha natureza não eventual.

Trata-se de característica de difícil definição, segundo Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 303) “o conceito de não eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. A dissensão apresenta-se na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais”. Veja-se que, enquanto o artigo 3º da CLT trata de “serviços de natureza não eventual” (Brasil, 1943, s.p.), o artigo 1º da Lei Complementar 150/2015, conhecida como Lei do Trabalho Doméstico, dispõe sobre “aquele que presta serviços de forma contínua” (Brasil, 2015, s.p.).

Primeiro, portanto, busca-se explicar no que consiste o trabalho eventual, para, após, explicar como se configuraria uma prestação de serviços não eventual (também chamada de habitual).

O trabalho eventual, o qual é incompatível com o vínculo empregatício, é descrito por Adriano Santos Wilhelms (2009, p. 89) como sendo “aquele que ocorre ocasionalmente e não se integra nos fins da empresa”. José Martins Catharino (1982, p. 158), por sua vez, explica que “eventual é o trabalho do qual determinada empresa não necessita normal e permanentemente (de modo contínuo ou intermitente)”. Amauri Mascaro Nascimento (2014) explica que

No trabalho eventual não há uma inserção continuada do prestador na organização para a qual o serviço prestado, nem a inerência desse trabalho aos fins principais da atividade econômica da empresa, dada a singularidade do opus ou resultado, em cujo cumprimento se exaure o contrato. Por esse mesmo motivo é que não pode ser beneficiado com os mesmos direitos previstos para o empregado, sendo essa a principal causa da marginalização do eventual e da falta de proteção jurídica que deveria receber, pautada em critérios próprios. (p. 594).

Assim, por oposição, podemos entender que a não eventualidade estará presente quando o serviço for prestado de modo habitual e se integrar nos fins da empresa. A habitualidade pode ser demonstrada pela necessidade normal e permanente da atividade. Seguindo essa visão, Adriano Santos Wilhelms (2009, p. 89) entende que “a

---

existência do contrato de trabalho pressupõe uma prestação contínua, que se insira na atividade-fim da empresa”.

Por fim, Mauricio Godinho Delgado (2020) apresenta conceito que se mostra pertinente para definir a não eventualidade:

A ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas justralhistas. (...) De outro lado, a ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Por meio de do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego).

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico (p. 303).

Quanto à subordinação, Amauri Mascaro Nascimento (2014) afirma que ela tem origem na servidão, regime oriundo do período feudal. Todavia, no período hodierno, quem se sujeita é a energia de trabalho do empregado, e não a sua própria pessoa, assim

Trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o modo como o trabalho lhe será prestado, competindo ao favorecido a direção, o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar na relação jurídica na forma do ordenamento jurídico (p. 586).

Ainda, afirma o autor que a liberdade negocial das partes acaba sendo apenas parcial, pois o empregador, em virtude da subordinação, possui maior poder para estipular os ditames da relação.

Alice Monteiro de Barros (2017) afirma que a subordinação se caracteriza por uma observância a diretivas constantes e analíticas sobre o modo e o tempo em que deverá ser executada a prestação de serviços.

Cita-se ainda que há linhas que afirmam ser mais específica a subordinação. A visão subjetiva, explica Mauricio Godinho Delgado (2020), define-se por uma “dependência” do trabalhador em relação ao patrão. Tal visão encontra-se representada no artigo 3º da CLT e, segundo o autor, está superada pela doutrina:

No Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob o prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. [...] não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sóciojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. (p. 311).

Porém, independente da linha a ser seguida, é certo que somente pode haver relação de emprego se estiver presente a subordinação. Desse modo, trabalhadores autônomos, dentre outros, ficam excluídos dessa relação.

Assim, a subordinação/dependência do empregado perante o empregador é nota essencial, elemento de existência da relação de emprego.

Tendo por base essa constatação, tradicionalmente se reconhece a chamada “superioridade jurídica do empregador”, estabelecida com base no contrato (fundamento próximo), sendo ao mesmo conferido o que se convencionou chamar de “poder de comando”. Na doutrina, tradicionalmente esse poder é denominado de “poder de comando” ou “poder de direção”, sendo subdividido em três poderes parciais: poder de organização; poder disciplinar ou punitivo, e poder de controle ou fiscalização.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014), existem várias explicações da natureza jurídica deste poder. Alguns entendem que é direito potestativo, pois nada pode ser oposto ao seu exercício; já outros entendem que é direito-função, pois é conferido em razão do exercício de obrigações. Quanto ao seu fundamento, ou seja, em razão que o empregador detém o poder empregatício, afirma o autor que existem quatro correntes diversas: a) teoria da propriedade privada do empregador, pois, isso lhe conferiria o poder como dono; b) teoria do contrato de trabalho, pois a subordinação resulta do acordo pelo qual o empregado aceita ser subordinado; c) a teoria da empresa como instituição, pois sendo a empresa uma instituição, cabe ao empregador a autoridade e seu governo; e d) a teoria do interesse, que afirma que o referido poder decorre do interesse que tem o empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho para o alcance de seus objetivos.

De outro lado, como verso e reverso da mesma moeda, a doutrina descreve ao lado do poder de comando do empregado, o chamado *jus resistantiae* do empregado. Com efeito, Délio Maranhão e Luiz Inácio B. Carvalho (1993), por exemplo, tratam do *jus*

*resistentiae*, afirmando que este é o direito que tem o empregado de se opor às determinações ilegais do empregador; de não aceitar as ordens que fujam à natureza do serviço ajustado, que o humilhem, que o diminuam moralmente ou que o coloquem em grave risco.

Embora os inegáveis acertos da doutrina tradicional, é necessário rever as noções sobre o poder de comando ou direção, possibilitando uma visão que insira essa manifestação de poder dentro do sistema jurídico democrático vigente, que deve ser visto como um todo unitário, como uma “técnica” de controle do poder. Assim, o exercício de qualquer poder dentro dessa ordem jurídica democrática, a qual tem por fundamento a dignidade humana e os direitos fundamentais, deve tê-la por fundamento e limite.

Conforme já dito quando do tratamento da subordinação/dependência, se, por um lado, sob o ponto de vista jurídico o “fundamento remoto” da subordinação/dependência do trabalho ao capital está na própria divisão social do trabalho, de outro, o que pode ser chamado de “fundamento próximo” e propriamente jurídico, encontra-se ancorado no ajuste contratual entre capital e trabalho, ou seja, no contrato de trabalho.

Aliás, não se deve esquecer que a CRFB/1988 consagra o “valor social da livre iniciativa” (art. 1º, IV) e, de outro lado, o artigo 2º, caput, da CLT, ao definir o empregador, dispõe que ele dirige a prestação de serviços. Ora, num regime capitalista, mesmo que marcado por temperamentos sociais, via de regra, o poder de comando da atividade econômica cabe ao proprietário ou controlador dos bens de produção.

Assim, entende-se que o poder empregatício tem seu fundamento próximo (jurídico) no contrato, encontrando neste e na ordem jurídica vigente, a sua justificação e limitação. Assim, não pode ser concebido como um poder arbitrário pelo qual possa o empregador determinar qualquer coisa.

Esse poder contratual (no sentido acima exposto) conferido ao empregador tem várias facetas funcionais que se inter-relacionam, permitindo-lhe dirigir a prestação laboral do empregado e regulamentar a forma com que essa prestação laboral será realizada dentro da dinâmica da atividade do empregador (poder de comando ou direção); além disso, confere ao empregador a possibilidade de fiscalizar a atividade laboral (poder de controle ou fiscalização), e também, possibilita ao empregador

disciplinar e punir o empregado que descumprir com as obrigações que nascem da realização do contrato (poder disciplinar ou punitivo).

Analisando o poder empregatício, Mauricio Godinho Delgado (1996) esclarece os seus delineamentos. Para o autor, esse poder intraempresarial não se constitui em direito potestativo, subjetivo, fenômeno senhorial/hierárquico ou em direito-função, mas, sim, constitui-se numa relação jurídica contratual complexa, qualificada pela elasticidade de sua configuração e em razão da intensidade variável do peso de seus sujeitos componentes. É uma relação jurídica contratual complexa e de assimetria variável entre os polos componentes, empregador e empregado, compreendidos em sua projeção individual e coletiva, mediante a qual são previstas, alcançam-se ou são sancionadas as condutas no plano da empresa. A previsão prevalece quando se reporta ao poder diretivo/regulamentar; o alcance, a concretização e sanção predominam quando se reporta ao poder diretivo/fiscalizador/disciplinar.

Da definição acima referida, fica caracterizado que o poder empregatício, cujos poderes de comando, controle e disciplinar são suas facetas, constitui-se numa consequência jurídica do próprio contrato de emprego, sendo tal poder variável (plástico) em sua intensidade e efetivação em razão de uma série de variantes internas (intervenção sindical e intervenção dos empregados organizados) e externas (todo o regime político e jurídico vigentes), que são próprias do momento em que vive a sociedade na qual o contrato de emprego se desenvolve.

Esse conceito de poder empregatício tem a manifesta vantagem de alcançar tanto as expressões do poder empregatício numa sociedade liberal clássica, como também numa sociedade democrática. Assim, deixa aberturas para as intervenções internas e externas a essa relação de poder, o que não enreda o conceito a puros conditionalismos formais, mas prende-o à realidade que está em torno de todas as questões laborais. Embora transpasse épocas e concepções diversas, permite que sejam salientadas as diferenças específicas entre umas e outras.

### **3.3 A TUTELA DO DIREITO À INTIMIDADE DO TRABALHADOR**

Como visto, o indivíduo é o foco do Direito no Estado moderno e os direitos fundamentais são assim chamados por serem indispensáveis ao seu reconhecimento e valorização na condição de ser humano. No Brasil, a CRFB/1988 inaugurou um vasto catálogo de direitos fundamentais, especificando o norte a ser seguido por todo o ordenamento: a dignidade da pessoa humana.

A dignidade que a Constituição cidadã visa garantir a todos passa, necessariamente, pela plenitude dos direitos de personalidade do indivíduo, assim compreendidos aqueles que garantem a individualidade da pessoa (do latim, *personalitas* significa aquilo que é próprio ou inerente à pessoa), normalmente relacionados à liberdade, à privacidade, à honra, à imagem, entre outros. Neste sentido, os direitos de personalidade são considerados direitos fundamentais.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2020), de fato, ao valorizar os direitos da personalidade, a CRFB/1988 atribuiu a estes direitos potência e efetividade enquanto força normativa, tornando-os instrumentos garantidores da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito, inaugurando um novo contraponto jurídico aplicável às relações de trabalho, presumidamente desiguais.

O gozo em plenitude dos direitos de personalidade garante ao indivíduo sua integridade, elemento trabalhado por Alice Monteiro de Barros (2017), que subdivide os direitos de personalidade em (1) direito à integridade física, (2) à integridade intelectual e (3) à integridade moral, destacando que, especificamente na relação de trabalho, estes direitos “são oponíveis contra o empregador”. Oposição esta que vem do contraponto jurídico mencionado por Mauricio Godinho Delgado (2020).

A partir da estruturação feita por Alice Monteiro de Barros (2017), este estudo aprofunda um viés específico dos direitos de personalidade, que é o direito à intimidade, necessária à garantia da integridade moral das pessoas envolvidas nas relações de trabalho. Em prol desta integridade, os direitos humanos existem independentemente de posituação de expressões que derivam da garantia maior da dignidade da pessoa humana, nos termos do artigo 1º, inciso III da CRFB/1988.

Contudo, o fato de a Constituição garantir expressamente a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (art. 5º, inc. X) ressalta a

importância destes direitos específicos. Tais bens jurídicos podem ser englobados na expressão direito à intimidade, que representa a qualidade daquilo que é íntimo, particular, e envolve a vida privada, a honra e a imagem, direitos fundamentais tutelados constitucionalmente, a fim de garantir a integridade moral dos indivíduos.

Enquanto espécie do gênero direito de personalidade, a garantia à intimidade se aplica às características e condições mais particulares do indivíduo, assegurando que não será obrigado a expor aquilo que não quer – garantia complementar à liberdade de expor aquilo que quer – resguardando suas características, hábitos, segredos, opiniões e ações praticadas na vida privada, sendo a intimidade um atributo de sua personalidade, segundo Ronaldo Nunes Ferreira (2014).

Na relação de trabalho, a integridade moral e, especificamente, a intimidade do trabalhador e do empregador deve ser mantida e resguardada. Tal assertiva é especialmente importante para a aplicação prática no cotidiano laboral por ser o contrato de trabalho mutável em sua essência, além de presumir a desigualdade entre as partes contratantes: características essas que o diferem do contrato civil e especificam o liame trabalhista.

Neste sentido, é o entendimento de Maurício Godinho Delgado (2020):

É que o contrato de emprego, embora evidentemente bilateral, pode, contudo, sofrer forte influência e interveniência de outras vontades componentes da dinâmica empresarial interna. Um contrato empregatício que se firme, de um lado, entre um sujeito empregador (que, ao mesmo tempo, pode ser individual e coletivo), e, de outro lado, um sujeito individual obreiro, pode receber a interveniência, em sua reprodução sociojurídica ao longo da relação de emprego, da vontade do sujeito coletivo obreiro, através de suas múltiplas modalidades de organização e atuação (delegados obreiros internos à empresa, comissões internas e diversas outras formas de manifestação da vontade coletiva dos trabalhadores. Essa característica singular significa, portanto, que o contrato empregatício é essencialmente dinâmico, nele podendo atuar, após o pacto inicial celebrado, a vontade coletiva obreira, visando garantir o alcance de um processo mais democrático de gestão de poder no contexto empresarial interno. (p. 697).

O contrato de trabalho, nesta perspectiva, apresenta um dinamismo diferenciado, que é afetado pela coletividade, pela ordem democrática e as leis e normas coletivas emanadas posteriormente, mas sempre e sobretudo, pelos direitos e garantias fundamentais. A regulamentação e fiscalização (que são direito do empregador) devem,

portanto, considerar que o trabalho é o objeto do contrato, não a pessoa que o executará. Somente assim se garantirá a intimidade do profissional.

Nos ensinamentos de Ronaldo Nunes Ferreira (2014):

O objeto do contrato de trabalho não é a pessoa do trabalhador, mas a sua atividade. [...]. No entanto, é certo que a disponibilidade de sua força implica na disposição da própria pessoa, uma vez que não há como separar a força de trabalho daquele que o presta. [...] Conquanto o contrato laboral ostente a natureza patrimonial e não pessoal, o referido contrato é de trato sucessivo ou de execução continuada, o que implica no envolvimento do trabalhador pessoalmente. Esse envolvimento abarca grande parte do seu dia e de sua vida, o que afeta não só seus interesses profissionais como também seus interesses pessoais. Sua disponibilidade não esporádica acaba por afetar sua saúde, sua vida social e disponibilidade para a família e amigos, sua intimidade e integridade física. Por conter a relação trabalhista componente denso de pessoalidade, deve ser revestido de confiança recíproca e boa-fé na execução contratual. (p. 28-29).

Pela eficácia horizontal dos direitos fundamentais, a garantia da intimidade do empregado deve ser observada ao longo de todo o contrato de trabalho, independentemente das alterações que, naturalmente, ocorrem durante sua vigência. Estabelecer tal premissa é ponto essencial para efetividade prática da garantia constitucional e, conseqüentemente, evitar que sejam cometidos abusos de direito.

Num contexto de vasta oferta de comunicação social e no qual o profissional passa boa parte do seu dia em ações direta ou indiretamente relacionadas ao trabalho, cumpre aprofundar o direito à intimidade, especificamente, sob o viés justralhista.

Desde a formação da relação contratual trabalhista, emergem garantias e obrigações a serem observadas, independentemente de terem previsão expressa no contrato ou até mesmo em lei (no caso dos direitos fundamentais), como, por exemplo, os deveres de diligência, fidelidade e obediência. Destes, somente o último é um dever exclusivo do trabalhador, de modo que o empregador também possui o compromisso de ser diligente e fiel nesta relação.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2017), especificamente no contexto dos direitos de personalidade, dentre os efeitos conexos ao contrato de trabalho, ganha destaque o dever de fidelidade. Isso porque, se, por um lado, o profissional assume o compromisso de guardar os segredos empresariais (evitando divulgar à concorrência, por

exemplo), por outro lado, a fidelidade do empregador se demonstra pelo compromisso de guardar e respeitar as liberdades individuais e a privacidade do trabalhador.

Na prática, se a desobediência, pelo empregado, pode dar azo à demissão por justa causa (art. 482, 'h' da CLT), do mesmo modo a infidelidade do empregador pode justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, 'd' da CLT), já que o dever de fidelidade é efeito conexo ao contrato.

O empregador tem o direito e o dever de dirigir sua atividade empresarial, inclusive fornecendo ordens e fiscalizando a execução dos serviços executados pelos empregados, já que o trabalhador opta, pelo contrato de trabalho firmado, por acatar tais ordens e fiscalizações que emanam do poder diretivo do empregador.

A doutrina caminha para assentar o entendimento de que o poder diretivo do empregador não decorre da propriedade privada ou do institucionalismo, mas sim do contrato, sendo esta a posição de Alice Monteiro de Barros (2017). Afinal, é pelo contrato de trabalho que o empregado aceita subordinar parte de sua liberdade à vontade de outrem mediante contraprestação.

O contrato de trabalho permite que o empregador exerça seu direito – aqui, melhor se encaixa o termo “direito” do que “poder” diretivo – de dirigir o exercício profissional do trabalhador, seja nas decisões executivas da atividade empresarial, seja por sua função de instrução (dar ordens) ou na função de controle (fiscalização).

Ocorre que assim como é certo que o empregador pode e deve exercer seu direito diretivo, igualmente certo de que possui o empregado a garantia de respeito à sua privacidade e intimidade. Neste caso, ao direito diretivo do empregador corresponde o dever de obediência do empregado. Porém, de outro ângulo, ao direito à intimidade do trabalhador corresponde o dever de fidelidade do empregador.

Daí surge um aparente conflito entre a liberdade do empregador em aplicar seu poder diretivo às relações de trabalho – inclusive utilizando das ferramentas tecnológicas disponíveis – e o direito à intimidade e privacidade do profissional.

Se a fonte do direito diretivo do empregador é o contrato de trabalho, a fonte do direito à intimidade do trabalhador é o princípio da dignidade humana, o mais fundamental

e basilar de nosso ordenamento, decorrentes pura e simplesmente da sua condição de ser humano.

Naturalmente, esta liberdade do empregador calcada no contrato não está acima das garantias constitucionais que resguardam o trabalhador. Por isso, a liberdade de dirigir a empresa nunca pode suprimir ou se sobressair em relação ao direito fundamental do trabalhador à intimidade. Neste sentido é valiosa a lição de Alice Monteiro de Barros (2008)

Sob o pretexto de dirigir a empresa e, em consequência, de impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato e, principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana [...]. (p. 612-613).

Estabelecida a premissa de que, quando houver conflito, a intimidade do profissional se sobressai à liberdade do empregador de adotar medidas de direção da empresa, cumpre aprofundar o estudo quanto às hipóteses de ocorrência prática e maneiras de equilibrar os dois direitos. Equilibrar é diferente de suprimir, naturalmente, mas vale reforçar a diferença deste ponto hermenêutico perigoso.

Afinal, a intimidade do profissional não suprime a liberdade do empregador ou lhe retira seu poder diretivo. E definitivamente a liberdade do empregador não pode suprimir a intimidade do trabalhador.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 665), essa “racionalização e atenuação do poder empregatício, em suas diversas dimensões – diretiva, normativa, fiscalizatória e disciplinar – não inviabiliza ou restringe o bom funcionamento da livre iniciativa, também garantida pela Constituição”.

É dizer: existe um contraponto entre dois direitos (intimidade de um versus liberdade de outro), sendo que especificamente neste caso, a garantia à intimidade sobressai por decorrer diretamente da Constituição, enquanto a liberdade decorre

especificamente do contrato firmado, no qual uma parte subordinada se submete apenas parcialmente às vontades de outro.

O desafio a ser enfrentado pelos juristas (na teoria) e pelos empresários e empregados (na prática) é exatamente como atenuar o poder diretivo e equilibrar a relação a partir do contraponto estabelecido pelos direitos de personalidade em relação, sempre agasalhados na equidade – presumidamente inexistente – entre as partes na relação de trabalho.

A questão é antes ética do que jurídica. A liberdade do empregador de fiscalizar o empregado deve se ater àquilo que é estritamente relacionado e/ou afete diretamente o trabalho. Ultrapassada esta linha tênue, torna-se uma intromissão injustificada e a liberdade do empregador de fiscalizar esbarra na liberdade do empregado de ser, pensar e fazer o que ele quiser.

Tal liberdade de ser, pensar e fazer o que quiser sem que haja intromissão do empregador é essencial para a integridade moral e, conseqüentemente, dignidade do trabalhador. Nas palavras de Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2021),

[...] o empregador não pode se intrometer nas escolhas traçadas pelo empregado, pois somente o ser humano, individualmente, e de forma plena, é capaz de escolher os relacionamentos que possam lhe trazer bem-estar e felicidade e, por conseguinte, uma vida pessoal e social harmônica e saudável. (p. 67).

A vida privada das pessoas não configura um universo paralelo à relação de trabalho. Naturalmente, os atos do trabalhador não cobertos pela fiscalização do patrão afetam esta relação. A separação entre o particular e o profissional, no entanto, pode ser dificultada quando os direitos e deveres não estão bem delimitados, ensejando abusos e violações de direitos.

### **3.3.1 FISCALIZAÇÃO E ABUSOS DE DIREITO**

O direito diretivo do empregador subdivide-se em outros “poderes” que fundamentam as ações de direção empresarial, como o poder regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Destes, o direito cujo exercício fica mais visível no embate com a intimidade do trabalhador é o fiscalizatório.

A fiscalização do trabalho é quase sempre necessária e justificada pelo contrato. Contudo, o contrato de trabalho não justifica a fiscalização da pessoa.

O chamado poder de fiscalização é a autorização concedida pelo empregado ao empregador (ou por meio de prepostos), para que este vigie e confira o cumprimento da prestação de serviços diretos do trabalhador e os efeitos conexos ao contrato de trabalho, inerente à direção da atividade empresarial (poder diretivo) de modo a garantir que as ordens dadas (poder de comando) sejam cumpridas corretamente, permitindo eventual correção (poder disciplinar).

O direito de fiscalizar é uma “liberdade jurídica protegida” conferida ao empregador, conforme conceito de Leandro Fernandez (2012, p. 88), pois é uma permissão decorrente do contrato, que é “acompanhada de um feixe de direitos e por normas objetivas que asseguram ao sujeito do direito fundamental a possibilidade de realização de dada ação”.

Analisar isoladamente o direito de o patrão fiscalizar o trabalho do empregado pode levar à confusão entre pessoa e coisa, que, infelizmente, é muito comum no cotidiano das relações laborais, supostamente justificando, dentre outros excessos e abusos de direito, a fiscalização ilícita ou a vigilância injustificada, que afetam a intimidade do trabalhador de diversas maneiras.

Dos excessos surge a necessidade de estabelecer limites. O fato de usufruir desta liberdade jurídica protegida de fiscalizar não dá direito ao empregador de vigiar aquilo que não esteja justificada e diretamente relacionada ao trabalho, seja durante o expediente ou não, no ambiente de trabalho ou não, em ambiente real ou virtual.

O direito à intimidade do trabalhador, portanto, contrapõe-se ao direito de fiscalização do empregador em todas as manifestações da intimidade: na preservação da imagem, da honra e, sobretudo, da privacidade.

Patrícia Pires de Moraes (2007) assim conceitua a intimidade:

A intimidade é relacionada ao sentimento das pessoas, do que, a seu juízo, deve ser participado a outros e do que preferem manter sob certa reserva. O direito à intimidade, como um direito autônomo da personalidade, é tutelado em diversos sistemas jurídicos nacionais. Ele possui um duplo caráter. Além de constituir um direito fundamental, com sua especial proteção no ordenamento jurídico é ao mesmo tempo considerado parte integrante dos direitos da personalidade. Tutela o direito do indivíduo de estar só e a possibilidade que tem toda a pessoa de excluir do conhecimento de terceiros aquilo que a ela só se refere e que diz respeito ao seu modo de ser no âmbito da vida privada (p. 23).

Como fundamentos que agasalham o direito à intimidade do trabalhador, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2021) menciona, além da garantia constitucional (art. 5º, incisos V e X), também o próprio Código Civil Brasileiro (capítulo II do Livro I), a Declaração Universal dos Direitos do Homem (artigo XII) e o Pacto de São José da Costa Rica, de 1969 (artigo 11, alínea 2) que estabelece, ao tratar da Proteção da Honra e da Dignidade: “2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação” (Brasil, 2022, s.p.).

Nota-se que a expressão “vida privada” é o elemento-chave para estabelecer os limites da fiscalização do empregador. Afinal, o direito de fiscalizar não permite qualquer interferência do patrão ou seus prepostos em questões pessoais do trabalhador. Sua subordinação se atém ao ambiente ou contexto profissional, ou, para firmar o contraponto: a vigilância deve estar restrita à vida profissional.

Alice Monteiro de Barros (2017) destaca que o direito à intimidade resguarda o profissional contra fiscalizações e vigilâncias injustificadas, assegurando, com isso, a liberdade de pensamento, de crença religiosa e de convicção filosófica ou política e associação sindical, liberdades estas asseguradas pelos artigos 5º, incisos IV, VI, VII e XVII e artigo 8º da Constituição Federal, tendo o empregado a faculdade de ocultar suas opiniões e preferências.

Sendo assim, segundo Alice Monteiro de Barros (2008, p. 613-614) eventuais “ordens alusivas à vida privada do empregado, por versarem sobre aspectos alheios ao

contrato de trabalho, sem qualquer reflexo sobre ele, não precisam ser cumpridas, pois estão fora do âmbito do poder diretivo”.

A autora especifica que ante o abuso de direito praticado pelo empregado emana o direito de resistência do trabalhador, de modo que “ordens ilícitas ou capazes de lesar direitos à integridade física ou moral do empregado poderão ser desobedecidas” (2017, p. 585).

Prossegue Alice Monteiro de Barros (2008), destacando que a desobediência civil neste caso é justificada:

Da mesma forma, não estão os empregados obrigados a acatar ordens sobre aspectos alheios à relação de emprego e sem qualquer repercussão sobre ela. Isso porque, em regra, a vida privada do empregado, seus costumes, amizades, ideias, orientação sexual e opiniões, estão fora do campo de incidência do poder diretivo do empregador, como também suas crenças religiosas. Convicções políticas, liberdade sindical, o que se deduz do art. 5º, inciso X, da Constituição de 1988, quando considera invioláveis a intimidade e a vida privada das pessoas, como também dos incisos IV, VI, VIII, XVII do mesmo diploma, que garantem a liberdade de pensamento, de crença religiosa, de convicção filosófica ou política e de associação para fins lícitos. Nessas situações, justifica-se a desobediência extralaboral. Excepcionalmente, o empregador poderá interferir na vida extralaboral do empregado, quando seu comportamento for suscetível de ocasionar danos aos interesses da empresa. (p. 586).

O direito de fiscalização pelo empregador se justifica naquilo que tenha potencial de acarretar danos aos interesses empresariais, apenas. Ultrapassado tal limite contratual, o ato de vigilância ou ingerência na vida privada do trabalhador configura abuso de direito e, obviamente, não pode ser justificado pelo poder diretivo quando ofendem direitos e garantias fundamentais, mormente o direito à intimidade. Cabe, nesta hipótese, o direito de resistência mediante desobediência.

#### 4 NOVAS TECNOLOGIAS E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

A velocidade da evolução tecnológica é contínua e exponencial. Dan Vesset and David Schubmehl (2016), da empresa *International Data Corporation*, que atua em 110 países, estimam em um relatório que os dados que são produzidos por meio de inteligência artificial se duplicam a cada 12 meses, e que em 2020 alcançaram o volume de 44 zetabytes<sup>29</sup>.

Em estudo realizado por Duarte Abrunhosa e Sousa (2018), para o seminário Direito do Trabalho e Robótica – Introdução aos impactos jurídicos nas relações laborais, realizado no Uruguai, o autor estabelece uma diferenciação bastante oportuna entre o robô e o trabalhador, como pessoa física. Segundo o artigo

O robot nunca poderá ser um trabalhador como uma pessoa física. Desde logo porque não tem fome, não fica cansado, não tem maus dias ou simplesmente não tem problemas em casa. O reconhecimento do conceito de trabalhador para um robot não tem utilidade prática para o próprio ou mesmo para os trabalhadores enquanto pessoas físicas. Outra coisa é perceber o papel da robótica nas relações de trabalho e reconhecer o seu próprio estatuto em um contexto laboral. Este esforço não deverá visar atrasar os avanços tecnológicos, mas sim compreender a robótica e inteligência artificial com vista a promover seu correto enquadramento. (s.p.).

Logo, não se pode dizer que em um universo, embora globalizado, composto por níveis desiguais de desenvolvimento, o mundo do trabalho esteja completamente robotizado e dependente da tecnologia. Mas é fato que são cada dia mais numerosos os exemplos de substituição de mão de obra humana por máquinas gerenciadas por inteligência artificial.

Nos 100 anos de atuação incansável e corajosa da OIT, talvez a periclitção e a precarização do emprego em razão do intenso investimento em inovações tecnológicas sejam os maiores desafios globais da organização, em toda a sua história. Entretanto, do ponto de vista patronal, a perspectiva parece positiva.

Foi em meados de 1980 que a legislação brasileira demonstrou real preocupação com a proteção jurídica do emprego, respondendo ao temor de que o mundo do trabalho,

---

<sup>29</sup> Um zetabyte equivale a 1 bilhão de terabytes, ou 1 milhão de petabytes, ou mil exabytes (Dutra, 2020).

da forma como então era conhecido, pudesse ser afetado pelas implementações tecnológicas.

Por essa razão, foi adotada a Política Nacional de Informática, por meio da Lei 7.232/1984, instituindo entre seus princípios o estabelecimento de “mecanismos e instrumentos para assegurar o equilíbrio entre os ganhos de produtividade e os níveis de emprego na automação dos processos produtivos” (Brasil, 1984, s.p.).

A partir dessa preocupação, os deputados constituintes fizeram inserir na Constituição de 1988, no artigo 7º, inciso XXVII, a “proteção em face da automação, na forma da lei” (Brasil, 1988, s.p.). Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018), cita uma análise desse preceito constitucional por Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 143), para quem o texto não é autoaplicável, “contudo, ressalta que duas ideias centrais não podem ser afastadas: a) a participação dos trabalhadores nos proveitos da automação; b) a defesa do emprego contra o fantasma da redução de vagas, resultantes da automação”.

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2020) nos traz uma visão que considera mais realista. Em uma de suas palestras, ele pondera:

A 4ª Revolução Tecnológica e seus “resultados iniciais” são impressionantes e, dentro da lógica capitalista, são capazes de mudar toda a concepção clássica do processo de produção e do comércio global. Apesar dos aspectos positivos produzidos no mundo do trabalho, costumeiramente, ressaltados por economistas, a implementação tecnológica vem diminuindo a utilização do “trabalho vivo” e causando “desemprego tecnológico” (*technological unemployment*), como se verifica em diversos setores da economia, v.g, no setor bancário no Brasil. (p. 126).

Por sua vez, a pesquisadora Vania Herédia (2004, s.p.) demonstra certa discordância dessa posição que Cavalcante sintetizou. Segundo ela, nos países classificados como avançados, o desemprego tecnológico é “minimizado por planos de desenvolvimento e reorganização social, nos quais, apesar do uso de novas tecnologias, são mantidos os níveis de emprego”.

Diga-se, entretanto, que, mesmo nesses países, persiste uma discussão contínua promovida pelos sindicatos, no que diz respeito à diminuição ou ao desaparecimento de seus coletivos de trabalho, premidos por dois fenômenos sociais: um deles o flagelo do

desemprego, o outro a concorrência predatória dos jovens treinados para lidar com a nova tecnologia e os operários especializados de meia-idade, que não acompanham a evolução da tecnologia.

Vania Herédia (2004) observa que em países ditos não avançados, como o Brasil, com sindicatos enfraquecidos, essas discussões quase não ocorrem – ou, quando ocorrem, são conduzidas pelas classes dominantes interessadas apenas em defender seus próprios interesses políticos e econômicos.

O engenheiro e economista alemão, Klaus Martin Schwab (2016), fundador do Fórum Econômico Mundial, instituição que continua presidindo, pronunciou, em um de seus livros:

O desafio que enfrentamos trará novas formas de contratos sociais e de empregos, adequados à mudança da força de trabalho e à natureza evolutiva do trabalho. [...] Se não conseguirmos fazer isso, a quarta revolução industrial poderá nos conduzir para o lado negro do futuro do trabalho. (p. 55).

A questão, no entanto, está mais afeita à atuação sindical. Aos sindicatos cabe não apenas discutir como também propor políticas de esclarecimentos ao trabalhador acerca das possibilidades de reciclagem e capacitação para enfrentar o desemprego tecnológico. A todo momento, surgem novos modelos de negócios, em categorias como coleta de dados, classificação de entidades e grupos, moderação de conteúdo, pesquisa de marketing e assim por diante, em um volume quase tendendo ao infinito.

Entre os anos de 2016 e 2017, a OIT promoveu uma pesquisa de 95 questões junto a 3.500 trabalhadores que vivem em 75 países, todos operando micro tarefas em plataformas digitais. Questionaram-se taxa de remuneração, disponibilidade de trabalho, intensidade, rejeição e falta de pagamento, comunicação dos trabalhadores com clientes e operadores de plataformas, cobertura de proteção social, equilíbrio entre trabalho e vida social e perspectivas dos trabalhadores quanto ao desenvolvimento futuro da carreira, segundo Lincoln Zub Dutra (2020).

Participou da pesquisa o maior sindicato do mundo, o IG Metall alemão, que congrega quase 2,3 milhões de trabalhadores filiados – metalúrgicos, trabalhadores da indústria de tecelagem e confecções e trabalhadores da indústria madeireira e de

plásticos. Um dos objetivos da pesquisa foi obter informações sobre condições de trabalho coletivo a partir de experiências concretas em plataformas digitais de trabalho. O relatório apontou que, ao mesmo tempo em que plataformas digitais de trabalho oferecem grande número de oportunidades, também apresentam alguns retrocessos. Um desses problemas, amplamente abordado pelo relatório da OIT, envolve pesquisadores da plataforma Prolific, baseada no Reino Unido e especializada em fazer levantamentos para pesquisas acadêmicas. Segundo Lincoln Zub Dutra (2020), a plataforma considera os colaboradores apenas voluntários ou autoempregados, e não lhes pagam salários, mas apenas recompensas por resultados – segundo a plataforma, tudo em conformidade com as leis britânicas, mas em um percentual que representa apenas 59% do valor médio da hora trabalhada.

Os resultados do relatório foram consolidados em 18 princípios. O autor Lincoln Zub Dutra (2020) cita na sequência alguns deles: não se deve classificar as pessoas como autoempregadas se, na prática, são efetivamente empregados; a declaração da OIT sobre “Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho”, adotada em 1998, obriga 187 Estados-membros a promover e respeitar direitos como liberdade de associação e reconhecimento da negociação coletiva; em caso de problemas técnicos nas plataformas, os trabalhadores não devem ser penalizados em caso de perda de trabalho realizado, mas um princípio parece fundamental: o trabalhador deve saber quem é o seu cliente e qual o propósito do seu trabalho.

O Direito, entretanto, enfrenta a diferença temporal entre o ritmo das ocorrências sociais e a adaptação das leis a essa velocidade. Nelson Mannrich (2018), em comentário à Lei 13.467/2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista, afirma que o modelo de relações trabalhistas não foi suficientemente modernizado, em relação ao que consta da velha CLT e continua marcado pelo autoritarismo e intervencionismo do Estado. Assevera o autor

O próprio espaço para os grupos negociarem, agora incentivado, depende de genuína liberdade sindical, que não se tem, e de um sistema adequado de financiamento das atividades sindicais, cuja solução agora introduzida não é adequada. Mais negociação implica menos conflito – a quem interessa o inchaço em escala geométrica de processos nas Varas do Trabalho? Com certeza à sociedade não, que paga preço muito alto por isso (p. 8).

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017) asseguram que, diante das transformações econômicas, sociais e culturais contemporâneas, as principais funções do Direito do Trabalho mantêm-se válidas, necessárias e práticas dentro do capitalismo, para a regulação das condutas e interesses nas relações de emprego. Talvez a principal delas seja, como registram os autores citados, a melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica. Mesmo quando se trata de trabalhos conectados remotos, em que o poder diretivo do empregador é menos intenso, porquanto mais genérico.

Porém, o caráter protetivo do Direito do Trabalho, dizem os autores, enfrenta fragilização diante desse conceito da parassubordinação, que aplica insuficientes direitos e garantias aos parassubordinados.

Referente aos efeitos da tecnologia no mercado de trabalho, estudos do Fórum Econômico Mundial (2016), com 13 milhões de profissionais de nove grandes setores, em 15 mercados emergentes e desenvolvidos, apontam que 65% das crianças que entram agora no curso primário, acabarão no futuro trabalhando em profissões que nem sequer existem atualmente.

Segundo Jayr Figueiredo Oliveira (2005, s.p.), o mercado de trabalho está mudando, em razão da tecnologia, e não é de hoje. Já em 1931, quando os Estados Unidos amargavam a recessão deflagrada pelo choque da Bolsa de Valores de 1929, o economista inglês John Maynard Keynes criou o conceito de “Desemprego Tecnológico”

Mas José Pastore (2000) questionou o conceito. Segundo seu artigo publicado no “O Jornal da Tarde”, em 2000, tecnologias introduzidas em sociedades pouco educadas e com leis trabalhistas rígidas, mais destroem do que criam empregos. Ao contrário, tecnologias que entram em sociedades bem-educadas e quadros legais flexíveis, mais geram do que destroem postos de trabalho.

Certamente, há muito que avançar. Porém, considerando que as inovações podem levar a deslocamentos da mão de obra dentro da mesma empresa, ou de uma empresa para outra, Jose Pastore (2000, s.p.) pondera que, no mundo atual, não há a menor

possibilidade de as empresas competirem fora dos avanços tecnológicos. E completa: “Se a situação do emprego é difícil com tecnologia, seria catastrófica sem ela”.

No entanto, se proceder-se ao questionamento: pode um robô ser um trabalhador? Considerando a aceção mais aceita para o termo “trabalhador”, Duarte Abruñhosa Sousa (2018) adianta:

que não, nos termos em que se enquadra atualmente o conceito de trabalhador. Desde logo, precisamos recorrer a uma das pistas necessárias para identificar um robot: ausência de vida biológica. Um robot não tem personalidade jurídica na maior parte dos ordenamentos jurídicos. Portanto, para que um robot possa um dia assumir a posição de trabalhador, seria necessário que o direito civil lhe atribísse personalidade jurídica. Ou seja, o robot teria de poder assumir direitos e obrigações num determinado ordenamento jurídico. [...] Hoje, ainda que uma plataforma fosse dotada da mais avançada técnica de inteligência artificial e tivesse capacidade de *machine learning*, não preencheria os requisitos civis para ser uma pessoa coletiva. Seria somente um bem detido pelo empregador. Por conseguinte, seria inconcebível haver direito de propriedade do empregador sobre um “trabalhador”. (s.p.).

Então, na medida em que a tecnologia entra nos ambientes de trabalho e na medida em que robôs tendem a substituir trabalhadores, a negociação coletiva deve enfrentar essas questões com coragem. A opinião é de Steve Gutierrez (2017), que aduz que exatamente como foi a terceirização (e, em muitos casos, ainda é) um ponto doloroso para os sindicatos, a automação é uma ameaça semelhante para empregos e para futura expansão.

Um exemplo dado por Steve Gutierrez (2017) envolve o *Teamsters*, o mais poderoso sindicato dos Estados Unidos, que reconhece que veículos autônomos, que não exigem condutores, está se tornando uma realidade. Por isso espicaçam os seus advogados a priorizar trabalhadores e segurança quando construindo legislação e regras a respeito de veículos autônomos. Essas preocupações acabam por respingar também em negociações de contratos. Diz Steve Gutierrez (2017)

Como a tecnologia nos locais de trabalho se acelera, discussões sobre o uso da tecnologia são chave em qualquer negociação em que robôs sejam uma possibilidade. Antecipar esse tópico, e seu potencial impacto sobre os trabalhadores, abre a porta para que empregadores negociem ganhos potenciais e/ou compensações em seu favor, quando o sindicato se opõe ou procura limitar a tecnologia autônoma. (s.p.).

Um relatório elaborado pela consultoria McKinsey Global Institute, em setembro de 2017, analisou o efeito da robotização em 46 economias que representam quase 90% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, e estima que entre 400 e 800 milhões de pessoas em todo o mundo serão afetadas pela automatização e terão de encontrar nova ocupação até 2030 (El País, 2017).

Como demonstrado, parece não estar ainda comprovada a relação direta donexo causal da automação/robotização no desemprego. Entretanto, é fato crescente e inevitável a opção da indústria pela manufatura apoiada em recursos de inteligência artificial, computação nas nuvens, *big data*, ferramentas cognitivas etc. Segundo, Lincoln Zub Dutra (2020), é a chamada indústria 4.0, que acrescentou inovação à indústria que já havia implementado desde a década de 1970 as máquinas de controle numérico, a automação maciça e o extensivo uso da eletrônica e de robôs.

Almir Pazzianotto Pinto (2017), contestou a relação entre o estrangulamento do mercado de trabalho e o processo de automação. Em artigo publicado no jornal O Estado de S. Paulo, em 2017, argumenta que o nível de desemprego resulta do conjunto de fatores internos e externos que nos conduziram, nos últimos anos, à profunda crise de confiança, à fuga de investimentos produtivos e ao aumento da litigiosidade na esfera trabalhista. Sustenta desta forma o seu raciocínio:

A introdução dos robôs no setor automotivo inicia-se, timidamente, nos anos de 1970, sob olhares desconfiados das lideranças sindicais do ABC, temerosas de possíveis prejuízos para o mercado de trabalho. O país mais robotizado do mundo é a Coreia do Sul. Ali existem 531 robôs para cada grupo de 10 mil trabalhadores, informa a Agência Estado (14/8/2017). Apesar da intensa robotização, o índice sul-coreano de desemprego é de apenas 3,5%. Cingapura, Japão, Alemanha, Suécia, Taiwan e Estados Unidos ostentam números que impressionam no terreno da robotização, com índices de desemprego que oscilam em torno de 4%. No Brasil temos 10 robôs para cada 10 mil empregados, com desemprego superior a 13%. (s.p.).

Pode haver alguma razão nas argumentações do ex-ministro, alertando contra a excessiva dependência da automação. Veja-se um exemplo em que a automação ocasionou um drama, não por si mesma, mas por causa de falha humana. Reportagem da BBC, replicada pelo Portal G1 (2018), relata que um homem foi demitido por uma máquina. Na realidade, revela a reportagem, Ibrahim Diallo ficou três semanas afastado

do trabalho até descobrirem que a ordem de demissão havia sido dada por um novo sistema automatizado da empresa a partir de falha de ex-gerente na renovação do contrato.

Os principais objetivos das ondas mais recentes de tecnologia eram prover prosperidade pela redução de custos, aumentar a produtividade sem prejudicar a qualidade, e gerar emprego. Mas nem tudo ocorre como planejado.

Em 2014, uma empresa chinesa, Winsun, divulgou uma nova tecnologia capaz de construir dez casas em menos de 24 horas, utilizando um sistema de impressoras 3D gigantescas. São casas compactas, de um cômodo, que utilizam cimento de secagem rápida combinado com resíduos de construção. A massa é bombeada para compor camadas sobre camadas e assim erguer as paredes. Cada casa produzida por esse método custa cerca de US\$ 5,000.00 – ou pouco mais de R\$ 20.000,00 (Future of Construction, 2018).

A mundialmente famosa Kodak, criada em 1888 na cidade de Rochester, no estado norte-americano de Nova York, dedicou-se exclusivamente à produção de papel fotográfico e película de celulose para filme fotográfico. Passados 110 anos, a Kodak tinha 170 mil empregados e comercializava 85% de todo o papel fotográfico vendido no mundo. Mas a empresa não apostou na aceitação dos equipamentos desenhados para captar imagens digitalmente, e foi obrigada a pedir concordata em 2012, para reorganizar suas atividades (Visão do Futuro, 2019).

Atualmente, funciona com mais ou menos 8 mil empregados, e está no mundo digital – onde se recusou a entrar desde 2001, insistindo por mais de uma década em um produto obsoleto.

Matéria publicada pela revista *Robotics Business Review* (“Robôs, o ambiente de trabalho e a lei”) exhibe uma situação lapidar. Sophie é a responsável por realizar entrevistas de emprego com candidatos a vendedor. Ela faz 100 perguntas, tais como a razão de um candidato ter deixado o último emprego, quais são suas expectativas e valores, e assim por diante. Mas Sophie não é uma pessoa. Segundo Garry Mathiason e Bonne Chance (2013), é uma entidade virtual concebida para medir respostas

emocionais durante entrevistas, monitorando o movimento dos olhos e expressões faciais.

Segundo a reportagem, Sophie, embora bem-intencionada, retrata os desafios do trabalho e emprego. E não está sozinha. Ela é apenas um exemplo do exponencial crescimento da computação em nuvem, tecnologias de sensores e análise de dados que causaram equivalente crescimento no desenvolvimento, implantação e uso da robótica na manufatura, serviços, processamento de informação, contabilidade, medicina, direito e, eventualmente, em todos os setores da economia global.

“Tão rapidamente ocorre essa expansão que a previsão é de que, em 2025, metade dos empregos nos Estados Unidos serão desempenhados por robôs”. A frase é de Christie Nicholson (2011), em artigo publicado no site ZDNET.

Embora aparentemente exagerada, a previsão de Christie Nicholson (2011) está amparada no fato de que a tecnologia robótica está fadada a ser ubíqua como a tecnologia da computação de hoje.

Curiosamente, em um país como o Brasil, a revolução tecnológica acontece ao mesmo tempo em que, apesar de mais de 12 milhões de trabalhadores enfrentarem desemprego, há centenas de milhões de vagas abertas e não preenchidas para pessoas com especialização.

De acordo com a reportagem da Robotics Business Review, o avanço da robótica e dos sistemas de inteligência artificial representam o desafio de harmonizar tecnologias com o envelhecimento das leis de emprego e trabalho concebidas para a força de trabalho, no passado. Os tribunais estão se debatendo para reinterpretar as leis à luz das novas tecnologias, sem conseguir acompanhá-las.

Há questões legais a serem resolvidas. Para exemplo, segue apenas uma lista parcial. Informações confidenciais de trabalhadores, armazenadas eletronicamente, teriam sua privacidade protegida de que maneira? Minorias e outras categorias não seriam discriminadas com a implantação de robôs? O ambiente robótico seria adequado em termos de saúde e segurança? Como seria a negociação a respeito dos salários de trabalhadores que operassem remotamente os robôs (talvez fora do estado ou até do país)? O que fazer com os desempregados pela tecnologia?

A chave, para os trabalhadores, é a antecipação, no sentido de debater as leis e regulações futuras. Mobilizar os sindicatos para pressionar os legisladores de modo a regulamentar adequadamente a mudança de cenário, sem ao mesmo tempo impedir as facilidades oferecidas pela evolução tecnológica.

Para Patrícia Dittrich Ferreira Diniz (2015), a atuação dos sindicatos

deve buscar a implantação e o emprego de tecnologia como meio para aperfeiçoar as condições sociais no ambiente de trabalho, eis que o trabalhador individualmente não possui força em razão do aumento crescente do desemprego e da necessidade da luta pela sobrevivência num ambiente completamente hostil. (p. 147).

A autora ressalta que não se trata de flexibilizar direitos trabalhistas, mas reforçar o papel dos sindicatos. O teletrabalho (ou home office), é um dos temas do livro de Emília Simeão Albano Sako (2014). A autora comenta que o trabalho tecnológico exige cada vez mais o poder da mente e da criatividade, e cada vez menos o esforço físico.

Segundo a mesma autora (p. 27) “a organização empresarial, totalmente modificada necessita de mão de obra genérica e flexível no trabalho braçal e, programável e autoprogramável no trabalho inteligente”.

Mencionando o Acordo Marco sobre Teletrabalho, subscrito em 16 de julho de 2002, no âmbito da Comunidade Europeia, esclarece a autora (p. 28) que “foi concebido com o objetivo de solucionar uma série de problemas relacionados ao teletrabalho, em aspectos como saúde, formação profissional, conteúdo de contrato, intimidade, controle empresarial e possibilidades de ação sindical”.

No entanto, ressalta Emília Simeão Albano Sako (2014) que o Acordo Marco silenciou sobre questões relevantes, como

proteção de dados dos teletrabalhadores, sistemas de controle de atividade, equipamentos de trabalho, formação profissional tecnológica, sistemas de retribuição (horas extras, trabalho noturno, sobreaviso, férias), suspensão do contrato, procedimentos de negociação coletiva, greve, medidas de solução de conflitos, seguridade social e teletrabalho transnacional. (p. 28).

No Brasil, o teletrabalho já está contemplado pelo artigo 6º da CLT, alterado em 16 de dezembro de 2011 pela Lei 12.551/2011, que dispõe que “não se distingue entre o

trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (Brasil, 2011, s.p.). A Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 2017) tratou de diferenciar, em seu artigo 75-B, trabalho externo e teletrabalho.

Os chamados direitos online, ou direitos de 4ª geração, tem efeitos manifestos especialmente no teletrabalho. Emília Simeão Albano Sako (2014) lista, na obra citada, os direitos coletivos de 4ª geração que necessitam ser tornados reais e efetivos: filiar-se, votar e ser votado nas organizações sindicais, realizar comunicação sindical *online*, uso de equipamentos informáticos da empresa para o exercício da atividade sindical, liberdade de expressão sindical exercida pelos instrumentos informáticos da empresa e o direito informático de greve.

Antonio Carlos Aguiar (2018) reflete em seu livro acerca do que denominou de Direito do Trabalho 2.0. Lembra o autor que o Direito Digital se fundamenta, especialmente, nos seguintes princípios: generalidade, uniformidade, continuidade, durabilidade e a notoriedade ou publicidade. E estabelece, um tanto mais filosoficamente, que:

a nova ordem que direciona as formas de contratação digital se desenvolve por meio de ferramentas globais, que se interligam mundialmente, fazendo com que, além de computadores, pessoas em outra parte do planeta, tornem-se ‘ladrões de empregos locais’. Pessoas em todo canto do mundo estão adquirindo poder. Para o bem da sociedade, em geral, e para o mal dos tradicionais modelos empregatícios existentes. (p. 77-78).

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018) lembra que, no direito brasileiro, a proteção do emprego perante as inovações tecnológicas (prevista no artigo 7º, inciso XXVII da Constituição de 1988) ainda depende de regulamentação infraconstitucional.

Antes de abordar a utilização dos dados de geolocalização e sua aplicação no ambiente de trabalho e aplicação judicial, cumpre estabelecer as premissas de que tipo e quantidade de informações estão sendo tratadas. Todos os dados produzidos, tanto pela localização de dispositivos de aparelhos celulares quanto de geolocalizadores de veículos, fazem parte do que se buscou denominar metadados.

A característica dessa massa de informações é reunir, por meio de um aparelho celular, por exemplo, a comunicação, localização, tipo de aplicativo de mensagem utilizado, rede de telefonia utilizada, com o volume de dados em dias, horas e segundos. Pela coleta de tais informações pode-se inclusive traçar um perfil comportamental do usuário.

#### **4.1 A UTILIZAÇÃO DE DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO DO EMPREGADO**

A Lei 12.965/2014, alcinhada de MCI, previu prazo de armazenamento de dados pelos provedores e administradores de sistemas de internet. Os prazos variam de 6 meses a 1 ano, dependendo do produto e tipo de informação gerada. Assim, pela sugestão legislativa atual – projeto de Lei 2630/2020 (Lei das Fake News) – resta estabelecida a guarda de informações dos provedores de redes sociais por 6 meses.

Neste sentido, é importante salientar que arquivos digitais decorrentes de sistemas de geolocalização utilizados por grandes empregadores/litigantes ficam armazenados por, no mínimo, 5 anos, em face das obrigações fiscais e previdenciárias, mormente porque englobam planilhas de custos empresariais utilizadas para compensação tributária.

Já os sistemas de localização instalados nos telemóveis, a partir da habilitação em rede de telefonia, registram todos os movimentos, o passo a passo de todo cidadão que possui um telefone celular. O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), em passado recente, decidiu por considerar não constitucional o armazenamento de metadados por meio do Acórdão Digital Rights Ireland, em 2014<sup>30</sup>.

A discussão acima travou-se acerca do armazenamento dos dados de todos e quaisquer indivíduos que fossem usuários dos serviços de internet e de comunicações eletrônicas, aplicando-se a todos os cidadãos, ainda que não estivessem em situação de potencial ação penal, incidindo inclusive sobre comunicações sujeitas a sigilo

---

<sup>30</sup> Acórdão Digital Rights Ireland. Julgado em: 08/04/2014. Autos C-293/12 e C-594/12. Disponível em: [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu). Acesso em: 6 novembro 2023.

profissional. A somar com isso, os dados seriam armazenados e tratados nos Estados Unidos. A quantidade de dados a ser armazenada poderia, em tese, propiciar a elaboração de perfil comportamental com fiel retrato da personalidade de cada usuário.

Em confronto com o disposto no artigo 7º (proteção da vida privada) e artigo 8º (proteção de dados pessoais) da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>31</sup>, entendeu-se que a Diretiva 2006/24 (ato impugnado por meio da ação mencionada) estava em desacordo com tais preceitos, principalmente porque o tratamento desses dados poderia estar à disposição de terceiros, cujo alcance e comercialização não poderiam ser dimensionados, sendo, portanto, considerada ilegal.

Em decisão paradigma o Tribunal Superior de Justiça de Asturias, no recurso STSJ AS 4125/2017, em demanda movida por uma entidade sindical - *Comisiones Obreras de Asturias* – em face de uma empresa de telecomunicações, assim estabeleceu sobre a extensão da utilização do GPS nos veículos dos trabalhadores:

Terminada a jornada de trabalho ou o horário de trabalho, estes poderes empresariais desaparecem e o contrato de trabalho deixa de constituir o elo entre as partes que protege o poder do arguido de impor as medidas de recolha e tratamento de dados implementadas. A partir desse momento, o consentimento dos trabalhadores é essencial para manter os dispositivos GPS em funcionamento e para a análise automatizada dos dados pessoais obtidos por este meio, uma vez que o caso não está mais incluído na exceção prevista no art. 6.2 LOPD (LEI 4.633/1999) e rege-se pela regra geral do art. 6.1 LOPD (LEI 4.633/1999).

É irrelevante que, conforme consta do sexto fato comprovado da decisão de primeira instância, ao final da jornada de trabalho os trabalhadores assumam o controle dos veículos que utilizam. Para além de a decisão não conter dados no relatório factual que permitam conhecer claramente o alcance e as condições do dever de guarda assumido pelos trabalhadores, o importante é que o contrato de trabalho deixou de abranger a restrição aos direitos fundamentais que implica a aplicação da medida e, portanto, não há razão suficiente para dispensar o consentimento necessário das pessoas afetadas.

A proteção pela empresa dos seus bens e o controle da utilização que deles é feita uma vez terminada a jornada de trabalho não constitui uma exceção à validade da regra geral indicada.

Os trabalhadores do arguido não deram consentimento, pelo que a empresa ZENER é obrigada a ter um procedimento que lhe permita desativar o sistema de posicionamento global instalado para que não capte dados. Deverá adotar as medidas essenciais para garantir, ou seja, proporcionar segurança e certeza, que

---

<sup>31</sup> UE. Carta dos direitos fundamentais da União Europeia. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**. 18.12.2000. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Acesso em: 6 novembro 2023.

o sistema não esteja operacional a partir do final da jornada de trabalho (Livre tradução)<sup>32</sup>.

Recentemente, no Brasil, houve o julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade (ADI) 6387, proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), em face da Medida Provisória 954/2020, firmada pelo Presidente Jair Bolsonaro, a qual permitia o compartilhamento de dados de todos os usuários de telefonia com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ou seja, tais empresas prestadoras de serviços repassariam ao IBGE dados sensíveis de todos os brasileiros. Rosa Weber, em despacho liminar, defende o direito à privacidade, conforme citado a seguir:

Entendo que as condições em que se dá a manipulação de dados pessoais digitalizados, por agentes públicos ou privados, consiste em um dos maiores desafios contemporâneos do direito à privacidade. A Constituição da República confere especial proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas ao qualificá-las como invioláveis, enquanto direitos fundamentais da personalidade, assegurando indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X). O assim chamado direito à privacidade (*right to privacy*) e os seus consectários direitos à intimidade, à honra e à imagem emanam do reconhecimento de que a personalidade individual merece ser protegida em todas as suas manifestações. A fim de instrumentalizar tais direitos, a Constituição prevê, no art. 5º, XII, a inviolabilidade do “sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei

---

<sup>32</sup> No original: “Cuando finaliza la jornada laboral o acaba el tiempo de trabajo, dichas facultades empresariales desaparecen y el contrato de trabajo deja de constituir el vínculo entre las partes que ampara el poder de la demandada para imponer las medidas implantadas de captación y tratamiento de datos. A partir de ese momento, es imprescindible el consentimiento de los trabajadores para mantener en funcionamiento los dispositivos GPS y para el análisis automatizado de los datos personales conseguidos por ese medio pues el supuesto deja de estar comprendido en la excepción prevista en el art. 6.2 LOPD (La Ley 4633/1999) y se rige por la regla general del art. 6.1 LOPD (La Ley 4633/1999).

Es indiferente que, tal y como recoge el hecho probado sexto de la sentencia de instancia, al finalizar la jornada laboral, los trabajadores se hagan cargo de los vehículos que utilizan. Aparte de que la sentencia no contiene en el relato fáctico datos para conocer con claridad el alcance y condiciones del deber de custodia asumido por los trabajadores, el aspecto de relieve es que el contrato de trabajo ya no ampara la restricción en los derechos fundamentales que supone la aplicación de la medida y por tanto no hay razón suficiente para prescindir del necesario consentimiento de los afectados.

La protección por la empresa de sus bienes y el control del uso que de ellos se haga una vez terminada la jornada de trabajo no constituye una excepción a la vigencia de la indicada regla general.

Los trabajadores de la demandada no han prestado el consentimiento, por lo que la empresa ZENER está obligada a contar con un procedimiento que le permita desactivar el sistema de posicionamiento global instalado de forma que no capte datos. Debe adoptar las medidas indispensables para garantizar, es decir dar seguridad y certeza, que el sistema no esté operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral. Disponible em: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>. Acesso em: 5 novembro 2023.

estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução penal (BRASIL, 2020, s.p.).

Como se extrai do acórdão, tal decisão foi referendada pela Corte:

2. Na medida em que relacionados à identificação – efetiva ou potencial – de pessoa natural, o tratamento e a manipulação de dados pessoais hão de observar os limites delineados pelo âmbito de proteção das cláusulas constitucionais assecuratórias da liberdade individual (art. 5º, caput), da privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade (art. 5º, X e XII), sob pena de lesão a esses direitos. O compartilhamento, com ente público, de dados pessoais custodiados por concessionária de serviço público há de assegurar mecanismos de proteção e segurança desses dados (Brasil, 2020, s.p.).

Além da previsão, no artigo 5º da Constituição de 1988, tem-se a promulgação da LGPD, que também estabelece limites para utilização de dados.

Embora os dispositivos iniciais da lei mencionada versem sobre a proteção de dados sensíveis, tendo em vista o direito à privacidade, liberdade de expressão, proteção à intimidade, honra e imagem (art. 2º), o mesmo artigo estabelece como fundamento a livre iniciativa e concorrência.

Tanto assim é que, ao contrário da decisão Europeia, o Brasil permite a transferência de dados para território internacional, sendo que inclusive a troca de dados entre operadores com finalidade econômica não sofre sanção imediata<sup>33</sup>, o que é peculiar. A utilização de tais dados em ambiente judicial tem previsão no artigo 7º<sup>34</sup>, assim como no artigo 23<sup>35</sup> do dispositivo mencionado, para o fim em específico, na busca da finalidade pública, na “persecução do interesse público”.

---

<sup>33</sup> Art. 11, § 3º da LGPD: “A comunicação ou o uso compartilhado de dados pessoais sensíveis entre controladores com objetivo de obter vantagem econômica poderá ser objeto de vedação ou de regulamentação por parte da autoridade nacional, ouvidos os órgãos setoriais do Poder Público, no âmbito de suas competências”.

<sup>34</sup> Art. 7º da LGPD: “O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: [...] VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem)”.

<sup>35</sup> Art. 23 da LGPD. “O tratamento de dados pessoais pelas pessoas jurídicas de direito público referidas no parágrafo único do art. 1º da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação) deverá ser realizado para o atendimento de sua finalidade pública, na persecução do interesse público, com o objetivo de executar as competências legais ou cumprir as atribuições legais do serviço público”.

Em contrapartida, o Brasil é signatário da Resolução A/HRC/C/L.20 do Conselho de Direitos Humanos da ONU, que enfatiza a conectividade e afirma que os mesmos direitos que as pessoas têm *offline*, devem possuir também *online*.

Esta resolução, mais adiante, dispõe sobre o direito à privacidade nos seguintes termos:

8. Calls upon all States to address security concerns on the Internet in accordance with their international human rights obligations to ensure protection of freedom of expression, freedom of association, privacy and other human rights online, including through national democratic, transparent institutions, based on the rule of law, in a way that ensures freedom and security on the Internet so that it can continue to be a vibrant force that generates economic, social and cultural development (UN, 2016, s.p.).

Sob o enfoque cru da Constituição Federal que, em abstrato, a cada cidadão fornece proteção de devassa à sua vida privada, poderíamos admitir que quaisquer acessos do empregador em dados de geolocalização de seus funcionários, em primeira análise, seria indevida.

Nesse sentido, à luz da experiência Europeia, assim como da legislação vigente, temos de refletir qual a quantidade e extensão de acesso aos dados de geolocalização o empregador pode ter acesso.

A resposta parece bem óbvia. Tal período de acesso deve dar-se somente quando o trabalhador prestou efetivo trabalho à empresa. Assim, no caso dos aparelhos de celular ou ainda de dispositivos de GPS instalados nos veículos utilizados para o trabalho, sabe-se que armazenam dados durante as 24h (no caso dos telefones celulares, enviam sinais mesmo que desligados, mediante instalação de aplicativos).

O paradoxo, então, no caso de utilização de equipamentos utilizados pela empresa, nos parece ser a análise do direito do trabalhador à privacidade e ao alcance/acesso do empregador a dados de deslocamento em horário de descanso ou ainda em fins de semana.

## **4.2 DA UTILIZAÇÃO DOS DADOS NA EFETIVAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Sob a ótica empresária, os instrumentos de rastreamento são imprescindíveis, especialmente para trabalhadores com cumprimento de jornada externa, para o controle do labor desenvolvido pelo funcionário na visitação de clientes, no acompanhamento do trajeto (no caso de motoristas de carga), assim como para verificação da velocidade utilizada em veículos do empregador, entre outros.

Ainda, tal utilização permite ao capital o controle das metas estabelecidas, tempo dispendido em cada cliente/tomador de serviços, apurando-se assim a produtividade individual de cada funcionário<sup>36</sup>, sua rotina de trabalho, tempo utilizado para descanso (intrajornada ou pausa dos motoristas de carga).

É interessante observar que geralmente tais formas de trabalho vêm acompanhadas (especialmente no caso de trabalhadores externos) de registros de jornada por meio de aplicativos, instalados no mesmo dispositivo que gera a localização precisa dos funcionários, típicos trabalhadores passivos na rede que, na definição de Manuel Castells (2007) são: a) trabalhadores ativos na rede, que estabelecem conexões por iniciativa própria (por exemplo, engenharia em conjunto com outros departamentos das empresas) e navegam pelas rotas da empresa em rede; b) os trabalhadores passivos na rede, trabalhadores que estão on-line, mas não decidem quando, como, por que ou com quem; c) os trabalhadores desconectados, presos a suas tarefas específicas definidas por instruções unilaterais não-interativas.

Em verdade, o trabalhador encontra-se na situação de vigilância a todo momento, como se estivesse sendo monitorado pela utilização de tornozeleira eletrônica, haja vista que deste trabalho não há como se desconectar, mormente no caso de trabalho externo, como motorista de longas distâncias e prestador de serviço com jornada externa.

---

<sup>36</sup> Souto Maior (2006, p. 98-99) aduz que “os altos empregados estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo negativamente em sua vida privada. Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e degradando sua família”.

Esse controle excessivo com a sensação de constante vigilância é apto a desencadear episódios de síndromes psicológicas, pela exposição demasiada da vida privada sob o olhar de terceiro. Marcia Novaes Guedes (2003) acrescenta que

Mergulhando-se no interior da pessoa, encontram-se os atributos psíquicos, relativos à inteligência, aos sentimentos, são elementos intrínsecos da personalidade e destacam-se o direito à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica e ao segredo. [...] Os direitos da personalidade, portanto, são direitos essenciais à pessoa humana. No *mobbing*, conforme vimos nos métodos empregados pelo perverso para imobilizar a vítima, são os direitos da personalidade de natureza psíquica e moral aqueles diretamente atingidos pela violência (p. 98).

Embora estejam, tanto o GPS quanto o aplicativo de registro de jornada, em um mesmo dispositivo, ainda há letargia no ramo juslaboral acerca da produção deste tipo de prova digital de rastreamento. Tal fato ocorre porque, em processos envolvendo discussão de jornada de trabalho em período extraordinário, os documentos carreados aos autos são os registros de ponto por aplicativo, repita-se, gerados no mesmo dispositivo que fornece meio de localização do funcionário.

Alessandro da Silva (2007) relaciona meios de comprovação destas jornadas

Atualmente são muitos os recursos tecnológicos que permitem o controle da jornada dos ocupantes de cargos de confiança e dos trabalhadores externos. Na prática, o que se percebe é que os empregadores encontram meios para fazê-lo, mediante a internet, rádio, telefone móvel, tacógrafo, rastreamento por satélite, ou ainda por modos mais antigos, como elastecimento de metas e fiscalização *in loco*. (p. 251).

O capital alega que, em face do meio previsto em lei, sua obrigação legal é carrear aos autos os registros digitais gerados por meio de aplicativos utilizados, sendo que não possui obrigação legal de carrear aos autos os arquivos digitais como o relatório do rastreamento dos veículos.

A própria reforma trabalhista, que fora propalada pelo governo e pelos meios de comunicação como uma ponte para o futuro e grande arma no combate ao desemprego, ocupou-se de abordar questões relativas ao afastamento das entidades sindicais das negociações, abertura de espaço para relativizar direitos e ampliação dos limites dos trabalhadores ao Poder Judiciário, optou por passar ao largo desta discussão. O motivo,

sob nossa ótica, é salutar, ou seja, deixar de abordar instrumentos que possam permitir ao trabalhador a comprovação de sua jornada de trabalho, quando não condizente com os registros de ponto realizados.

Todo este movimento criado, principalmente pela utilização do trabalho por aplicativo, segundo Ricardo Souza Calcini e Leandro Bocchi de Moraes (2022) busca, de forma lenta e gradual, transformar as relações laborais em relações civis, a exemplo da massiva utilização das microempresas individuais, terceirizando atividades-fins dos tomadores, em que cada ser humano é uma pessoa jurídica e não empregado. Tais excecências abrem espaço para a configuração de um conseqüente ilegalismo (fim das horas *in itinere*, teletrabalho, trabalho intermitente, negociação individual).

De volta à questão da utilização dos metadados, sabe-se que, em havendo registros em todos os dias da jornada, no caso de alegação de burla dos sistemas de registro, o ônus de demonstrar tais falhas é do trabalhador.

Neste sentido, deve-se garantir ao trabalhador que busca guarida no Poder Judiciário a amplitude de meios para concretização de seus direitos fundamentais: direito ao trabalho e a uma vida digna, como menciona o primeiro artigo do Diário Republicano de 1988, cujos efeitos perduram durante o contrato de trabalho e se projetam expandindo conseqüências, inclusive pretéritas, para lhe proteger de abusos cometidos durante a relação. Também é dever fundamental, repita-se, a proteção do reflexo temporal do trabalho no tempo.

Assim como os preceitos supracitados fazem parte dos direitos fundamentais do homem, a prestação do serviço jurisdicional pelo Estado, na apreciação de demandas jurídicas, está inserida desde há muito na Convenção Europeia de Direitos do Homem e no Pacto de San Jose da Costa Rica, no artigo 8º (Brasil, 1992). A tripartição dos poderes pressupõe um poder-dever do governo prestar um serviço Judiciário ágil e equânime ao jurisdicionado.

Em se tratando de lides decorrentes da relação de trabalho, somente pode-se ter equidade no processo do trabalho quando tratar-se os menos iguais, alcançando-lhes ferramentas para que possam equivaler-se aos mais iguais, razão por que retomar os

princípios protetivos dos menos iguais é questão de ordem, segundo Plá Rodrigues (2000).

Acredita-se que somente ter-se-á Justiça efetiva quando a comprovação de jornada externa buscar a verdade real (art. 765 da CLT e 370 do CPC). A verdade processual pode estar mascarada por registros, fichas funcionais, anotações de ponto que formalmente sejam perfeitos. Todavia, os registros de localização em tempo real do trabalhador, sem manipulação, sem mácula, sem filtros, sem manchas são em verdade o maior instrumento para perfectibilização da Justiça (e conseqüentemente de garantir-se ao trabalhador direitos fundamentais), para o alcance de decisão que mais possa se aproximar dos fatos que nortearam a avença laboral. O direito fundamental do trabalhador somente restará resguardado, protegido com busca da verdade, pela cominação de juntada de registros de geolocalizações nos autos.

Note-se que, para aqueles empregadores que eventualmente sejam vítimas de demandas temerárias, tais provas digitais inclusive servem como comprovação da ausência de prestação de jornadas em períodos extraordinários, ou seja, comprova a fidedignidade dos registros.

Segundo Marcos Scarlécio, Leone Pereira e Verônica Pagan (2017), como é o Juiz do Trabalho um agente político do Estado, componente do Poder Judiciário, ele tem o dever de perseguir a verdade, o dever de conferir a partes não iguais tratamento isonômico na medida de suas desigualdades

Nesse diapasão, o ordenamento processual vigente exige uma postura mais ativa do juiz, em busca da verdade real. [...] Encontra-se superada a ideia de que o que não está nos autos não está no mundo, à luz dos postulados constitucionais, dos direitos fundamentais e do diálogo das fontes. A efetividade do processo e o acesso à ordem jurídica justa somente serão atingidos com o juiz mais ativo e preocupado com a justa entrega da prestação jurisdicional. No âmbito trabalhista, essas argumentações (p. 13).

Ainda prosseguem Marcos Scarlécio, Leone Pereira e Verônica Pagan (2017, p. 12) que é dever do Poder Judiciário garantir a aplicação do princípio da paridade de armas probatória – igualdade ou isonomia probatória, “pelo princípio da paridade de armas probatória, também chamado de princípio da igualdade ou isonomia probatória, o

magistrado deverá conferir às partes a igualdade de oportunidades no que concerne à produção das provas”.

Dispositivos para tanto não faltam, inclusive na CLT, pelo estabelecido no artigo 765 e a própria noção de contraditório – artigo 5º, inciso LV, do Texto Constitucional –, já estabelece possibilidade da produção de prova em contraposição à eventual defesa judicial de validação de registros de ponto que o trabalhador entenda irregulares.

Por óbvio, a efetividade da prestação jurisdicional – artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, não se confunde com duração do processo, sendo esse um apanhado conjunto de segurança jurídica para as partes e da aproximação máxima do mundo dos fatos.

Não cabe confundir-se a busca da efetividade da prestação jurisdicional, da verdade real, do equilíbrio de partes desiguais. É dever do Estado a busca de tais dogmas.

Esclarece Valdete Souto Severo (2016) que o Juiz, como receptor, condutor e catalizador de uma demanda é, sim, também protagonista, e não mero espectador. Cabe ao mesmo assegurar que as partes envolvidas tenham justiça, a qual só é obtida com a máxima aproximação dos fatos reais.

Os instrumentos, ferramentas, estão ao alcance de cada julgador. Renunciar à utilização disso, em última análise, é sonegar direito fundamental aos menos iguais.

Referente ao uso de tecnologias para a geolocalização do trabalhador, é importante também discutir a questão sob a ótica do trabalho desenvolvido em plataformas, como é o caso da empresa Uber, talvez o exemplo mais conhecido.

#### **4.3 DOS LIMITES À VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE DO EMPREGADO**

O direito à intimidade e à vida privada dos trabalhadores são consagrados constitucionalmente e, portanto, fora da jornada de trabalho, os empregadores não podem exercer uma vigilância voltada a exigências relativas a cobrar atividades laborais,

tampouco para querer que os obreiros se mantenham superconectados e reféns da tecnologia e da informação. Do contrário, significa violar a dignidade humana do trabalhador e afrontar a perspectiva de trabalho digno.

Neste sentido, Nilcinara Huerb de Azevedo (2018) esclarece sobre o fenômeno da telepressão, que consiste em

Telepressão, termo relativamente recente que surgiu na seara trabalhista como decorrência de pesquisas desenvolvidas por cientistas americanos, diz respeito a uma tendência altamente habitual auferida sobretudo como reflexo das novas tecnologias, da necessidade de ser estar a par das informações. Essa necessidade atingiu aos trabalhadores, que estão sempre conectados aos mais diversos meios de comunicação a fim de tratar sobre questões relativas ao trabalho, no mais das vezes com o próprio chefe e colegas de trabalho. (p. 6).

Assim, observa-se que este fenômeno obriga, em virtude dos novos meios tecnológicos, os trabalhadores a estarem superconectados nas redes sociais com seu empregador, para fins de obter informações e tratar de questões laborais, seja com o superior hierárquico, seja com seus pares colegas de trabalho.

Deste modo, o trabalhador, em que pese esteja subordinado ao seu empregador ou haja o poder diretivo patronal, possui condições de se opor contra condutas, que violem o seu direito constitucional à intimidade, como é o caso, de exigências imoderadas relativas à superconexão, que por certo, refletem no direito à desconexão do empregado.

Neste cenário, Jose Claudio Monteiro de Brito Filho (2021) destaca a definição de trabalho decente, ao tempo que o correlaciona com o princípio da dignidade da pessoa humana e com as relações de trabalho impactadas pela revolução tecnológica, veja-se

[...] devemos definir trabalho decente como o mínimo para a vida digna das pessoas, no caso dos trabalhadores, no âmbito da relação jurídica de emprego, sendo, neste âmbito, o que se convencionou denominar, no plano internacional, de Direitos Humanos – e, no plano interno, de Direitos Fundamentais – para os trabalhadores. O trabalho decente, dessa feita, tem relação direta com o fundamento dos Direitos Humanos, que é a dignidade da pessoa humana, e que, na perspectiva kantiana deve ser entendida com o principal atributo do ser humano, e impeditivo para qualquer tentativa de instrumentalização deste. Não é preciso muito esforço de interpretação para perceber que esse conjunto normativo, pela sua essencialidade, deve prevalecer em qualquer circunstância, pelo que a única forma de compatibilizar as alterações nas relações de trabalho determinadas pela revolução tecnológica, ou quaisquer outras, é respeitar o trabalho decente (p. 252).

Assim, apesar das constantes inovações tecnológicas nas relações de trabalho e da existência do fenômeno da superconexão, os empregadores não podem perder de vista a definição de dignidade humana e de trabalho decente, que está umbilicalmente ligado ao respeito às garantias fundamentais do trabalhador e do direito à desconexão.

Considerando a supremacia das tecnologias nas relações laborais e as novas configurações de trabalho que dela decorreram, que não pressupõem anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador, o resguardo à intimidade dos prestadores de serviço merece proteção idêntica, por equiparação.

Isso porque, a prestação de serviços por meio de plataformas digitais, a chamada *gig economy*, em que o trabalhador é considerado apenas um “usuário parceiro” dos serviços online disponibilizados por tais plataformas, ocorre a utilização de todo o aparato tecnológico por meio do qual o serviço é prestado. Nessa vereda, ocorre o maior fluxo de captação de dados possível, inclusive com uso de gravação de áudio e vídeo, com vistas à proteção tanto do cliente quanto do prestador, além de, monitoramento contínuo de sua geolocalização e até mesmo da quantidade de horas em que o trabalhador passou desconectado do aplicativo, permitindo a disponibilização de incentivos financeiros para que o trabalhador volte a prestar seus serviços na plataforma.

Com isso, vislumbra-se não apenas a violação à privacidade e intimidade, como também ao direito de desconexão do trabalhador, a partir do momento em que o período de descanso passa a ser monitorado constantemente por inteligências artificiais, como é o caso da empresa turca Elbruz *Technologies*, que desenvolveu uma ferramenta para uso empresarial, que fornece monitoramento ininterrupto de quantas vezes o indivíduo se conectou à plataforma de comunicação do *Whatsapp*, expondo inclusive o tempo de permanência no programa de mensagens instantâneas.

Certo que, a mera utilização de tais medidas não implica, por si só, violação ao direito à intimidade e desconexão do empregado, devendo haver análise no caso concreto do se se trata de regular exercício do poder diretivo do empregador, ou controle

exacerbado que extrapola a proporcionalidade, impondo-se como limite deste direito, o resguardo pelos planos de vida e o direito ao lazer da pessoa humana fora do trabalho.

Como solução à proteção da intimidade do empregado, Ney Maranhão, Davi Barros Benevides e Marina Nogueira Almeida (2017) destacam a necessidade de debate prévio, amplo e transparente, envolvendo o maior número de atores sociais e sempre com auxílio técnico multidisciplinar.

Além disso, salienta-se que em caso de violação ao direito à intimidade do empregado, é possível que haja consequências como rescisão indireta do contrato de trabalho e reparação por dano moral, especialmente pela alcançabilidade que a rede mundial de computadores possui, em que um mero dado pode percorrer e atingir proporções desmedidas e ainda, perdurar por anos.

Em suma, entende-se que, o empregado ou prestador do serviço, que passa a prestar de forma remota ou não, por qualquer motivo que seja, possui direito à proteção de sua intimidade. Isso inclui, por exemplo, a liberdade de desconectar seu vídeo ou áudio, sem que se constitua falta grave, dado que a autoridade patronal não pode ser exercida sobre a vida pessoal e privada do empregado, que conserva o dever de subordinação apenas no quesito referente à prestação do trabalho.

De qualquer forma, não se ousa apontar a tecnologia como a verdadeira vilã contra à intimidade individual, e sim debater o seu uso na vida do homem, de modo que não invada a esfera íntima dos indivíduos, e em especial, os trabalhadores, que por figurarem no polo jurídico mais frágil da relação de emprego ou trabalho, necessitam maior proteção.

Com efeito expansível, especialmente no que tange ao trabalhador que presta seus serviços remotamente, preservar a intimidade pressupõe resguardar também o direito à inviolabilidade de domicílio, quando ali prestado, desde que com isso, não se crie imposições ao prestador de serviço, exigindo que o trabalho ocorra fora da sua residência, como forma de a empresa se desviar da obrigação em resguardar tal direito.

#### **4.4 O CONSENTIMENTO E O LEGÍTIMO INTERESSE NO TRATAMENTO E USO DOS DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO DO EMPREGADO SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO EUROPÉIA.**

Como dito nos tópicos anteriores, o uso dos dados de geolocalização do empregado pelo empregador se baliza pelo legítimo interesse, portanto, a discussão sobre o tema gira em torno do que seria este legítimo interesse.

A manipulação de informações pessoais de quase toda a população global está crescendo incessantemente, oferecendo vantagens e comodidades, ao mesmo tempo em que expõe perigos relacionados à privacidade dos indivíduos cujos dados são processados, sobretudo ao restringir a capacidade de controle sobre as próprias informações. No contexto das relações de consumo, é crucial garantir a proteção dos direitos do consumidor durante o processo de gestão desses dados.

O processamento de informações pessoais de quase todas as pessoas ao redor do mundo é uma tendência crescente que oferece vantagens e comodidades, contudo, expõe preocupações relacionadas à privacidade dos titulares desses dados, especialmente ao considerar a possibilidade de restringir a autodeterminação informativa. Dentro do contexto de relações de trabalho, é essencial garantir a proteção eficaz dos direitos dos trabalhadores durante o processo de manipulação de dados.

A Lei 13.709 de 2018, também conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), concentra-se na segurança dos dados, mais do que nos direitos dos titulares desses dados, diferentemente do foco no indivíduo que caracteriza a legislação trabalhista. A CLT estabelece um conjunto de princípios destinados a proteger o empregado, enquanto a LGPD regula o processamento de dados pessoais, incluindo em ambientes digitais, visando a proteção da liberdade, privacidade e o desenvolvimento pessoal do indivíduo.

O tratamento de dados pessoais, conforme estipulado no artigo 7º da LGPD, só é permitido sob dez condições específicas, conhecidas como as bases legais para processamento.

A principal condição legal para o processamento de dados é o consentimento dos titulares, aos quais deve ser oferecida a opção de concordar com a coleta e outras ações envolvidas no processamento de dados. O consentimento deve ser expresso de forma escrita ou por outros meios, claramente separado de outras cláusulas, e deve ser direcionado especificamente para os propósitos pretendidos. É responsabilidade do controlador dos dados provar que o consentimento foi obtido de maneira adequada, sendo proibido processar dados baseado em consentimento obtido de forma inadequada.

O consentimento do titular dos dados é uma decisão consciente que autoriza o processamento especificado de seus dados pessoais, baseando-se no direito de autodeterminação em relação a esses dados, representando o principal meio para exercê-lo. Uma das principais preocupações da legislação sobre proteção de dados pessoais é assegurar que o indivíduo não seja objeto de manipulação, mantendo o controle sobre a divulgação e uso de suas informações pessoais.

Outras situações previstas nos diferentes incisos do artigo 7º da LGPD estabelecem circunstâncias nas quais o processamento de dados pode ocorrer sem o consentimento do titular, devido a necessidades específicas ou à impossibilidade de obter o consentimento de forma oportuna, dadas as características particulares da situação ou do direito em questão.

A base legal do legítimo interesse do controlador ou de terceiros, prevista no inciso IX do artigo 7º da LGPD, apresenta-se como um dos conceitos mais complexos e que gera diversas interpretações e debates. Ao permitir o tratamento de dados quando necessário para atender aos interesses legítimos de uma pessoa física ou jurídica que detém o poder de decisão, a legislação introduz um termo de amplo espectro e de natureza jurídica não totalmente definida.

Essa é uma condição flexível, cujo significado e limitações não são estabelecidos de forma explícita, exigindo uma análise caso a caso para determinar sua aplicabilidade. A lei já predetermina as consequências jurídicas dessa base legal, cabendo ao aplicador do direito interpretar e aplicar o conceito abstrato a situações específicas, diferenciando-se assim das cláusulas gerais, que servem como mecanismos de ajuste, permitindo ao intérprete moldar o entendimento da norma.

O objetivo de garantir segurança jurídica aos modelos de negócios que dependem do uso de dados, bem como incentivar o empreendedorismo e a inovação em áreas que não se enquadram em outras bases legais, são razões frequentemente citadas para a escolha de um conceito jurídico aberto e adaptável.

Nesse passo, conforme o artigo 10 da LGPD, o legítimo interesse do controlador só pode justificar o tratamento de dados para propósitos considerados legítimos em situações específicas. O artigo inclui uma lista exemplificativa que abrange o "apoio e promoção das atividades do controlador e a proteção do exercício regular dos direitos dos titulares ou a prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas e direitos fundamentais". Esses critérios, embora subjetivos, estabelecem a estrutura para a aplicação do legítimo interesse como base legal para o tratamento de dados.

A expressão "apoio e promoção das atividades" realmente abrange um leque amplo de possibilidades, permitindo que o legítimo interesse possa justificar o tratamento de dados para várias finalidades. A importância de respeitar as legítimas expectativas está em preservar a confiança que o empregado deposita no empregador-controlador de dados, o que está intrinsecamente ligado aos propósitos originais do acordo entre as partes.

O tratamento de dados pessoais, conforme delineado no artigo 6º da LGPD, deve aderir à boa-fé e seguir princípios fundamentais como finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, e responsabilidade e prestação de contas. Os princípios de necessidade, finalidade e transparência são enfatizados nos parágrafos 1º e 2º do artigo 10, destacando que apenas os dados pessoais essenciais para alcançar a finalidade especificada devem ser processados, e que o controlador deve implementar medidas que assegurem a transparência desse tratamento baseado em legítimo interesse.

Estas são estratégias desenhadas para manter o controle efetivo dos dados nas mãos do titular-consumidor e para assegurar a autodeterminação informativa. Este conceito é particularmente vital em situações em que ao titular não foi dada a escolha de consentir ou não com o fornecimento de seus dados, ou definir os limites desse

consentimento. A autodeterminação informativa, sendo um direito fundamental independente, transcende questões de intimidade ou privacidade, abrangendo qualquer potencial mal uso de informações ou dados pessoais.

Assim, a conformidade com os princípios orientadores da LGPD serve como um indicativo da legitimidade do interesse em questão. Este não é o único método para estabelecer a validade do legítimo interesse, mas é um passo significativo em direção à proteção e respeito pelos direitos dos titulares dos dados.

A supervisão do cumprimento das normas de proteção de dados fica a cargo da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). A ANPD tem o poder de exigir dos controladores um relatório de impacto à proteção de dados pessoais, especialmente quando o processamento se baseia no legítimo interesse. A legislação, através do artigo 37 da LGPD, sublinha a importância de os controladores e operadores registrarem suas atividades de tratamento de dados, particularmente aquelas fundamentadas no inciso IX do artigo 7º. Isso enfatiza a natureza excepcional dessa base de tratamento, não apenas pela falta de consentimento, mas também pela dificuldade em definir seus limites e implicações práticas de forma objetiva. A fiscalização atua, portanto, como um passo crucial para verificar a legitimidade do interesse invocado.

O interesse legítimo, nesse contexto, vai além de uma mera conveniência ou benefício para o controlador de dados. Ele deve ser alinhado aos princípios e objetivos estabelecidos pela LGPD, especialmente quando o controlador também é um empregador visando processar dados com base em seu interesse. Além disso, é imperativo que todas as atividades estejam em conformidade com o ordenamento jurídico como um todo, pois somente interesses lícitos podem ser considerados legítimos.

Dessa forma, os princípios fundamentais presentes na LGPD fornecem um caminho para a análise da legitimidade do interesse, funcionando como um guia para aferição e prevenção contra a trivialização do uso do "interesse legítimo" como justificativa genérica para o tratamento de dados, cuja aplicação está sujeita a critérios específicos.

O legítimo interesse, como base legal para o tratamento de dados, já estava contemplado na Diretiva 95/45/CE da Europa<sup>37</sup>, embora sem critérios definidos para sua aplicação, o que gerou insegurança e críticas. Para abordar essas questões, foi formado o Grupo de Trabalho do Artigo 29.º (GT do artigo 29.º)<sup>38</sup>, que elaborou diretrizes sobre o tratamento de dados fundamentado no legítimo interesse. Este grupo propôs um método de ponderação baseado em quatro fatores principais para determinar a validade do legítimo interesse, uma abordagem que foi incorporada ao Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia<sup>39</sup>.

Essa metodologia inclui: a avaliação do interesse do responsável pelo tratamento dos dados; a análise do impacto desse tratamento sobre os indivíduos afetados; a ponderação entre o interesse do responsável e o impacto nos indivíduos; e a consideração de medidas adicionais para mitigar impactos negativos. Essa estratégia visa garantir que o tratamento de dados baseado no legítimo interesse seja justificado e balanceado.

No contexto do GDPR, o conceito de legítimo interesse não é definido de forma explícita, mas os considerados do regulamento oferecem exemplos e orientações sobre sua aplicação, enfatizando a necessidade de um equilíbrio entre os interesses do responsável pelo tratamento e os direitos e liberdades dos titulares dos dados. Essa abordagem requer uma análise cuidadosa caso a caso.

O parecer do Grupo de Trabalho do Artigo 29 não só influenciou a elaboração da GDPR, mas também destacou a importância de aplicar um teste específico para verificar a viabilidade de se basear no legítimo interesse para o tratamento de dados pessoais. Este teste, denominado Legitimate Interest Assessment (LIA), é estruturado em quatro fases principais: 1) avaliação dos interesses legítimos; 2) avaliação dos impactos da atividade de tratamento no titular do dado pessoal; 3) a análise do equilíbrio entre os

---

<sup>37</sup> Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0045>. Acesso em 29 jan 2024.

<sup>38</sup> Disponível em: [https://www.edpb.europa.eu/about-edpb/who-we-are/legacy-art-29-working-party\\_pt](https://www.edpb.europa.eu/about-edpb/who-we-are/legacy-art-29-working-party_pt). Acesso em 29 jan 2024.

<sup>39</sup> Disponível em: [https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu\\_pt#:~:text=Regulamento%20Geral%20sobre%20a%20Prote%C3%A7%C3%A3o%20de%20Dados%20\(RGPD\),-Regulamento%20\(UE\)%202016&text=Este%20regulamento%20constitui%20uma%20medida,p%C3%BAblicos%20no%20mercado%20%C3%BAnico%20digital](https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt#:~:text=Regulamento%20Geral%20sobre%20a%20Prote%C3%A7%C3%A3o%20de%20Dados%20(RGPD),-Regulamento%20(UE)%202016&text=Este%20regulamento%20constitui%20uma%20medida,p%C3%BAblicos%20no%20mercado%20%C3%BAnico%20digital). Acesso em 29 jan 2024.

interesses legítimos do controlador e os impactos no titular; e 4) as salvaguardas adotadas para proteger o titular dos dados e evitar qualquer impacto indesejado.

O parecer fornecido pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29 sobre a base legal de legítimo interesse detalha uma série de cenários em que esse interesse pode servir como justificativa para o processamento de dados sem o consentimento explícito do titular. Esta orientação foi validada e incorporada pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia, especialmente no considerando 47, que enfatiza que o processamento de dados pessoais, quando estritamente necessário para fins de prevenção e controle de fraude, também é considerado um interesse legítimo do responsável pelo tratamento.

Essa abordagem sublinha a flexibilidade do legítimo interesse como base legal para o tratamento de dados, permitindo que organizações processem dados pessoais para uma gama de propósitos legítimos, desde que tal processamento respeite os direitos e liberdades fundamentais dos titulares dos dados e seja feito de forma justa, transparente e com medidas adequadas de proteção. Ao mesmo tempo, o GDPR impõe a necessidade de uma avaliação cuidadosa para assegurar que os interesses do controlador ou de terceiros não se sobreponham indevidamente aos direitos dos indivíduos afetados, mantendo um equilíbrio entre as necessidades comerciais e a privacidade das pessoas.

Na legislação brasileira, especificamente na LGPD, o artigo 11 restringe o tratamento de dados pessoais sensíveis a situações com consentimento do titular ou em casos específicos previstos em lei, não mencionando diretamente o legítimo interesse para esses tipos de dados. Isso sugere uma cautela adicional no tratamento de dados sensíveis, como informações sobre saúde, orientação sexual, convicções religiosas, entre outros, privilegiando a proteção dos titulares.

A legislação busca equilibrar a necessidade de avanço tecnológico e inovação com a proteção da privacidade e dos direitos dos titulares de dados. Embora o legítimo interesse ofereça flexibilidade, seu uso deve ser criterioso e alinhado aos princípios da LGPD e do CDC, evitando interpretações amplas que possam diluir a proteção dos direitos dos indivíduos.

## CONCLUSÃO

O presente estudo objetivou discutir o poder diretivo do empregador sobre os dados sensíveis e a geolocalização do empregado.

Fato interessante se observa no que se refere às relações de trabalho, quanto à questão da vigilância dos empregados (por meio de controle de e-mails funcionais, de acesso a redes sociais no trabalho, do uso de dispositivos funcionais e do controle de geolocalização, por exemplo) e, mesmo, quanto ao monitoramento interno e externo do ambiente da empresa. Essa espécie de controle, que já vem sendo muito utilizada, não encontra proibição no texto da LGPD, contudo, sua utilização deverá ser previamente informada, de maneira clara, acessível e específica, e as finalidades deverão ser expressas a fim de dar o tom do exercício da vigilância e do monitoramento, de forma que qualquer desvio ou abuso incorrerá em descumprimento e, portanto, infração à lei.

Além disso, a LGPD exige, também, a observância dos princípios da transparência e da necessidade, exigindo que o controle a esses dados se dê de maneira a coletar tão somente o mínimo necessário para a finalidade pretendida, e com a clareza desta finalidade.

O empregador tem o poder diretivo, que inclui a capacidade de organizar, dirigir e controlar a prestação de serviços pelos trabalhadores. Tal poder permite que o empregador estabeleça regras e políticas relacionadas ao ambiente de trabalho, incluindo questões de segurança e eficiência.

O monitoramento da geolocalização pode ser realizado pelo empregador, especialmente se o empregado utilizar dispositivos fornecidos pela empresa, como celular e/ou notebook corporativos, ou veículos, ou meios de transportes fornecidos pela empresa etc. Porém, na maioria dos casos, o empregador é obrigado a obter o consentimento do empregado para o monitoramento da geolocalização.

Destaca-se que neste contexto, as normas relacionadas à privacidade são importantes. O empregador deve respeitar a privacidade do empregado, garantindo que

o monitoramento seja feito de maneira ética e legal, e apenas e tão-somente durante a jornada de trabalho.

Em muitos casos, as regras específicas sobre o monitoramento da geolocalização podem ser condicionantes por meio de acordos coletivos ou políticas internacionais da empresa, no entanto, é importante que essas políticas estejam em conformidade com a legislação trabalhista e com a LGPD. Ademais, o monitoramento deve ser proporcional e legítimo aos objetivos do contrato de trabalho e comerciais do empregador. Assim, a coleta de dados deve ser justificada e não pode haver excessos.

O empregador é responsável por garantir a segurança dos dados coletados, protegendo-os contra acessos não autorizados e potencialmente visíveis de privacidade. Nesses termos alguns pontos a serem considerados em relação à geolocalização do empregado e possíveis à privacidade e à intimidação.

Em geral, o empregador deve obter o consentimento do empregado antes de realizar o monitoramento de geolocalização. Esse consentimento deve ser livre, informado e inequívoco. Ademais, o monitoramento deve ser proporcional aos objetivos legítimos do empregador. A coleta de dados deve ser justificada e não excessiva em relação aos propósitos comerciais e do contrato de trabalho.

Também, o empregador deve informar claramente aos empregados sobre a coleta e o uso da geolocalização, incluindo os propósitos específicos para os quais os dados serão utilizados, nos termos da legislação brasileira, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a LGPD, que estabelecem limites para o controle e a fiscalização do empregador sobre as atividades do empregado. Violações dessas normas podem resultar em prejuízos à intimidade e privacidade do empregador.

Para sanar quaisquer inseguranças que possam surgir diante dessas especificidades, uma regulamentação do tratamento de dados por meio de convenção coletiva poderia ser de extrema utilidade a fim de deixar claros alguns pontos essenciais, a exemplo da questão do § 2º do artigo 8º da LGPD, que determina que o ônus de provar que o consentimento foi obtido em conformidade com a lei compete ao controlador, diante da disparidade de poder existente na relação entabulada entre empregado e empregador.

O direito à intimidade deve ser assegurado e respeitado, em atendimento à eficácia horizontal dos direitos fundamentais, no decorrer de toda a relação contratual trabalhista, em que pese eventuais alterações contratuais, que surjam no pacto entre empregador e empregado.

Do aprofundamento da temática, entende-se que o empregador e o empregado possuem obrigações decorrentes do contrato de trabalho e, além disso, existem os deveres anexos contratuais (deveres de diligência, fidelidade e obediência), sendo que cabe ao sujeito patronal o respeito integral aos direitos fundamentais constitucionais do trabalhador, assegurando-lhe um ambiente laboral equilibrado e saudável com vistas ao trabalho decente e digno, enquanto o sujeito subordinado se obriga a guardar o dever de obediência perante seu superior hierárquico.

Nesta relação juslaboral, constatado o conflito entre os sujeitos empregador e empregado quanto ao poder diretivo patronal e o direito fundamental à intimidade, o empregado possui o direito de resistência e pode se opor contra o seu empregador, para fins de preservação da sua integridade moral, sendo certo que isto jamais representa diminuição do poder patronal, mas sim imposição de limites, pois a permissão de uso tecnológico desmedido no meio ambiente de trabalho, onde ocorre intenso tráfego de consumo por serviços, sem respectiva regulação adequada, coloca em risco direitos individuais e coletivos, comprometendo não apenas a classe operária, como também a sociedade como um todo, além de suprimir todo o arsenal protetivo, fruto de longas lutas da classe operária.

## REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Clara Lacerda. A proteção de dados do trabalhador: o Direito do Trabalho Constitucionalizado e seu diálogo como direito à privacidade. **Revista dos Estudantes em Direito da UnB – REDUnB**, n. 15, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22429>. Acesso em: 10 novembro 2023.

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0 – digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018, p. 67-98.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p. 50-76.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coordenação). **A proteção aos direitos humanos dos trabalhadores: parâmetros constitucionais e internacionais**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 55-78.

ARAÚJO, Adriane Reis de. A proteção da informação envolvendo empregados e suas dimensões no Direito do Trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: RT, 2020, p. 78-106.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 22. ed. São Paulo: Editora Verbatim, 2018, p. 131-132.

AZEVEDO, Nilcinara Huerb de Azevedo. **TELEPRESSÃO: reflexões e embasamento no Direito Ambiental do Trabalho**. Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia. ISSN: 2525 – 4537, [S.l.], v. 2, n. 3, dez. 2018. ISSN 2525-4537. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/893>>. Acesso em: 6 novembro 2023.

BALZA, Guilherme. Brasil já tem mais de 5 milhões trabalhando para aplicativos. **CBN**. 05 jun. 2019. Disponível em: <https://cbn.globoradio.globo.com/media/audio/262853/brasil-ja-tem-mais-de-5-milhoes-trabalhando-para-a.htm>. Acesso em: 5 novembro 2023.

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 162-236.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais a função e os limites do consentimento**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 13-49.

BRAMANTE, Ivani Contini; MARTINO, Ana Cecilia Sampaio de; ALVES, Leonardo Gutierrez. **Proteção de Dados Pessoais na Relação de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.232, de 29.10.1984**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7232.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7232.htm). Acesso em: 9 novembro 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 5 novembro 2023.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 10 novembro 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 10 novembro 2023.

BRASIL. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 9 novembro 2023.

BRASIL. **Decreto nº 7.963, de 15 de março de 2013**. Institui o Plano Nacional de Consumo e Cidadania e cria a Câmara Nacional das Relações de Consumo. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/decreto/d7963.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7963.htm). Acesso em: 10 novembro 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 5 novembro 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150/2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 6 novembro 2023.

BRASIL. **Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera o Marco Civil da Internet. Brasília, DF: Presidência da República, [2019].

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm). Acesso em: 10 novembro 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Terceira Turma. **Recurso Especial 1.599.405/SP**. Recorrente: Merck Sharp & Dohme Farmacêutica Ltda. Recorrido: Sonia Maria Leão de Carvalho Paes Cruz e Luciano Souza Paes Cruz Neto. Relator: Marco Aurélio Belizze, 04 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/860524469>. Acesso em: 10 novembro 2023.

BRASIL. STF. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. 2. ed. Brasília: STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2022. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudencialInternacional/anexo/STF\\_ConvencaoAmericanaSobreDireitosHumanos\\_SegundaEdicao.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudencialInternacional/anexo/STF_ConvencaoAmericanaSobreDireitosHumanos_SegundaEdicao.pdf). Acesso em: 9 novembro 2023.

BRASIL. STF. **ADI nº 6.387 DF**. Relatora: Ministra Rosa Weber. Julgamento em: 07.05.2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1123008775>. Acesso em: 6 novembro 2023.

BRITO FILHO, Jose Claudio Monteiro de. **Trabalho Escravo: Caracterização Jurídica**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2021.

CALCINI, Ricardo Souza; MACHADO, Gustavo Carvalho. **Efeitos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. 2019. Disponível em <https://www.anoreg.org.br/site/2019/02/14/artigo-efeitos-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-nas-relacoes-de-trabalho-por-gustavo-carvalho-machado-e-ricardo-souza-calcini/>. Acesso em: 6 novembro 2023.

CALCINI, Ricardo Souza; MORAES, Leandro Bocchi de. **Uso da geolocalização como meio de prova na Justiça do Trabalho**. Conjur, 12.05.2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-12/pratica-trabalhista-utilizacao-geolocalizacao-meio-prova-jt>. Acesso em: 6 novembro 2023.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CARLOTO, Selma. **Lei Geral de Proteção de Dados: enfoque nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2020, p. 261-294.

CARTA CAPITAL. Professor Uber: a precarização do trabalho invade as salas de aula. **Carta Capital**, 28.08.2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/professor-uber-a-precarizacao-do-trabalho-invade-as-salas-de-aula/>. Acesso em: 6 novembro 2023.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo, 6ª ed. Paz e Terra: 1999. v.1 (A era da informação: economia, sociedade e cultura).

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982. v. 1.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A 4ª revolução tecnológica: o desemprego tecnológico e os desafios para uma empresa sustentável**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 86, p. 126-142, mar. 2020.

CAVALLINI, Marta. Empresas monitoram comportamento nas redes sociais para contratar ou demitir. Veja cuidados. **G1**, 30.06.2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/empresas-monitoram-comportamento-nas-redes-sociais-para-contratar-ou-demitir-veja-cuidados.ghtml>. Acesso em: 6 novembro 2023.

COSTA, Andrea Dourado; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Discriminação nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 21, n 2, p. 214-236, jul., 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Trabalhador versus automação**. Curitiba: Juruá, 2015.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 12, n. 02, p. 91-108, 2011. Disponível em: <https://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/viewFile/1315/658>. Acesso em: 5 novembro 2023.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: elementos da formação da Lei geral de proteção de dados**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters. Brasil, 2019.

DUTRA, Lincoln Zub (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2020. v. II.

ELLIS, Nick. Ferramenta de recrutamento da Amazon com AI discriminava candidatas mulheres. **Meio Bit**. 2018. Disponível em: <https://meiobit.com/391571/ferramenta-de-recrutamento-amazon-ai-discriminava-mulheres/>. Acesso em: 1 novembro 2023.

EL PAÍS. Robótica eliminará até 800 milhões de empregos daqui a 2030. **El País**, 02 dez. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/30/economia/1512012918\\_284848.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/30/economia/1512012918_284848.html). Acesso em: 1 novembro 2023.

EXTRA CLASSE. Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade. **Extra Classe**, 07 jan. 2020. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/>. Acesso em: 9 novembro 2023.

FERNANDEZ, Leandro. O Poder Diretivo: a Necessária revisão da dogmática acerca dos poderes do empregador à luz da teoria dos direitos fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 146, p. 75-111, abril, 2012. Acesso em: 9 novembro 2023.

FERREIRA, Ronaldo Nunes. **O direito à intimidade do empregado e o contrato de trabalho**. 2014. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/39657>. Acesso em: 6 novembro 2023.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Future of Jobs and Skills**. 2016. Disponível em: [http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/chapter-1-the-future-of-jobs-and-skills/?doing\\_wp\\_cron=1535563520.9676320552825927734375](http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/chapter-1-the-future-of-jobs-and-skills/?doing_wp_cron=1535563520.9676320552825927734375). Acesso em: 5 novembro 2023.

FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. Compliance de dados pessoais. In FRAZÃO, Ana; TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena Donato (Org.). **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia Ltda, 2019.

FUTURE OF CONSTRUCTION. 2023. Disponível em: <https://futureofconstruction.org/case/winsun/>. Acesso em: 9 novembro 2023.

GALINDO, Fábio. JUNG KIM, Yoon. ZENKNER, Marcelo. **Fundamentos do ESG: geração de valor para os negócios e para o mundo**. Belo Horizonte: Fórum, 2023.

GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho: uma abordagem crítica**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1994.

GIROLDO, Andrea Gardano Bucharles; MACHADO, Daniela Cunha. A proteção da informação no âmbito das relações de emprego e os impactos da aplicação da LGPD aos contratos de trabalho no Brasil. **Revista de Direito e as novas Tecnologias**, v. 6, p. 113-126, jan./mar., 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Direitos da Personalidade do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUTIERREZ, Steve. **Top Five Ongoing Challenges For Collective Bargaining and Organizing**. 12.12.2017. Disponível em: <https://www.employerslawyersblog.com/2017/10/top-five-ongoing-challenges-for-collective-bargaining-and-organizing.html>. Acesso em: 6 novembro 2023.

HERÉDIA, Vania. Novas tecnologias nos processos de trabalho: efeitos da reestruturação produtiva. Scripta Nova. **Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**, Universidad de Barcelona, v. VI, n. 170 (9), ago., 2004. Disponível em: <https://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-170-9.htm>. Acesso em: 6 novembro 2023.

HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. Proteção de Dados e Inteligência Artificial: Perspectivas Éticas e Regulatórias. Inteligência Artificial Como Oportunidade para a Regulação Jurídica. **RDU**, Porto Alegre, n. 90, v. 16, p. 11-38, nov-dez., 2019.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **Trabalho na Uber é neofeudal, diz estudo**. 'São empreendedores de si mesmo proletarizados'. 13.05.2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589086-trabalho-na-uber-e-neofeudal-diz-estudo-sao-empresendedores-de-si-mesmo-proletarizados>. Acesso em: 1 novembro 2023.

KFOURI, Gustavo; MELO, Bricio Luis Anúnciação; DA SILVA, Lucas Gonçalves. A Lei Geral de Proteção de Dados como instrumento de concretização da autonomia privada em um mundo cada vez mais tecnológico. **Revista Jurídica**. Curitiba, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3972>. Acesso em: 2 novembro 2023.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; KUMMEL, Marcelo Barroso. A eficácia dos Direitos Fundamentais nas relações trabalhistas da sociedade informacional: A proteção dos dados pessoais do empregado na fase pré-contratual. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 106, p. 145-170, mar./abr., 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3972>. Acesso em: 2 novembro 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, n. 17, p. 33-45, jan.-jun., 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Taisa Maria Macena de; SÁ, Maria de Fátima Freire de. Microsistema de proteção de dados pessoais e contrato de trabalho: a reparação de danos decorrentes da violação dos direitos da personalidade do empregado. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**, Belo Horizonte, n. 40, p. 110-116, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/10/DIR40-06.pdf>. Acesso em: 10 novembro 2023.

MACHADO, Gustavo Carvalho; CALCINI, Ricardo Souza. **Efeitos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. ANOREG-SP, 14.02.2019. Disponível em: <https://www.anoregsp.org.br/noticias/42014/artigo-efeitos-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-nas-relacoes-de-trabalho-por-gustavo-carvalho-machado-e-ricardo-souza-calcinibr-rn>. Acesso em: 9 novembro 2023.

MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista**: reflexões e críticas. São Paulo: LTr, 2018.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

MARANHÃO, Ney; BENEVIDES, Davi Barros; ALMEIDA, Marina Nogueira de. **Empresa Panóptica: Poder Diretivo Do Empregador E Direitos Fundamentais À Privacidade E Intimidade Do Empregado Diante Das Novas Formas De Tecnologia**. Revista de Estudos Jurídicos da UNESP, Franca, v. 21, n. 34, 2020. DOI: 10.22171/rej.v21i34.2995. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2995>. Acesso em: 7 novembro 2023.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MATHIASON, Garry; CHANCE, Bonne. Robots, the Workplace and the Law. **Robotics Business Review**, 03.05.2013. Disponível em: [https://www.roboticsbusinessreview.com/rbr/robots\\_the\\_workplace\\_and\\_the\\_law/](https://www.roboticsbusinessreview.com/rbr/robots_the_workplace_and_the_law/). Acesso em: 6 novembro 2013.

MENDES, Gilmar.; COLEHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 377.

MONTEIRO, Renato Leite. **Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil**: análise contextual detalhada. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/agenda-da-privacidade-e-da-protecao-de-dados/lgpd-analise-detalhada-14072018>. Acesso em: 6 novembro 2023.

MORAES, Patrícia Pires de. O direito à intimidade do empregado no meio ambiente de trabalho. Revista Eletrônica Direito e Política, Itajaí, v.2, n.2, 2º quadrimestre de 2007. Acesso em: [www.univali.br/direitopolitica](http://www.univali.br/direitopolitica). Acesso em: 6 novembro 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NICHOLSON, Christie. Our rising robot overlords: What is driving the coming upheaval. **ZDNET**, 24.08.2011. Disponível em: <https://www.zdnet.com/article/our-rising-robot-overlords-what-is-driving-the-coming-upheaval/>. Acesso em: 9 novembro 2023.

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo. Tecnologia, trabalho e desemprego: um desafio a empregabilidade. **II Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia** –

**SEGeT'2005.** Disponível em: [https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/377\\_ARTIGO%20ENVIADO%20PARA%20O%20CONGRESSO%20DE%20RESENDE-RJ.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/377_ARTIGO%20ENVIADO%20PARA%20O%20CONGRESSO%20DE%20RESENDE-RJ.pdf). Acesso em: 2 novembro 2023.

OLIVEIRA, Késley Karinne Souza de. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus Reflexos nas Relações de Emprego.** ESA OAB/SP. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-e-seus-reflexos-nas-relacoes-de-emprego/789519550>. Acesso em: 1 novembro 2023.

OLIVIERI, Nicolau. **LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho.** 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>. Acesso em: 9 novembro 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Declaração da Organização Internacional do Trabalho.** 19.06.1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_230648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf). Acesso em: 10 novembro 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** 10.06.2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_848148/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm). Acesso em: 10 novembro 2023.

PASTORE, José. Empregabilidade. **O Jornal da Tarde**, São Paulo, 05.02.2000. Disponível em: [http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_076.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_076.htm). Acesso em: 10 novembro 2023.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do Direito Civil:** Introdução ao Direito Civil Constitucional. Tradução de Maria Cristina de Cicco. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

PORTAL G1. **Um homem que foi demitido por uma máquina.** 25.06.2018. Disponível em: [https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/o-homem-que-foi-demitido-por-uma-maquina.ghtml?utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=share-bar-smart&utm\\_campaign=share-bar,quando](https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/o-homem-que-foi-demitido-por-uma-maquina.ghtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=share-bar-smart&utm_campaign=share-bar,quando). Acesso em: 9 novembro 2023.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de Direito do Trabalho.** Coimbra: Almedina, 2003. v. 1.

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 23, n. 2, p. 127-146, jul., 2013.

RODOTÀ, Stéfano. Autodeterminação e Laicidade. Tradução de Carlos Nelson de Paula Konder. **Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil**, Belo Horizonte, v. 17, p. 139-152, jul./set., 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de direito do trabalho**. Trad. João da Silva Passos. São Paulo: LTr, 1982.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SAKO, Emília Simão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos on-line ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça de São Paulo – TJSP. **Agravo 21383752020188260000**. Relator: Cláudio Godoy. Julgamento: 18.02.2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/196653473/processo-n-213XXX-2020-188260000-do-tjsp>. Acesso em: 10 novembro 2023.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. A proteção de dados sensíveis no sistema normativo brasileiro sob o enfoque da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – L. 13.709/2018. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**, v. 26, n. 2, p. 81-106, mai./ago., 2021.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. Digital Identity and the Problem of Digital Inheritance: Limits of the Posthumous Protection of Personality on the Internet in Brazil. In: ALBERS, M.; SARLET, Ingo Wolfgang. (eds) *Personality and Data Protection Rights on the Internet. Ius Gentium: Comparative Perspectives on Law and Justice*, v. 96. Springer, p. 355-375, 2022. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/128030>. Acesso em: 9 novembro 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RODRIGUEZ, Daniel Piñeiro. Alternatives for an adequate structuring of the national data protection authority (ANPD) in its independent profile: proposals to overcome the technological challenges in the age of digital governance. **International Cybersecurity Law Review**, v. 4, p. 197-211, 2023. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1365/s43439-023-00081-2>. Acesso em: 9 novembro 2023.

SCALÉRCIO, Marcos. PEREIRA, Leone. PAVAN, Verônica. **Ônus da prova no processo do trabalho conforme o novo CPC**. São Paulo: LTr, 2017.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Alessandro da. **Duração do trabalho: reconstrução à luz dos direitos humanos**. In: SILVA, Alessandro da, MAIOR, Jorge Luiz Souto, FELIPPE, Kenarik

Boujikian e SEMER, Marcelo (Coord.). **Direitos humanos: essência do Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SOMBRA, Thiago Luís Santos. **Direito à privacidade e proteção de dados no ciberespaço: a accountability como fundamento da Lex Privacy**. 2019. 219 f., il. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/35752>. Acesso em: 9 novembro 2023.

SOUSA, Duarte Abrunhosa. São os robots um mero instrumento de trabalho ou verdadeiros ‘trabalhadores’? **Seminário Direito do Trabalho e Robótica – Introdução aos impactos jurídicos nas relações laborais para o II Congresso da rede CIELO Laboral Universidade de la República** (Montevideu, Uruguai), nos dias 12 e 13 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/5-sao-os-robots-um-mero-instrumento-de-trabalho-ou-verdadeiros-trabalhadores-1-cuarta-revolucion-industrial-y-robotica-revista-de-direito-do-trabalho/1188258120>. Acesso em: 1 novembro 2023.

SOUZA, Caio Marins Bento de. **Empreendedorismo na mídia digital: a difusão do neoliberalismo**. Universidade Federal Fluminense Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Niterói, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/10333?show=full>. Acesso em: 9 novembro 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 9 novembro 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, José de Segadas **Instituições de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Freitas Bastos, 1961.

TEIXEIRA, Tarcisio. **Curso de direito e processo eletrônico: doutrina, jurisprudência e prática**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

UNIÃO EUROPEIA - UE. GDPR. **Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – “Tratamento no contexto laboral”**. 2016. Disponível em: <https://www.privacy-regulation.eu/pt/88.htm>. Acesso em: 9 novembro 2023.

UNIÃO EUROPEIA - UE. Carta dos direitos fundamentais da União Europeia. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**. 18.12.2000. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Acesso em: 10 novembro 2023.

UNIÃO EUROPEIA - UE. Regulamentos. **Jornal Oficial da União Europeia**, 04.05.2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=FR>. Acesso em: 10 novembro 2023.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10.12.1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 6 novembro 2023.

UNITED NATIONS. General Assembly. **A/HRC/32/L.20**. 27.06.2016. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G16/131/89/PDF/G1613189.pdf?OpenElement>. Acesso em: 5 novembro 2023.

VISÃO DO FUTURO. **Já começou a revolução tecnológica**. 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-ydkGVNYhrM>. Acesso em: 9 novembro 2023.

WILHELMS, Adriano Santos. Responsabilidade pré-contratual. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 5, n. 79, p. 86-103. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/80648>. Acesso em: 6 novembro 2023.