Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Ciências Sociais
Faculdade de Direito

Vanessa Vargas dos Santos

Tratamento de dados pessoais do trabalhador: aplicação das bases legais

Rio de Janeiro
2023

Vanessa Vargas dos Santos

Tratamento de dados pessoais do trabalhador: aplicação das bases legais

Apresentada, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-graduação em direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais. Direito do Trabalho e Previdenciário.

Orientador : Prof. Dr. Ivan Garcia

Rio de Janeiro

2023

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/C

S237 Santos, Vanessa Vargas dos

Tratamento de dados pessoais do trabalhador: aplicação das bases legais / Vanessa Vargas dos Santos. - 2023.
135 f.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Garcia.
Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito.

1. Brasil. [Lei geral de proteção de dados pessoais (2018)] - Teses. 2.Direito do trabalho – Teses. 3. Relações trabalhistas – Teses. I.Garcia, Ivan. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Direito. III. Título.

CDU 349.2

Bibliotecária: Marcela Rodrigues de Souza CRB7/5906

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

_____ _____

Assinatura Data

Vanessa Vargas dos Santos

Tratamento de dados pessoais do trabalhador: aplicação das bases legais

Dissertação apresentada, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-graduação em direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais. Direito do Trabalho e Previdenciário.

Aprovada em: 31 de março de 2023.

Banca Examinadora:

_____

Prof. Dr. Ivan Garcia (Orientador)

Faculdade de Direito - UERJ

_____

Prof. Dr. Carlos Affonso Souza

Faculdade de Direito - UERJ

_____

Prof.ª Dra. Chiara Spadaccini de Teffé

Instituto Brasileiro de Mercados de Capitais

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me ajudar a realizar meu sonho de ingressar no mestrado e por colocar no meu caminho pessoas maravilhosas que me auxiliaram a trilhar minha carreira profissional.

Agradeço, também, ao meu orientador, Ivan Garcia, que é um excelente professor e me trouxe inspiração na escolha do tema desta dissertação, após assistir suas aulas na pós-graduação em Direito Digital. Sou grata pelas excelentes aulas no mestrado, pois foram ensinamentos enriquecedores. Agradeço ainda por aceitar conduzir minha pesquisa.

À professora Chiara de Teffé, agradeço pelos aportes grandiosos sobre Lei Geral de Proteção de Dados, pela disponibilidade em debater sobre o tema desta dissertação, além das valiosas orientações profissionais. Toda minha gratidão por me ajudar, incentivar a chegar até aqui e fazer parte da minha banca.

Agradeço também ao professor Carlos Affonso, grande referência no tema sobre privacidade. É um profissional admirável que contribuiu com ricos ensinamentos através das aulas que tive oportunidade de assistir. Muito obrigada pelas trocas e oportunidade de convivência profissional. É uma grande honra ter o professor Carlos Affonso compondo a minha banca.

À Bianca Xavier agradeço por ser uma das maiores incentivadoras para meu ingresso na área acadêmica, que inclusive, me deu uma oportunidade de trabalho para além do âmbito jurídico. Tenho muito carinho, amor, admiração e gratidão por ela.

Ao Sérgio Branco, agradeço pela oportunidade profissional, pelo incentivo em ministrar aulas, pelas trocas acadêmicas e de vida. Agradeço a confiança no meu trabalho e a oportunidade de aprender com um grande professor.

Ao Ronaldo Lemos, agradeço a oportunidade e confiança que depositou em mim, para que eu ministrasse aulas como sua assistente. Essa atitude foi fundamental, para que eu desejasse ainda mais seguir a carreira do magistério e ingressasse no mestrado. Agradeço a convivência e pelos ricos ensinamentos visionários.

À professora e escritora Selma Carloto, agradeço pelo carinho, contribuições importantíssimas sobre o tema da minha dissertação, além de me presentear com suas excelentes obras sobre Lei Geral de Proteção de Dados no ambiente de trabalho.

Por fim, agradeço à minha família, por me incentivar, torcer sempre pelo meu sucesso.

RESUMO

SANTOS, Vanessa Vargas dos. *Tratamento de dados pessoais do trabalhador*: aplicação das bases legais. 2023. 135f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

O presente dissertação tem o intuito de analisar o impacto da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações trabalhistas e as possíveis hipóteses autorizadoras de tratamento de dados no âmbito laboral. O atual artigo inicia com uma revisão histórica da evolução tecnológica, cujo marco temporal se principia na Indústria 4.0, período no qual, surge a sociedade informacional, o capitalismo de vigilância e a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados, destacando a importância dos dados pessoais para a evolução mercadológica. Além disso, demonstra os impactos da automação e da sociedade da informação nas novas relações de trabalho, como as atividades laborais, através de aplicativos de plataformas *on-demand*, a hiperconectividade digital, o direito à desconexão e a consequente precarização do trabalho. Com o excesso de informações pessoais e a comercialização dessas, verificou-se a necessidade de se atentar para a preservação da privacidade e da intimidade do indivíduo, bem como para a regulação específica sobre o tratamento de dados pessoais, principalmente em ambiente digital. Sendo assim, a Lei Geral de Proteção de Dados foi regulamentada, com influência do Regulamento Europeu de Proteção de Dados (RGPD), cujo objetivo é resguardar os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, tanto pessoa natural quanto jurídica. Tendo em vista a grande circulação de dados pessoais em decorrência da Era Digital, será analisada a importância do tratamento dos dados em consonância com a LGPD, sobretudo nas relações de trabalho, já que esses são geralmente colhidos desde a contratação até a resolução do contrato. Também serão abordadas as hipóteses autorizadoras para tratamento de dados pessoais e os desafios da utilização do consentimento como base legal na esfera laboral, considerando o contexto do trabalho subordinado.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados. Bases legais. Relações de trabalho.

ABSTRACT

SANTOS, Vanessa Vargas dos. *Processing of the worker's personal data*: application of legal bases. 2023. 135f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

This thesis aims to analyze the impact of the General Data Protection Law on labor relations and the possible hypotheses that authorize data processing in the workplace. The current article begins with a historical review of technological evolution, whose timeframe begins in Industry 4.0, a period in which the informational society, surveillance capitalism and the enactment of the General Data Protection Law emerge, highlighting the importance of data personal for the evolution of the market. In addition, it demonstrates the impacts of automation and the information society on new work relationships, such as work activities, through on-demand platform applications, digital hyperconnectivity, the right to disconnect and the consequent precariousness of work. With the excess of personal information and its commercialization, it was verified the need to pay attention to the preservation of the individual's privacy and intimacy, as well as to the specific regulation on the processing of personal data, mainly in a digital environment. Therefore, the General Data Protection Law was regulated, with the influence of the European Data Protection Regulation (GDPR), whose objective is to safeguard the fundamental rights of freedom and privacy, both natural and legal persons. In view of the large circulation of personal data because of the Digital Age, the importance of data processing in line with the LGPD will be analyzed, especially in labor relations, since these are generally collected from hiring to termination of the contract. Authorizing hypotheses for the processing of personal data and the challenges of using consent as a legal basis in the labor sphere will also be addressed, considering the context of subordinate work.

Keywords: General Data Protection Law. Legal bases. Working relationships.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COE	Conselho da Europa
GDPR	*General Data Protection Regulation*
IOT	*Internet of Things*
LAI	Lei de Acesso à Informação
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MCI	Marco Civil da Internet
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Socioeconômico
RGPD	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
RIPD	Relatório de Impacto à Proteção de Dados
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia
WP29	*Working Party* 29

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 8

1 **EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL** 16

1.1 **A Indústria 4.0: impactos gerais na organização do trabalho** 19

1.1.1 Novos contratos de trabalho 24

1.1.2 Precarização do trabalho e a relação de subordinação 33

1.2 **Capitalismo de vigilância e mercantilização dos dados pessoais** 49

1.2.1 Rastros digitais: monitoramento eletrônico, excesso de trabalho e direito à desconexão 51

1.2.2 Mais valia comportamental 55

2 **IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO** 61

2.1 **Proteção de dados pessoais e de dados sensíveis nas relações de trabalho** 70

2.2 **Hipóteses autorizadoras para o tratamento de dados pessoais** 74

2.2.1 Hipóteses para o tratamento de dados pessoais: análise do artigo 7º da LGPD 75

2.2.1.1 O consentimento como base legal para o tratamento de dados de trabalhadores: análise crítica e pressupostos para a sua validade e aplicação 79

2.2.1.2 Aplicabilidade do legítimo interesse no âmbito das Relações Trabalhistas 86

2.2.2 Hipóteses para o tratamento de dados pessoais sensíveis: análise do artigo 11 da LGPD 93

3 **APLICAÇÃO DAS BASES LEGAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA: ANÁLISE DAS FASES CONTRATUAIS** 97

3.1 **Tratamento de dados pessoais nas relações trabalhistas pré-contratuais** 100

3.2 **Tratamento de dados pessoais no decurso do contrato de trabalho** 109

3.3 **Tratamento de dados pessoais na cessação do contrato de trabalho: descarte e conservação dos dados** 120

CONSIDERAÇÕES FINAIS 127

REFERÊNCIAS 133

INTRODUÇÃO

As atividades econômicas vêm sofrendo grandes transformações ao longo da história. Na sociedade agrícola, por exemplo, a terra era considerada a principal fonte de riqueza. Nessa época, as pecuárias e as atividades extrativistas também eram relevantes para movimentação da economia. Posteriormente, com a Primeira Revolução Industrial, as atividades trabalhistas, que antes eram manuais, mudaram, passando a ser praticadas através de máquinas a vapor, eletricidade e combustão, as quais contribuíram para a evolução industrial e um crescimento eficiente da produção de mercadorias. Com o novo cenário, foi provocado um êxodo rural, com a ida dos camponeses para as cidades à procura de empregos. Em seguida, surgiu a Segunda Revolução Industrial que consolidou o progresso científico e tecnológico, marcando um período de expansão das vias férreas e o surgimento da indústria automobilística, cuja produção foi, mais tarde, ampliada e inovada pelo sistema fordista e toyotista[1].

Com a Terceira Revolução, que teve início após a Segunda Guerra Mundial, os setores da agricultura e da pecuária, por exemplo, desenvolveram-se sobremaneira, destacando-se especificamente o avanço tecnológico e científico na indústria, porém, o desenvolvimento dos meios de comunicação e de informática foi a principal característica dessa época[2]. Essas revoluções abalizaram a transição da força muscular para a energia mecânica, que foi evoluindo até a Quarta Revolução Industrial[3] ou Indústria 4.0.

A Indústria 4.0 está vinculada a diversas inovações, como: Internet das Coisas, Inteligência artificial, *big data,* plataformas digitais, entre outras, as quais permitiram surgir novas propostas de tecnologias de produção. Tais inovações tecnológicas aceleraram o processo da economia sob demanda, o que transformou as relações de trabalho, a tal ponto que hoje a distância não é mais considerada um empecilho. Para ser contratado, a empresa não necessita da presença do trabalhador e, às vezes, nenhum contato entre ela e o prestador de serviço é assinado. Neste sentido, Klaus Schwab afirma[4]:

---

[1] BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 96. Edição do Kindle.
[1] Ibidem, p. 17. Edição do Kindle.
[2] PRATTI, Gabriela; SOARES, Mariana Maça. Evolução da tecnologia e a necessidade de criação da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil. In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista*: os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 75.
[3] SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p.15.
[4] Ibidem, p. 53.

> Mais empregadores estão usando a nuvem humana para que as coisas sejam feitas. As atividades profissionais são separadas em atribuições e projetos distintos; Em seguida, elas são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo.

Com a expansão da Indústria 4.0, os processos produtivos foram ampliados, gerando novas formas de trabalho, como o trabalho *on-demand*, executado por meio de aplicativo, e o *crowdwork.* Com o aumento do trabalho nas plataformas de serviços, por conseguinte, o trabalho precarizado – ou também chamado de uberizado – expandiu, sendo impulsionado especialmente pelos fatores da terceirização, da informalidade e da flexibilidade. Logo, os riscos dessa atividade passaram a ser do trabalhador, cujo trabalho é travestido por uma ideia de prestação de serviços, dessa forma eles veem seus direitos de assalariamento serem excluídos[5].

Os trabalhos plataformizados são organizados e controlados por programação algorítmica. Nesse sentido, há uma ausência de ordem pessoal do empregador, o que aparenta ser um trabalho autônomo. Os comandos pré-ordenados pela programação da plataforma conduzem a uma reação do trabalhador, que se mantém mobilizado, para reagir aos comandos, subordinando-se ciberneticamente[6]. Se a ideia de subordinação é um elemento-chave para se definir a existência de vínculo empregatício, com as novas aparências da subordinação, no ambiente das plataformas virtuais, por sua vez, surgem questionamentos sobre a relação trabalhista. Diante dos fatores da informalidade, terceirização, subordinação sem reconhecimento do vínculo empregatício, entre outros, a precarização do trabalho é revelada. Nesta lógica, o autor José Carlos de Carvalho expõe: [7]

> Dessa maneira, as empresas de serviço sob demanda via aplicativos promovem a precarização do trabalho por meio de uma flexibilização rigidamente controlada dos períodos laborais. Precarização, pois tem como consequência a redução dos patamares mínimos de proteção ao trabalho assegurados pela legislação brasileira. Flexibilização rigidamente controlada, pois, embora a relação de trabalho tenha por parâmetro a fluidez, essa fluidez não decorre de maior liberdade ou participação no ambiente de trabalho, mas, ao contrário, decorre de maior controle gerencial do uso da mão de obra, controle esse otimizado por avançados dos sistemas tecnológicos.

---

[5] ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, "indústria 4.0" e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 351.

[6] FONSECA, Vanessa Patriota. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 360.

[7] BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106368.> Acesso em: 10 de julho de 2022. p. 356.

Além disso, o crescimento do trabalho digital, segundo Ricardo Antunes, "vem demolindo a separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele, uma vez que vem apresentando como resultado perverso, o advento do que denominamos como escravidão digital"[8]. Gera-se nesse viés uma "hiper conectividade digital, em que o trabalhador tem o seu direito à desconexão prejudicado". No caso do trabalho nas plataformas, por exemplo, o trabalhador renuncia ao seu período de descanso, pois tem a ciência de que precisa ser assíduo para que não tenha uma avaliação ruim[9].

Assim, subordinado à vigilância constante de seu empregador e diante dessa conexão digital acentuada, o trabalhador cede seus dados pessoais e sua privacidade. As informações pessoais passaram a ser valiosas, tornando-se matéria-prima processada e mercantilizada conforme dados comportamentais, como: hábitos, desejos e subjetividades das pessoas que nutrem o capitalismo moderno. Os dados pessoais dos cidadãos passaram a ditar uma nova lógica de acumulação de capital[10]. Dessa forma, mais-valor não é só o excesso da força de trabalho, mas a comercialização dos dados dos usuários das novas tecnologias[11].

A cada segundo, o compartilhamento de dados se dá de forma incalculável[12]. Com o uso da tecnologia avançada, há maior circulação de informações pessoais, e é importante ter atenção sobre o impacto dessa tecnologia no que se refere à privacidade. Tal temática se tornou cada vez mais relevante no cenário de vulnerabilidade dos dados pessoais em que a privacidade e a intimidade encontraram-se dentro do contexto do direito da personalidade. Além disso, com a monetização de dados, potencializou-se a eventual violação desses direitos[13].

No âmbito das relações trabalhistas, as empresas não se comportam de forma diferente. Através das novas tecnologias, principalmente em redes sociais, há uma análise de comportamento, de perfil, seja do candidato, seja de um empregado já efetivo. As novas

---

[8] ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, "indústria 4.0" e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 352.

[9] MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 281.

[10] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p.11

[11] TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O Panópitico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 251.

[12] TEPEDINO, Gustavo; TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. O consentimento na circulação de dados pessoais. *Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil*, Belo Horizonte, v. 25, p. 84, jul./set. 2020. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/521>. Acesso em: 14 jan. 2022.

[13] ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício*. São Paulo: LTR, 2013. p.73.

ferramentas deram acesso às empresas a um banco enorme de informações que intensificaram o controle eletrônico sobre a vida do empregado que ultrapassa sua vida profissional. Nesse sentido, a autora Beatriz de Felippe observa que[14]:

> Embora tal prática esteja ligada ao interesse empresarial de aprimorar a produção, o fato é que este novo tipo de acesso e o controle intrusivo, sem que haja regulamentação, poderá ensejar ao seu titular (trabalhadores) riscos para a sua saúde, imagem, privacidade, intimidade, culminado na violação de direitos fundamentais de personalidade.

Tendo em vista o uso excessivo de dados pessoais, atualmente gerou-se uma necessidade de regulamentação emergente para esse novo cenário, com a finalidade de resguardar os dados dos indivíduos, para que os titulares dos dados pessoais não fossem expostos sem sua ciência, preservando dessa maneira, sua intimidade e privacidade[15]. Principalmente, após os escândalos mundiais de vazamentos de dados, inclusive, de evidências de uso dos dados coletados para influenciar nas eleições dos Estados Unidos, a necessidade de regulação do uso dos dados pessoais passou a ser pauta internacional.[16]

No Brasil, apesar de o Marco Civil da Internet tratar da proteção de dados, não havia uma legislação específica sobre a sua proteção desses dados, como um princípio do uso da Internet[17], contrariamente à União Europeia, que já possuía tal normatização. Em 1995, com o fim de harmonizar as leis de proteção de dados pessoais de diversos países, a União Europeia editou a Diretiva nº 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia. Apesar disso, viu-se necessária a atualização dessa norma, pois se vislumbrou a imperatividade de uniformizar as regras que deveriam ser vigoradas.

Sendo assim, a União Europeia elaborou o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD-2016/679), ou *General Data Protection Regulation* (GDPR)[18], que entrou em vigor em 25 de maio de 2018. A referida norma, composta por 99 artigos, tem objetivo de

---

[14] REIS, Beatriz Felippe. A Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores na Defesa dos Direitos Fundamentais de Personalidade: os riscos e desafios à luz da nova LGPD. In: GOLDSCHIMIDT, Rodrigo (Org.). *Direitos da Personalidade do Trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 138.

[15] PRATTI, Gabriela; SOARES, Mariana Maça. Evolução da tecnologia e a necessidade de criação da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil. In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 80.

[16] PIERONI, Verissa Coelho Cabral. *Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego.* In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (org.). Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 31.

[17] BRASIL. Lei nº 12965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em: 01 fev. 2022.

[18] Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/2016-05-04. Acesso em 15 de jun. de 2022.

conceder o controle dos dados pessoais aos cidadãos e residentes europeus, além de unificar as normas que regulam o tema[19].

De tal modo, inspirada no modelo europeu, em 2018, foi aprovada a Lei nº 13.709 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD)[20], que entrou em vigor em 18 de setembro de 2020. A referida Lei alterou a Lei do Marco Civil da Internet – MCI (Lei nº 12.965/14)[21]. O Brasil estava um longo período sem uma legislação específica de tratamento de dados, porém, outras leis, além da Lei do MCI, traziam disposições sobre a proteção de dados. São estas: Código de Defesa do Consumidor (Lei 8078/90)[22], Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei 12527/2011)[23] e Lei do Cadastro Positivo (Lei 12.414/2011)[24], além da Proteção Constitucional dos direitos fundamentais, inseridos no artigo 5º, X, da CF/88.

De acordo com o artigo 1º da LGPD, a lei tem a finalidade de proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa humana[25]. Seu objetivo é dar transparência nas operações com os dados da pessoa natural. A Lei Geral de Proteção de Dados admite aos seus titulares a proteção dos próprios dados ao acesso a todas as etapas do tratamento, desde a coleta até o processamento, o arquivamento, o armazenamento, a eliminação e o compartilhamento[26].

---

[19] PIERONI, Verissa Coelho Cabral. Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 31.

[20] BRASIL. *Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de dados (LGPD). Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm.> Acesso em: 09 jul. 2022.

[21] BRASIL. *Lei 12.965, de 23 de abril de 2014*. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em: 10 mai. 2022.

[22] BRASIL. *Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm> Acesso em: 01 jul. 2022.

[23] BRASIL. *Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011.* Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º , no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 10 mai. 2022

[24] BRASIL. *Lei 12.414, de 09 de junho de 2014*. Disciplina a formação e consulta a bancos de dados com informações de adimplemento, de pessoas naturais ou de pessoas jurídicas, para formação de histórico de crédito. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12414.htm>. Acesso em: 10 maio 2022.

[25] MATOS, Larissa. Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 18.

[26] NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p. 15. Edição do Kindle.

A Lei Geral de Proteção de Dados não trata expressamente sobre o direito trabalhista, ao contrário do RGPD, que dispõe em seu art. 88 [27] sobre a proteção de dados na relação de trabalho. Apesar disso, não resta dúvidas sobre aplicação da LGPD aos empregados, tendo em vista que, na relação de emprego são colhidas muitas informações pessoais em diversos cenários, que se inicia na fase pré-contratual finalizando-se no término do contrato[28]. A todo instante, portanto, são tratados dados pessoais e dados sensíveis dos empregados, alguns dos quais podem ser exemplificados, como: dados relativos à saúde; biometria; de orientação sexual; dados cadastrais etc. [29]. Porém, embora o empregador tenha a justificativa da necessidade de cumprimento da lei, muitos desses são coletados por diversas razões, muitas vezes, não divulgadas[30].

Em consonância com o art. 5º, VI, da LGPD, o empregador tem o dever de guardar, proteger e tratar os dados dos empregados, configurando-se como um "controlador". O tratamento dos dados deve respeitar os princípios constitucionais e os fincados na LGPD, como "boa-fé objetiva; finalidade; adequação; necessidade; livre acesso; qualidade dos dados; transparência; segurança; entre outros"[31], o que tem sido objeto de debates, devido ao limite que o empregador deve ter em conhecer e dispor de informações do trabalhador, mesmo no cumprimento de suas prerrogativas e de direitos na esfera da relação trabalhista[32].

---

[27] Art. 88, GDPR: 1. Os Estados-Membros podem, por lei ou por convenções coletivas, prever regras mais específicas para assegurar a proteção dos direitos e liberdades em matéria de tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, cumprimento do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações estabelecidas por lei ou por convenções coletivas, gestão, planeamento e organização do trabalho, igualdade e diversidade no local de trabalho, saúde e segurança no trabalho, proteção dos bens do empregador ou do cliente e para a para fins de exercício e gozo, individual ou coletivo, de direitos e benefícios relacionados ao emprego, e para fins de extinção do vínculo empregatício.
2. Essas regras devem incluir medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade humana, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, nomeadamente no que diz respeito à transparência do tratamento, à transferência de dados pessoais no seio de um grupo de empresas ou de um grupo de empresas que exerçam uma atividade econômica conjunta e sistemas de monitoramento no local de trabalho.
3. Cada Estado-Membro deve notificar à Comissão as disposições da sua legislação que adotar nos termos do n.º 1, até 25 de maio de 2018 e, sem demora, qualquer alteração posterior que as afete. Disponível em: <https://gdpr-info.eu/art-88-gdpr/>. Acesso em 16 set. 2022.

[28] PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 49.

[29] CARLOTO, Selma. *Manual prático de adequação à LGPD com enfoque nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2021. p.18.

[30] PIERONI, Verissa Coelho Cabral. Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 30.

[31] NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, *Gianfranco. Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p. 6. Edição do Kindle.

[32] GIUNTINI, Adriana *et al. LGPD nas relações de trabalho*. Salvador, BA: Editora Motres, 2021. E-book (38p.) color. ISBN: 978-65-89765-07-3, p. 7. Disponível em: <https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf.> Acesso em: 27 jul. 2022.

A LGPD estabelece hipóteses que autorizam a realização dos tratamentos de dados pessoais, em seu artigo 7º, e artigo 11, no que se refere ao tratamento de dados sensíveis. A primeira base legal, não mais importante é a do consentimento e, deve ser com: manifestação livre, informada e inequívoca[33]. Nesse consentimento não pode haver vícios[34]:

> A autorização para o tratamento de dados deve ser solicitada sem vícios, de forma inequívoca, livre, clara e específica para determinados fins e de forma granular. Sua revogação, inclusive, é ato deliberado do titular e pode ser feito a qualquer momento, sem qualquer justificativa.

Nas relações de trabalho, todavia, há controvérsias sobre a aplicação da base legal de consentimento, tendo em vista que há uma relação assimétrica de poder, sendo o trabalhador a parte mais fraca da relação[35], já que a subordinação é de caráter basilar da relação de emprego. Nesse sentido, há um "desequilíbrio entre o livre consentimento e o poder diretivo do empregador"[36]. Sendo assim, é improvável que o titular dos dados recuse o consentimento, devido à relação de subordinação[37].

Segundo a autora Selma Carloto, o cumprimento de obrigação legal é a hipótese mais segura no tratamento de dados nas relações de trabalho. Essa hipótese é a segunda prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD. O cumprimento da obrigação legal ou regulatória também admite o tratamento de dados sensíveis[38]. Outras hipóteses legitimadoras de tratamento de dados pessoais e utilizadas nas relações de trabalho, é a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionada ao contrato e ao exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral e legítimo interesse do controlador.

Tendo em vista que, a LGPD não trata especificamente das relações de trabalho e, sendo o trabalhador pessoa natural, tem-se a proteção de dados amparada pela LGPD, de acordo com seu artigo 1º. Ocorre, que o Empregador, com o poder diretivo, colhe e trata intensamente os dados do trabalhador, muitas vezes sem o consentimento dele ou sem necessidade, pelo exercício do contrato. Neste sentido, indaga-se: Como os dados pessoais e pessoais sensíveis dos trabalhadores deverão ser tratados? Há vício no consentimento do

---

[33] GALLINDO, Sergio Paulo. Economia intensiva em dados, virtudes da LGPD e primeiros desafios quanto à efetividade. In: DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel; CUEVA, Ricardo. *Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). A caminho da efetividade: contribuições para implementação da LGPD*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 155

[34] NASCIMENTO, 2022. p. 28. Edição do Kindle.

[35] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: A Função e os Limites do consentimento. 3ª ed. Ed. Forense. 2021. p.158

[36] NASCIMENTO, op.cit., p. 37.

[37] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.108

[38] Ibidem. p. 125

trabalhador, considerando a subordinação jurídica inerente ao pacto laboral? Quais são os limites do poder diretivo do empregador em função do uso dos dados pessoais dos trabalhadores? Quais bases legais autorizadoras mais adequadas a serem aplicadas nas relações de trabalho?

A pesquisa foi organizada em três capítulos. O primeiro capítulo tem por objetivo geral, abordar o impacto na sociedade e sobretudo, nas relações de trabalho, considerando a evolução tecnológica e o capitalismo de vigilância, em que os dados pessoais são mercantilizados. O presente capítulo tem por objetivo específico, examinar as repercussões das novas tecnologias e do novo modelo organizacional no âmbito trabalhista, considerando novos contratos e a precarização do trabalho; analisa-se ainda, a captura da subjetividade, a utilização dos dados pessoais e a invasão da privacidade dos trabalhadores, considerando o novo cenário de plataformização de trabalho.

Em seguida, o segundo capítulo tem a desígnio de delinear a evolução e o conceito da privacidade à implementação da lei específica sobre proteção de dados pessoais, considerando o panorama europeu, bem como delimitar as hipóteses de tratamento de dados pessoais e pessoais sensíveis, inclusive, dos trabalhadores, com base nos artigos 7º e 11º da LGPD.

O terceiro capítulo, dedica-se a analisar as hipóteses autorizadoras para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, considerando casos concretos, que permeiam desde a fase pré-contratual, que inicia com o recrutamento de candidatos, até a fase pós-contratual e, aborda até mesmo, o limite para armazenar os dados pessoais, em que as informações poderão auxiliar em eventuais ações trabalhistas. Outrossim, observa as bases legais mais recorrentes no âmbito laboral e avalia a compatibilidade da base legal do consentimento e, suas limitações em virtude da situação de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador, considerando um contexto de subordinação.

Na presente pesquisa foi utilizada as seguintes abordagens metodológicas: pesquisa bibliográfica e documental através de doutrinas, artigos, além de leis específicas e análise de julgados. Sendo assim, o método utilizado é o jurídico-descritivo.

1 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL

Através das inovações cientificas e tecnológicas houve uma transformação notória no Direito do Trabalho e nas relações trabalhistas. No século XVIII, surgiu na Inglaterra, a Primeira Revolução Industrial, entre 1760 e 1840, fase essa que permitiu a construção de ferrovias e o surgimento de máquinas a vapor, possibilitando a produção industrial nos centros urbanos a partir do fornecimento de energia. Logo, o processo produtivo aumentou em larga escala, absorvendo a mão de obra humana e permitindo o trabalho sem especialização.[39] Em vista disso, com novos métodos e atividades no processo produtivo, originou-se a classe operária, transformando as relações sociais[40], e impactando o sistema capitalista de produção.

O autor Fausto Siqueira Gaia entende que a Primeira Revolução Industrial foi marcada por dois grandes pilares: "o do desenvolvimento das tecnologias de produção massificadas e a nova forma de organização da força do trabalho no interior da estrutura produtiva".[41] Através das máquinas, a sequência produtiva e a rápida capacidade de produzir, reduziram o trabalhador a um "mero instrumento do detentor dos meios de produção".[42]

Esse primeiro momento foi marcado por um excesso de cobrança e de jornadas de trabalho longas e salários baixos. Além disso, permitiu-se a exploração de mulheres e de crianças no que se refere aos trabalhos em fábricas. Devido a tal forma de organização, surgiram rebeliões, e os empregados passaram reivindicar leis para proteção, pois consubstanciavam a parte frágil da relação laboral: os trabalhadores não eram protegidos por normas que lhes garantissem o amparo trabalhista. Sendo assim, nasceram algumas associações de empregados e sindicatos[43].

Em seguida, surgiu a Segunda Revolução Industrial no século XIX, que tinha como característica a eletricidade, a descoberta dos meios de comunicação e a influência do petróleo utilizado como força motora[44]. A manufatura, nesse período cedeu espaço para os processos

---

[39] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021. p. 32.

[40] OLIVEIRA, Jose Arnaldo de. *O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p.7-8.

[41] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho*: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 26.

[42] Ibidem. p. 27.

[43] OLIVEIRA, op.. cit.,p. 7-8.

[44] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021. p. 24

automatizados, concentrando o capital e declinando a mão de obra humana[45]. Nessa fase, o desenvolvimento industrial não se limitou somente à Inglaterra, mas estendendo-se a outros países.

Nesse aspecto, uma nova forma de trabalho surgiu entre 1856-1915, com o engenheiro americano Frederick Winslow Taylor, o qual desenvolveu a primeira forma de organização do trabalho, conhecida por *taylorismo*. Esse sistema, movido pela divisão e repetição de tarefas, diminuiu o trabalho a um conjunto de tarefas simples, a fim de acelerar o processo de produção em massa[46], com a chegada da eletricidade e a linha de montagem foi largamente permitida nas indústrias[47].

Mais tarde, outro novo modelo de produção, conhecido como fordismo, foi desenvolvido dessa vez pelo norte-americano Henry Ford, que se individualizou pela implantação da esteira rolante nos sistemas produtivos. Com essa nova forma de trabalho, a produção aumentou, porém, o trabalho se tornou ainda mais parcelado e exaustivo, assinalado pela rigidez da produção.

Ressalta-se que esse novo formato foi o mais relevante fator causador de acidentes e de outros prejuízos à saúde dos trabalhadores [48]. Isso porque o modelo Fordista não se limitava apenas ao setor industrial, mas também na área de serviços. Sua organização era regulada pelo controle do tempo dos trabalhadores no processo de produção industrial. Portanto, regia a seguinte lógica: quanto mais se trabalhava, mais se produzia, o que assegurava o incremento dos lucros para o capitalista[49].

Após a Primeira e Segunda Guerras Mundiais, com a crise econômica, estimulou-se o surgimento da Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 3.0 ou por sociedade "pós-industrial"[50]. Esse período foi marcado pelo desenvolvimento nas áreas da informática, eletrônica, robótica e desenvolvimento no campo científico, como consequência do crescimento do neoliberalismo, e da flexibilização das relações trabalhistas, as quais se tornaram desregulamentadas e dinâmicas. Sendo assim, a globalização da economia ganhou

---

[45] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021. p. 32

[46] MARTINEZ, Luciano, MALTEZ, Mariana. O Direito Fundamental à Proteção em Face da Automação. *Revista Nova Hileia.* v. 2, n. 2, jan./jun. 2017.

[47] SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 15.

[48] MARTINEZ, *op. cit.,* 2017.

[49] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 38.

[50] LUCCA, Marcelo. Os motoristas de aplicativos e a segurança do trabalho na indústria 4.0. Porto Alegre: Paixão Editores, 2020. p. 64.

impulso, deixando de lado o modelo Taylorista-Fordista, que era rígido, hierarquizado e vertical, passando-se a aderir o modelo chamado Toyotista, de produção sob demanda, flexível e horizontalizado[51].

O novo método de produção e de organização do trabalho consequente da fábrica da Toyota no Japão, tinha por objetivo extirpar os desperdícios em vista de uma produção com qualidade, pois essa era baseada na ideologia *just in time* ou *kanban*[52]. A proposta era produzir sob demanda, tendo uma cultura flexível. Esse modelo de produção, então buscou organizar a força de trabalho e reuniu os trabalhadores em grupos que eram coordenados por um líder. Por isso, o Toyotismo foi caracterizado pela substituição da produção em série e com estoque, pela enxuta, flexível, sob medida e sem estoque[53]. A esse respeito, o autor Ricardo Antunes faz a seguinte observação[54]:

> "[...] Houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma *subproletarização* intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, "terceirizado", que marca a *sociedade dual* no capitalismo avançado.[...]

Alguns fatores contribuíram para a chegada do modelo toyotista: o primeiro seria a experiência do ramo têxtil na indústria automobilística; o segundo fator foi a necessidade de superar a crise financeira com o aumento da produção, mantendo-se o número de trabalhadores; o terceiro fator foi a influência da importação das técnicas nos supermercados dos EUA, que tinham um modelo de reposição das mercadorias somente após a sua venda, conhecido como método *kanban.* Sendo assim, adotou-se o método *kanban* nas empresas subcontratadas e fornecedoras[55].

A Terceira Revolução Industrial foi abalizada pela "Era da Informação", que tinha por característica uma nova economia globalizada. Através das tecnologias desenvolvidas durante esta fase, principalmente a tecnologia da Internet, contribuíram para o desenvolvimento da

---

[51] KROST, Oscar, GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. *Rev. TST*, São Paulo, v. 87, n. 2, abr./jun. 2021. p.59.
[52] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 42.
[53] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021. p. 33.
[54] ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006. p. 49.
[55] Ibidem. p. 31-32

sociedade e das relações de trabalho, o que permitiu o surgimento de novas tecnologias na Quarta Revolução Industrial.[56]

1.1 A Indústria 4.0: Impactos gerais na organização do trabalho

A Quarta Revolução Industrial foi denominada por Klaus Schwab, fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, sendo essa expressão usada na feira industrial de Hannover, em 2011. A Quarta Revolução foi originária da sociedade pós-industrial, do neoliberalismo estimulado pela globalização das relações econômicas, trabalhistas e sociais, tendo como inovações novos conceitos sobre a organização e as relações do trabalho. Desta forma, a Era Digital ou Indústria 4.0 surge na virada do século XXI.[57]

O conceito de Indústria 4.0 surge na Alemanha, no ano de 2012, pela *Furschungsunion Wirtschaft Wissenschaft*, que é uma organização que reúne empresários e pesquisadores, com a finalidade de debater melhorias para as empresas do país. [58] é considerada por muitos como uma das evoluções tecnológicas com o processo mais célere e intenso da história[59]. Esta revolução é baseada na revolução digital. "É caracterizada por uma Internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais barato e pela Inteligência Artificial e aprendizagem automática."[60]

A crise monetária e a do petróleo foram algumas das causas que evidenciaram a fragilidade de uma estrutura rígida de produção em massa, o que culminou na crise do fordismo, entre 1965 e 1973. Visando ao lucro, a estratégia de acumulação passou a ser

---

[56] CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência Artificial:* e novas tecnologias nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 82.
[57] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021. p. 33-34.
[58] LUCCA, Marcelo. *Os motoristas de aplicativos e a segurança do trabalho na indústria 4.0*. Porto Alegre: Paixão Editores, 2020. p. 65.
[59] SILVA, Elcio Brito da; DIAS, Eduardo Mario; PEREIRA, Sergio Luiz; SCOTON, Maria Lídia Rebello Pinho Dias. *Automação & Sociedade*: a quarta revolução industrial e suas bases tecnológicas e socioeconômicas. Rio de Janeiro: Brasport, 2019. Edição Kindle. posição 292.
[60] SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 16.

flexível, diferente da rigidez fordista, com a finalidade de baixar os custos com os fatores de produção, conforme as exigências do consumo[61].

Neste sentido, foi apresentada a promessa neoliberal visando solucionar a crise do fordismo, trazendo a uma proposta de redução de gastos sociais e de desregulamentação do mercado, o que ocasionaria a desregulamentação trabalhista e tributária. Como consequência, houve a deterioração das relações de trabalho e extirpação de direitos trabalhistas. Como exemplo, vale citar a terceirização de serviços que é caracterizada por ser uma das formas de contratação precária, hoje existente. [62]

A Indústria 4.0 trouxe novas propostas de tecnologias de produção, a partir do crescimento do uso das tecnologias de informações e comunicação (TIC), como a inteligência artificial, *big data,* Internet das Coisas, nanotecnologias, realidade aumentada, entre outras. Com a sofisticação e a integração das tecnologias, a sociedade e a economia global foram completamente transformadas. Essa revolução não se restringiu, portanto, apenas às máquinas inteligentes e contactadas, a Indústria 4.0 permitiu a fusão das tecnologias e uma interação no âmbito físico, digital e biológico.[63]

Schwab seleciona, então, as principais tecnologias e divide as megatendências tecnológicas em três categorias: a primeira seria a categoria física, que abrange as seguintes manifestações das megatendências – veículos autônomos, impressão em 3D, robótica avançada e novos materiais com características mais leves, mais fortes, recicláveis e adaptáveis –; a segunda categoria é a digital, cuja principal ligação entre aplicações físicas e digitais é a Internet das Coisas (IOT), Blockchain e plataformas digitais; por fim, a última categoria é a biológica, ligada à manipulação genética.[64]

Além da conexão das tecnologias digitais, a relação à força do trabalho também há de ser observada pela transformação da Indústria 4.0, cuja preocupação também se relaciona ao elemento humano no processo de produção. O mercado e a forma de trabalho se modificaram, o trabalhador – que antes era mantido fixado a um certo posto de trabalho, cumprindo tarefas

---

[61] RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação flexível & Direito do Trabalho. *Revista de Ciências Humanas,* Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 81- 82. set. 1997, Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23488/21152>. Acesso em: 30 de jun. 2022.
COELHO, Bruna da Penha de Mendonça. *O novo velho conflito capital-trabalho: reestruturação produtiva, ideologia neoliberal e a 'reforma" trabalhista brasileira in:* [62] TUPINAMBÁ, Carolina (org.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes*. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2021. p. 34-35
[63] SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 16.
[64]Ibidem, p. 24-31.

invariáveis – rompeu o paradigma taylorista-fordista, ampliando a sua esfera de autonomia na forma de execução da atividade ou tarefa. [65]

Apesar das modificações na produção, o trabalho humano teve uma crescente precarização em diversos setores da economia, principalmente na atividade industrial e na prestação de serviços. Com esse modelo, a organização flexível de trabalho ficou fortalecida, gerando contingente de trabalhadores desempregados e subempregados.[66].

O avanço da tecnologia impulsionou o capitalismo da eficiência e a obra do capitalismo digital. Com a inclusão da inteligência artificial, da robótica e das plataformas digitais nas relações de trabalho, contribuiu-se para a reformulação da organização produtiva e dos serviços. Em vista disso, a tecnologia disruptiva da indústria 4.0 causou impacto na relação de trabalho tradicional, expandindo o conceito de trabalho virtual.[67]

A partir da evolução dos sistemas de informação, as empresas sofreram transformações no processo de produção e, consequentemente, na forma de organização e de distribuição do trabalho humano. Antes as empresas tinham como modelo Industrial clássico a organização em pirâmide, cuja base é estruturada por trabalhadores em maior número subordinados a uma chefia imediata. Esse modelo de organização em pirâmide foi concebido na Primeira Revolução Industrial e perpetuou até o período taylorista-fordista. Com o avanço tecnológico, por sua vez, a força de trabalho diminuiu, de forma que propiciou um aumento de funções técnicas e de multifuncionalidade de funcionários.[68]

A autora Alexandra Levit relata, em sua obra *O profissional do amanhã*, que ao visitar uma fábrica de ferramentas elétricas, percebeu que poucos homens ocupavam o espaço físico da fábrica cujo tamanho assemelhava-se a um campo de futebol. Além disso, pontuou que antigamente milhares de homens teriam ocupado aquele espaço, porém, no século XXI é completamente diferente, já que as máquinas são controladas pela Internet das Coisas, ou *Internet of Things (IOT)*[69], o que significa que a necessidade do trabalho vivo diminuiu. Analogamente, Klaus Schwab faz a seguinte observação: "Hoje, é possível criar uma unidade

---

[65] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 47.

[66] Ibidem, p. 60.

[67] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021p. p.77; 85.

[68] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 62-63.

[69] LEVIT, Alexandra. *O profissional do amanhã: integrando tecnologias e pessoas para a força de trabalho do futuro.* Tradução: *UBK Publishing House*. Rio de Janeiro: *Ubook*, 2020.p 38.

de riqueza com muito menos trabalhadores, em comparação a 10 ou 15 anos, porque os custos marginais das empresas digitais tendem a zero".[70]

Com a tendência de novas habilidades digitais, os postos de trabalhos tradicionais, de atividades rotineiras, sistemáticas e repetitivas tendem a ser suprimidos. Em contrapartida, as atividades profissionais recebem uma possibilidade de reformulação, através de novas capacidades e habilidades para inovação. Os trabalhadores, então, precisam adaptar-se às intensas mudanças que são naturalmente provocadas pela inteligência artificial e robótica.[71]

Nesta linha de raciocínio, Alexandra Levit afirma que anteriormente os empregados não tinham educação secundária, e suas funções poderiam ser consideradas como rotineiras. Porém, hoje, possuem habilidade única de cuidar das máquinas já que os humanos conhecem como as máquinas funcionam, sabem suas limitações, corrigem-nas quando apresentam defeitos ou mau funcionamento. Assim sendo, a autora conclui: "a procura por mão de obra pouco qualificada pode ter diminuído, mas a procura por mão de obra altamente qualificada subiu, e continuará a subir".[72] Neste sentido, Selma Carloto aponta que de acordo com a "Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, da OIT, as novas tecnologias criarão empregos, no entanto, aqueles que estiverem desempregados, talvez não estejam preparados para regressar no mercado de trabalho, pois não possuirão as habilidades necessárias."[73]

Logo, é necessário observar impactos positivos e negativos do avanço tecnológico. Sobre os impactos positivos, a inteligência artificial e a robótica avançada contribuem para a otimização do trabalho, além da realização de atividades de risco por robôs. No entanto, o aspecto negativo relaciona-se ao fato de não só gerar desemprego, como também um déficit na arrecadação para a seguridade social futuramente[74], além do aumento da desigualdade de forma exacerbada.[75]

Cumpre ressaltar, sobretudo em relação à questão do desemprego, que esse não é um problema específico da Quarta Revolução Industrial. As Revoluções Industriais anteriores

---

[70] SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 19.

[71] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021p. p.79.

[72] LEVIT, Alexandra. *O profissional do amanhã: integrando tecnologias e pessoas para a força de trabalho do futuro.* Tradução: *UBK Publishing House*. Rio de Janeiro: *Ubook*, 2020. p 38-39.

[73] CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência Artificial:* e novas tecnologias nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 85.

[74] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021p. p. 87.

[75] SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial***.** Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 20.

também eliminaram alguns trabalhos, ligados à manufatura, gerando desemprego e substituição das antigas por novas formas de trabalho. Com a Indústria 4.0, da mesma forma, novas oportunidades de emprego naturalmente irão surgir, tornando o mercado de trabalho mais seletivo, o que consequentemente gerará desigualdades, principalmente nos países subdesenvolvidos e emergentes[76].

Conforme anteriormente exposto, as empresas passaram a se organizar, mantendo a quantidade de trabalhadores de forma enxuta, e a maioria desses empregados passou a exercer atividades classificadas como imateriais. Tais atividades ganharam espaço em um momento novo do sistema capitalista, ligadas à área do conhecimento, incorporando ao produto e ao serviço produtivo um valor imaterial.

O trabalho imaterial é característico do capitalismo tecnológico ou informacional.[77] As ocupações e os cargos criativos e cognitivos tendem, nessa perspectiva, a crescer, em detrimento do emprego de ocupações manuais de baixos salários – caracterizados por serem repetitivos e rotineiros – que terá uma diminuição considerável.[78]

O avanço tecnológico, portanto, contribuiu para que os trabalhadores tivessem opções de escolhas que se adequassem aos seus moldes, juntamente com a ideia de liberdade. O novo momento capitalista tornou-se, assim, oportuno para o profissional com habilidades específicas, pois a tecnologia contribui para que o indivíduo criasse e percebesse novos valores.[79]

Nessa esteira, pontua-se que, para se inserir no mercado de trabalho na era digital, o trabalhador precisa ter principalmente conhecimento digital:[80]

> As mudanças tecnológicas criam novos produtos, processos e serviços, assim como novas necessidades e, alguns casos até setores totalmente novos. A globalização e as novas tecnologias impõem, de certa forma, novas relações de trabalho ou, pelo menos, o repensar de algumas relações. E o trabalhador atualmente, neste Mundo

---

[76] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021p. p. 80.

[77] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p 63.

[78] SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial***.** Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 44.

[79] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021p. p.78.

[80] JEAN-EMMANUEL RAY, *Les relations individuelles de travail* 2016, *Wolters Kluwer*, França, 2015, pp. 114 e ss. *Apud* MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas Questões sobre trabalho 4.0. in: 4ª Revolução Industrial.* Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, v. 9, n. 86, 2020. Mensal. p.154 Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170372/2020_rev_trt09_v0009_n0086.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em: 12 jan. 2022.

> Novo do Trabalho, para não ser excluído, tem de ter obrigatoriamente um QI digital mínimo que lhe permita conhecer, sobreviver e conseguir trabalhar na era digital.

As novas formas de trabalho não incluem somente o processo de produção, mas o espaço físico de trabalho, como, por exemplo: uma crescente tendência de trabalhar de casa (*home office*) ou de reunir-se em um espaço comum com vários tipos de empregados de organizações diferentes (*coworking*)[81]. Com este formato mais flexível, as organizações estão reconhecendo que compartilhar recursos oferece benefícios competitivos.[82]

Neste sentido, as empresas passam a ter equipes virtuais na maioria das operações departamentais no final da presente década. Além disso, acredita-se que, na metade deste século, as equipes de trabalho serão temporárias e virtuais e serão "formadas e desfeitas à velocidade da luz".[83]

Não obstante, é importante assinalar que, além das mudanças tecnológicas, as preferências da sociedade estão em transformação, tendo em vista que a população está envelhecendo, e está surgindo uma nova geração (chamada Y17). Essa geração preza pela flexibilização de tempo de trabalho e por uma formação contínua. No entanto, a geração precedente busca uma melhor conciliação entre vida profissional e vida privada. Diante do novo cenário social, novas necessidades no mercado de trabalho poderão surgir.[84] No cenário atual, já existem várias formas de trabalhos digitais e, com isso, novos modelos de contratos.

1.1.1 Novos contratos de trabalho

Desde o último século, o mundo vem experimentando grandes transformações nos modelos de produção e de geração de capital, de forma que, atualmente, não há uma necessidade de o trabalhador estar fisicamente em um estabelecimento de empresa. Graças às

---

81 LEVIT, Alexandra. *O profissional do amanhã: integrando tecnologias e pessoas para a força de trabalho do futuro.* Tradução: *UBK Publishing House*. Rio de Janeiro: *Ubook*, 2020.p 95.
82 Ibidem, p. 116.
83 Ibidem, p. 116.
84 MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas Questões sobre trabalho 4.0. in: 4ª Revolução Industrial.* Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, v. 9, n. 86, 2020. Mensal. p.156. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170372/2020_rev_trt09_v0009_n0086.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em: 12 jan. 2022.

inovações tecnológicas e à expansão da economia mundial, houve uma descentralização do trabalho que possibilitou a modernização do trabalho a distância.[85]

O trabalho remoto, entretanto, não é uma novidade. Em 1962, já existia na Inglaterra, o negócio chamado *Freelance Programmers,* inventado por Stephane Shirley que criava programas de computador em sua própria residência. Em 1971, Jack Nilles, Secretário do Comitê de investigação da *Aerospace Corporation*, propôs que os empregados trabalhassem em casa para evitar perda de tempo, definindo o teletrabalho como "a substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com auxílio de computadores".[86] Porém, à época, esse modelo não foi aceito pela *Aerospace.* Seu conceito foi adotado, somente em 1974 por uma empresa de seguros de Los Angeles[87].

Diante da globalização tecnológica, foi provocada a "crise do paradigma clássico do Direito do Trabalho", tendo em vista as grandes distinções de contratos de trabalho. Dessas novas modalidades ou mutações de modelos já existentes, obtêm-se os seguintes exemplos: trabalho temporário, trabalho *home office*, de tempo parcial, emprego plural, trabalho em grupo e teletrabalho. A partir da implementação de novos programas de telecomunicação e de trabalho, foram modificados dois costumes: a "relação entre homem e seu lugar de trabalho, e o trabalho com horário pré-definido a ser executado".[88]

O teletrabalho, arquétipo de uma nova configuração de trabalho, teve uma crescente demanda nos últimos tempos, em vista da grande mobilidade de acesso, já que as pessoas puderam trabalhar a distância, utilizando Internet em suas residências ou em qualquer lugar. Para José Arnaldo de Oliveira, o teletrabalho significa[89]: "todo e qualquer trabalho realizado fora das dependências da empresa, desde que sejam utilizados recursos de internet ou qualquer outro meio de tecnologia de informação e comunicação capaz de enviar e receber as

---

[85] CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; Neto, Francisco Ferreira Jorge. *A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista.* In: TUPINAMBÁ, Carolina (org.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes*. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2021. p. 97.

[86] SAKO, Emília Simeão Albino. *Trabalho e Novas tecnologias: direitos on-line ou direitos de 4ª geração*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014.p.38. *Apud* OLIVEIRA, Jose Arnaldo de. *O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 17.

[87] OLIVEIRA, Jose Arnaldo de. *O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 13.

[88] ABRANTES, José João. O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho. In: MOREIRA, António (coord.). IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2022, p. 84-86. *Apud* BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 35. Edição do Kindle.

[89]OLIVEIRA, Jose Arnaldo de. *O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 1

atividades laborativas que serão realizadas". Em contrapartida, Jouberto de Quadros Pessoa entende as atividades do teletrabalho são de expertise específica:[90]

> O instituto do teletrabalho foi idealizado para empregados que desenvolvam atividades intelectuais de expertise específica e que não necessitem estar, presencialmente, nas instalações da empresa para a sua consecução. [...] A título de exemplo, podemos citar como teletrabalhadores os contabilistas, auditores, jornalistas, editores, tradutores, todos esses detentores de conhecimentos específicos e que trabalham com projetos definidos e, evidentemente, com prazos, mas sem o controle rígido das horas trabalhadas. O que o empregador espera é o projeto pronto.

Em 2017, foi implementada a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017 da CLT), que regulamentou no Brasil o teletrabalho, por intermédio do Capítulo II-A, estabelecendo o aludido regime nos artigos 75-A a 75-E. Antes, a Consolidação das Leis do Trabalho já citava o trabalho externo e em domicílio, por meio da redação da Lei nº 12.551/2011.[91] A CLT atualmente considera teletrabalho, quando utilizada a tecnologia da informação e da comunicação, da seguinte forma: "Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".[92] A partir da pandemia do COVID-19, o teletrabalho foi o modelo mais usado em 2020, e muitos trabalhadores tiveram que se adaptar trabalhar em sua residência.

Neste sentido, José Arnaldo de Oliveira observa que, para ser considerado teletrabalho, há a necessidade de uma relação mútua entre o computador da empresa e o computador do trabalhador, que pode ser posto a partir de diversos locais. Não podem ser considerados, todavia, os serviços prestados apenas com a utilização de tecnologias de informação, como, por exemplo: o trabalhador em domicílio.[93]

Assim, o teletrabalho configura uma nova forma de trabalho em domicílio. O trabalho remoto consolida-se de três formas: trabalho em domicílio, trabalho a distância e teletrabalho. Porém, as duas primeiras formas têm a jornada de trabalho controlada pelo empregador,

---

[90] ZAVANELLA, Fabiano. *Teletrabalho, modernidade no direito do trabalho*. *In:* TUPINAMBÁ, Carolina (org.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes*. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2021. p. 223.

[91] OLIVEIRA, Jose Arnaldo de. *O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p.. 2.

[92] Artigo 75-B da _____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 de jun. de 2022.

[93] OLIVEIRA, *op. cit.,* p. 22.

diferente do teletrabalho[94]. Com a evolução tecnológica, o trabalho em domicílio passou a ser executado por meios informatizados, o que antes a sua característica era a atividade artesanal.[95]

De tal modo, Alice Monteiro de Barros afirma que o teletrabalho é o "renascimento do trabalho em domicílio", contudo a autora observa que o teletrabalho se difere do trabalho em domicílio tradicional, não somente por aquele realizar tarefas mais complexas e abranger setores diversos, mas também, por serem utilizadas novas tecnologias, como informática e telecomunicações.[96]

O teletrabalho possui, então, três elementos peculiares: o primeiro é a realização de atividade a distância; a segunda característica é que o trabalho é controlado pelos resultados das tarefas executadas, já que não há possibilidade de controlá-las fisicamente; por fim, as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de equipamentos tecnológicos. Além disso, é importante ressaltar as vantagens e as desvantagens econômicas e jurídicas do teletrabalho.

Para os autores Jouberto de Quadros Pessoa e Francisco Ferreira, o empregador tem como vantagem a redução de custos e o aumento na produtividade, já que economiza espaço, energia elétrica e jornada de trabalho, por exemplo. Por outro lado, tem como aspecto negativo a insegurança de informações e dados, já que o empregador não tem a possibilidade de resguardar o acesso a informações que estejam fora dos locais da empresa.[97] Neste sentido, Williane Gomes ressalta:[98]

> Realizando o trabalho em sua residência, mediante teletrabalho, o empregado continua obedecendo às ordens do empregador, mas com o controle mais efetivo do seu superior hierárquico, que também está em seu lar, observando os seus empregados responderem por toques nos teclados, ou respostas de mensagens, ou ainda observando-os diretamente por *webcam*. Ali se percebe a subordinação jurídica do empregado, sem que este último se desvencilhe também de suas obrigações naturais como empregador.

---

[94] ZAVANELLA, Fabiano. Teletrabalho, modernidade no direito do trabalho. In: TUPINAMBÁ, Carolina (org.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes*. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2021. p. 220.

[95] OLIVEIRA, *op. cit.,* p. 24.

[96] BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho:* peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 461.

[97] CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; Neto, Francisco Ferreira Jorge. *A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista.* In: TUPINAMBÁ, Carolina (org.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes*. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2021. p. 98.

[98] IBIAPINA, Williane Gomes Pontes. O teletrabalho e a LGPD – precauções e responsabilidades. In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (org.). *LGPD e compliance trabalhista: Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial.* São Paulo: Mizuno, 2022. p. 151.

Nesta linha de raciocínio, é importante frisar que, muitas vezes no ambiente laboral, são coletadas informações de dados pessoais sobre hábitos de consumo, como navegação na Internet, e até mesmo informações de dados sensíveis referentes a dados biométricos, origem racial, convicção religiosa, entre outros. Sendo assim, quando o trabalho é remoto, os dados coletados ficam mais vulneráveis, como: a suscetibilidade a ataques cibernéticos externos por vírus, a possibilidade de furto, de roubo ou, até mesmo, de acidentes domésticos.[99]

Portanto, embora o teletrabalhador tenha como vantagem uma maior disponibilidade de tempo para seus familiares, bem como a redução de gastos com transporte, alimentação, além da economia de tempo no deslocamento, caso fosse trabalhar presencialmente, os direitos trabalhistas, entretanto, podem ser reduzidos, tendo em vista a existência de relações autônomas, a informalização e as relações precárias de trabalho.[100]

Outro exemplo de novas formas de contrato de trabalho atípico é o contrato intermitente, modalidade a qual também consolidada pela Lei n. 13.467/2017 e concretiza a possibilidade de se firmar um pacto prevendo a prestação de serviços descontinuada de forma subordinada. Conforme previsto no artigo 443, §3º da CLT, o acordo poderá ser pactuado em horas, dias ou meses.[101] De acordo com o artigo 452-A, §6º da CLT, a hora deverá ser estabelecida e não poderá ter o valor abaixo ao valor horário do salário-mínimo, além disso o contrato deverá ser por escrito. [102]

No contrato intermitente, verifica-se o vínculo empregatício através da subordinação e da remuneração (pelo número de horas trabalhadas), mesmo que não haja periodicidade, sendo a prestação de serviço de forma descontínua, sem habitualidade. Dessa maneira, como

---

[99] SECCO, Mônica Cibele Cantoni. Os desafios do cumprimento da LGPD no ambiente corporativo vinculado ao ambiente remoto de trabalho In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (org.). *LGPD e compliance trabalhista: Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial.* São Paulo: Mizuno, 2022. p. 151.

[100] CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; Neto, Francisco Ferreira Jorge. *A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista.* In: TUPINAMBÁ, Carolina (org.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes*. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2021. p. 99.

[101] Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...) § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 de jun. de 2022.

[102] Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 jun. de 2022.

os períodos de prestação de serviços e de inatividade podem tornar-se despassados, perdurando-se por semanas, meses ou mesmo anos.[103]

O contrato intermitente já era reconhecido em alguns países, como Portugal, Espanha e Inglaterra. O trabalho zero hora, ou *zero hour contract,* é um tipo de contrato intermitente, caracterizado geralmente por contratos eventuais ou temporários.[104] Esse pacto laboral intermitente originou-se no Reino Unido, alastrando-se pelo mundo e permitindo a contratação de trabalhadores de diversas atividades. Esses ficavam à disposição da plataforma, aguardando um chamado, e eram remunerados apenas pelo que fariam, e não pelo tempo que teriam ficado de sobreaviso.[105] O referido contrato está regulamentado no artigo 27-A do *Employment Rights Act* desde 1996, na Inglaterra, em que concede a não garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário.[106]

Na Espanha, o contrato intermitente é chamado "contrato descontínuo". Nele, muitos trabalhadores são contratados para exercer suas atividades em postos de trabalho descontínuos, e as convocações ocorrem em determinados meses ou períodos do ano, através de contrato escrito para se evitarem fraudes.[107]

Em Portugal, o contrato é regulamentado nos artigos 157º ao 160º do Código do Trabalho de Portugal. Nele, é possível a manutenção do vínculo de emprego alternado (períodos de atividade e de inatividade do trabalhador). Além disso, a duração do contrato deve ser estabelecida, podendo ser de maneira consecutiva ou intercalada, e as datas de início e de término de cada período de labor devem ser indicadas, caso contrário, o empregador deve informar ao trabalhador o início das atividades com antecedência mínima, o qual não pode ser inferior a 20 dias.[108]

Diante dos lapsos temporais, o empregado fica à disposição das demandas da empresa. Caso a necessidade seja para somente poucas horas, o valor a receber se referirá somente a essas horas, podendo inviabilizar as necessidades do empregado e este assumir o risco do negócio. Por outro lado, os trabalhadores que não têm a oportunidade de se inserir no mercado trabalho, têm a conveniência de trabalhar formalmente, tendo seus direitos trabalhistas

---

[103] OLIVEIRA, Tiago de Campos de. *Contratos de trabalho*: Contrato de trabalho intermitente e reforma trabalhista. Curitiba: publicação independente, 2020. p. 30. Edição do Kindle

[104] BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 110. Edição do Kindle.

[105] ANTUNES, Ricardo. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.p. 12.

[106] BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 112. Edição do Kindle.

[107] Ibidem, p. 110.

[108] Ibidem, p. 96.

garantidos. Cabe ressaltar que essa nova modalidade de contrato contribui para a precarização do trabalho, pois o empregador contrata mão-de-obra barata e apenas sob demanda.[109]

As relações comerciais e de trabalho foram impactadas estruturalmente, de maneira que também cresceu a chamada economia do compartilhamento ou Gig economy. Dessa forma, o modelo de trabalho por aplicativos passou a ser uma realidade. As plataformas inovaram o ambiente do trabalho provendo novo sistema de organização do trabalho,[110] através do compartilhamento de informações, permitindo surgir novos produtos e serviços, ocasionando o aumento de consumidores e prestadores de serviços em potencial.[111]

A Indústria 4.0 se conecta por trabalho em plataformas, economia colaborativa e integração do trabalho. A relação trabalhista era estabelecida, predominantemente, em um ambiente físico, ademais, com a propagação das novas tecnologias, nascem essas inovações de trabalho. Sobre esse novo cenário, Francisco de Assis Barbosa explana:[112]

> As crises sociais e econômicas, somadas às mudanças do comportamento e das pretensões dos trabalhadores e aos avanços tecnológicos, acabaram por alterar também as tendências de consumo, ensejando rupturas no modo pelo qual as pessoas se comunicam, consomem e trabalham, fazendo nascer uma nova forma de realizar negócios, conhecida como economia colaborativa ou economia compartilhada. Esta economia colaborativa mostra-se como um fenômeno que, espalhado pelo mundo contemporâneo, consubstancia-se no compartilhamento de produtos e serviços, de forma dinâmica, por meio de plataformas digitais.

A economia colaborativa e a do compartilhamento tinham como objetivo inicial defender a sustentabilidade ambiental e social, devido à escassez de recursos ambientais. Com um consumo em massa e individual, acelerou a degradação do meio ambiente. O conceito do compartilhamento teve seu desenvolvimento mais eficaz a partir da revolução informacional, tendo em vista que a tecnologia facilitou a aproximação entre as pessoas nos negócios com o interesse comum. A estrutura da economia colaborativa é formada através das plataformas que propiciam interatividade por meio de inteligência artificial e algoritmos, ligando pessoas e organizações.[113]

---

[109] BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 132. Edição do Kindle.
[110]SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021. p. 66
[111] LUCCA, Marcelo. Os motoristas de aplicativos e a segurança do trabalho na indústria 4.0. Porto Alegre: Paixão Editores, 2020. p. 71.
[112] BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 21. Edição do Kindle.
[113] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p 73.

Essa nova economia é baseada nas externalidades da rede. Trata-se de um novo formato de produção descentralizada, podendo ser colaborativa e esquivar de mercado com potencial e controle econômico. Economia compartilhada ou colaborativa foi definida pela Comissão Europeia, através do Documento "Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa", como modelos empresariais, cujas atividades realizadas são mediadas por plataformas colaborativas, criando um mercado aberto de forma temporária dos bens ou serviços.[114]

Por meio das plataformas digitais, os consumistas têm mais facilidades em acessar os bens de consumo, enquanto os prestadores de serviços têm a oportunidade de obter dinheiro. Na economia colaborativa, há três intervenientes: os prestadores de serviços, que podem ser particulares, prestando serviço de forma esporádica ou exercendo sua atividade profissional; o segundo seriam os usuários desses serviços; por fim, o terceiro seriam os intermediários, que conectam os prestadores de serviços e os utilizadores, através uma plataforma.[115]

A cultura do compartilhamento contribuiu para o surgimento de vários modelos de negócios, como, por exemplo: plataformas de *coworking* (uma enciclopédia a partir de colaboradores); AIRBNB (plataforma intermediária entre o proprietário e o locador para alugar imóveis); e as plataformas de transportes, como Uber e Easy Taxi.[116]

O *crowdwork* tem suas atividades exercidas em plataformas digitais, comumente utilizada por empresas, em que seu modelo de negócios tem vínculo com a Internet. É uma espécie de terceirização *online*, em que a função feita antes por empregados passa a ser executada por uma rede de pessoas indefinidas na forma de uma chamada aberta, ou seja, uma multidão de trabalhadores em escala global tem acesso. As atividades são pontuais e esporádicas. São três os tipos de trabalhos requeridos nas plataformas de *crowdwork*: projetos, competições e microtarefas. Este último tipo de trabalho, também conhecido como microtrabalho ou trabalho-de-clique, representa a maioria das atividades nas referidas plataformas.[117]

Neste sentido, é devido citar o fenômeno da *gig economy,* em que são utilizadas as plataformas digitais, a partir de serviços *on-demand*, permitindo a flexibilização do trabalho, envolvendo duas principais formas de labor – o *crowdwork* (as tarefas são realizadas em

---

114 BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 21. Edição do Kindle.
115 Ibidem.
116 GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 74.
117 KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 139; 142.

plataformas *on-line*) e o trabalho *on-demand* (execução de trabalhos tradicionais), por meio de aplicativos. Diversamente da economia compartilhada ou colaborativa, essa possui um conjunto de atividades ou negócios que exploram bens subutilizados. Aos proprietários desses bens utilizados, é oferecida uma renda, em contrapartida, os usuários têm mais opções no mercado.[118]

Assim, nas palavras de Fausto Siqueira Gaia, a distinção entre ambos é que *"*o trabalho *on-demand* não se confunde, contudo, com o chamado *crowdwork* - que em tradução literal significa "trabalho da multidão". No modelo de *crowdwork*, os trabalhadores, geograficamente dispersos, realizam as atividades exclusivamente por meio de plataformas *on-line*, ou seja, de modo virtual e não, como tradicionalmente, de forma presencial."[119]. Nessa linha de raciocínio, Francisco de Assis ressalta as diferenças entre o *crowdwork* (*on-line*) e o trabalho *on-demand*, por meio de aplicativos:[120]

> Neste momento, mister se faz ressaltar as importantes diferenças entre o crowdwork (on-line) e o trabalho on-demand por meio de aplicativos [...]
> A mais evidente concerne ao fato de o primeiro caso ocorrer totalmente on-line, fato que permite o contato entre a plataforma, os clientes e os trabalhadores em todo o mundo. Por seu turno, o segundo aproxima oferta e demanda para a execução do serviço no local. Porém, no *crowdwork* (on-line) e no trabalho *on-demand* por meio de aplicativos há também características as quais ensejam sua análise conjunta, e a principal é o fato de ambos serem viabilizados pela tecnologia da informação e usarem a internet para aproximar oferta e demanda de trabalhos de forma rápida, verificando-se, em geral, uma redução de custos na transação e na redução das fricções de mercado. Ademais, em ambos os casos, há a utilização da mão de obra de trabalhadores contratados sem que oficialmente se forme um vínculo de emprego.

Estes novos contratos de trabalho vêm aumentando, visto que são mais flexíveis. Além disso, as organizações preferem os trabalhadores por contrato, pois economizam e têm a possibilidade de contratação por demanda.[121] A economia *gig*, atualmente denominada uberização, ressalta a importância da criação de um novo padrão de organização do trabalho. Esses novos formatos de trabalho contribuem para novas oportunidades de emprego, porém cooperam para a sua precarização.[122]

---

118 BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 2. Edição do Kindle.
119 GAIA, Fausto Siqueira*. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p 222.
120 BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 33; 34. Edição do Kindle
121 LEVIT, Alexandra*. O profissional do amanhã: integrando tecnologias e pessoas para a força de trabalho do futuro.* Tradução: *UBK Publishing House*. Rio de Janeiro: *Ubook*, 2020. p. 120.
122 BARBOSA JUNIOR, *op. cit.,* p. 34-36.

1.1.2 Precarização do trabalho e a relação de subordinação

A precarização, ou uberização do trabalho, é um processo tão crescente que, conforme já exposto, as empresas reduziram o número de trabalhadores ligados diretamente à produção em seus quadros funcionais. Esses passaram a ser contratados precariamente e por meio de diversas formas não convencionais. Nos diferentes formatos de trabalho, em que o emprego é informal, os trabalhadores tornam-se invisíveis.[123] Além disso, a terceirização, a flexibilidade e a informalidade são características marcantes do corporativismo global.[124]

Verifica-se um rompimento do sistema tradicional de organização do trabalho, em que a economia do compartilhamento passa a ser um produto em processo de construção evolutiva. Como o movimento empresarial atual é o de busca, a organização produtiva é reformulada, para que os custos envolvidos com a contratação de mão-de-obra[125] sejam reduzidos. Logo, a exploração de trabalhos remunerados por atividades prestadas nas plataformas *on-demand* aumentou. Essas novas formas de trabalhos são conhecidas pelas expressões: *Gig economy, crowdwork, platform economy, sharing economy, on-demand economy, work on-demand,* uberização.[126]

Esses novos contratos em plataformas não trazem garantias mínimas aos trabalhadores, como: oportunidades adequadas de renda e salário; vínculo empregatício, proteção contra a dispensa imotivada ou sem justa causa; segurança no emprego capaz de garantir capacitação e oportunidade para uma estabilidade; segurança no trabalho relacionada à proteção contra acidentes, doenças e controle na duração de jornada de trabalho; segurança de renda, como salário mínimo, indexação dos salários e previdência social; representação

---

123 GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p 64.

124 ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11.

125 GAIA*, op. cit*., p.2

126 SIQUEIRA, Leonardo Moura L. C. de; PEDREIRA, Sara; BOAS, Victória Vilas. Tempos de pandemias no capitalismo contemporâneo: *gig economy,* direito do trabalho e covid-19. *Revista Princípios*: Trabalho e proletariado no século XXI, [*s. l*], n. 159, p. 76-106, jul. 2020. Disponível em: < https://doi.org/10.4322/principios.2675-6609.2020.159.004>. Acesso em: jul. 2022.

que garanta voz coletiva no mercado de trabalho[127]. Nesta linha de raciocínio, o autor Ivan Simões Garcia faz a seguinte observação sobre essa nova forma de trabalho:[128]

> Trata-se de um trabalho sem a disciplina tradicional (o que revela um incremento da violência estatal); sem a agregação fabril. Sem atuação ou vida homogeneizada; sem a mediação do contrato tradicional, ocasionando maior precarização das condições de vida e de trabalho do trabalhador. Essa degradação social de massas de trabalhadores disponíveis e necessitados aliada às inovações tecnológicas (desde sistemas de GPS por satélite até o algorítimo que determina os processos de trabalho e produção) constituem as condições que tornaram possível a "uberização" do trabalho. O que caracteriza a "uberização" do ponto de vista objetivo é a confluência de fatores que ensejam o achatamento salarial, o controle absoluto do trabalhador, a intensificação e ampliação do tempo de trabalho (a tecnologia faz evanescer a separação entre tempo de trabalho e tempo fora do trabalho), a redução ou eliminação de direitos.

Observa-se então, que o trabalho executado, nessa nova lógica, passa a ser mais valorizado do que a pessoa que o executa. Assim, o trabalhador advém a ser considerado uma unidade de produção, administrando suas próprias habilidades como empreendedor, e não como empregado. [129] Nessa nova organização, nas formas de trabalho no capitalismo tecnológico cuja característica é a flexibilidade, o emprego é afetado diretamente, o que ameaça os direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais são tratados como se fossem mero algoritmo:[130]

> Não obstante, esta economia traz ameaças para os direitos fundamentais dos trabalhadores, quer os direitos fundamentais específicos — com o pagamento de baixos salários, notadamente para as tarefas que demandam menos qualificação, pagos por peça ou tarefa, com a falta de respeito à duração dos tempos de trabalho, o não respeito pelos direitos coletivos ou o aumento dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, quer físicos, quer psicológicos —, quer para os direitos fundamentais inespecíficos, como a privacidade, pois ora enfrenta-se uma intensificação do controle eletrônico patronal, sendo invasivo para a privacidade, pois implementado por algoritmos, falando-se de um "trabalhador algoritmo" ou, em inglês, de um algocracy, podendo correr-se o risco até de uma coisificação da pessoa humana.

Nessa linha de entendimento, Valério de Stefano faz a seguinte observação sobre algoritmos no comando do trabalho: [131]

---

127 STANDING, Guy. *O precariado*: a nova classe perigosa. Tradução: Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2015, p.28. *Apud* GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho:* aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 64.

128 GARCIA, Ivan Simões. *As Novas Tecnologias no Capitalismo Global*: Impactos da "uberização" no território urbano. Rio de Janeiro: Revista de Direito da Cidade. v. 11, nº 2, 2019. p. 724.

129 LUCCA, Marcelo. *Os motoristas de aplicativos e a segurança do trabalho na indústria 4.0*. Porto Alegre: Paixão Editores, 2020. p. 75.

130 BARBOSA JUNIOR, 2021, p. 25 Edição do Kindle.

131 STEFANO, Valério de. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 33.

> Algoritmos estão sendo usados frequentemente para implementar práticas de trabalho just-in-time que determinam os números da força de trabalho e a modificam de acordo com a demanda de negócios esperada, contribuindo, assim, para uma casualização dos padrões de trabalho e instabilidade de emprego e de renda que vai muito além dos "suspeitos de sempre" da economia de plataforma.

Nas plataformas de *crowdwork*, embora o trabalhador obtenha ganhos de escala, acesso célere ao trabalho e flexibilidade, eles são remunerados com valor baixo. Além disso, não possuem benefícios, segurança e estabilidade. Logo, como não têm orientação para a realização das atividades, não têm controle sobre a qualidade do trabalho prestado.[132]

A Uberização é definida por Ricardo Antunes como: "um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas assumindo, assim, a aparência de 'prestação de serviço' e obliterando as relações de assalariamento e de exploração de trabalho".[133] Para o autor, esses trabalhos assalariados são excluídos da legislação social, tendo em vista que, são considerados "prestações de serviços".

O trabalho uberizado pode acelerar o processo de escravidão digital, já que os trabalhadores realizam jornadas, às vezes, superiores a 12 horas por dia e arcam com um custo da manutenção do seu próprio instrumento de trabalho. Além disso, são sujeitos a demissões injustificadas, tudo isso para receberem salários baixos[134]. Sobre esse assunto, Vanessa Patriota demonstra a precarização do trabalho citando a rotina das empresas de *delivery:*[135]

> As condições de trabalho dos entregadores são lastimáveis. Eles aguardam o chamado do aplicativo em calçadas públicas ou em praças, muitos dormem nas ruas algumas poucas horas de sono, arriscam-se no trânsito dirigindo às pressas e fazendo ultrapassagens perigosas para cumprir os prazos de entrega estabelecidos, não gozam de folgas semanais e férias remuneradas e estão sujeitos a elevada carga de estresse.

Inserido no contexto, um outro exemplo prático é o aplicativo *Uber,* o qual conecta motoristas com passageiros que necessitam de transporte rápido. Os motoristas de carros ou de bicicletas são considerados empreendedores em vez de empregados tradicionais. Para Fausto Siqueira Gaia, o trabalho por meio de aplicativos representa a efemeridade das relações sociais e de trabalho, caracterizadas por atrair muitos trabalhadores, cujo objetivo é

---

132 KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 146.
133 ANTUNES, Ricardo, *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11.
134 Ibidem, p. 20.
135 FONSECA, Vanessa Patriota. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 361.

não apenas complementar a renda familiar, como também tornar dinâmico o trabalho, visto que oferece a promessa da autonomia individual.[136]

A referida empresa é símbolo deste campo da economia *gig* (*on-demand*). Os motoristas de *Uber* utilizam seus próprios automóveis e arcam com as despesas oriundas do trabalho, enquanto a empresa *Uber,* sem nenhuma regulação, lucra com as atividades prestadas pelos motoristas de aplicativo. No capitalismo pós-moderno, passou a ser utilizado o mecanismo de transferir a responsabilidade para o próprio trabalhador o qual teria que adquirir os meios necessários à produção.[137] Assim, Ivan Garcia pontua que além dessa responsabilidade em adquirir seu próprio meio de trabalho, o trabalhador não aufere ganho algum e, sequer, recupera o valor investido:[138]

> No caso do Uber, essa autonomia é reforçada pela aparente participação na atividade econômica pelo motorista com a utilização do seu carro (próprio ou alugado). Porém, para o motorista o carro não é capital, não só porque não aufere nenhum tipo de ganho sobre o investimento neste suposto meio de produção (capital variável, vivo, sobre o capital fixo ou morto), como tampouco recupera o valor perdido com o desgaste do carro dado pelo uso – o que seriam em ambos os casos cobertos pelo trabalho alheio de um empregado. O carro, no entanto, será sim meio de produção, mas para a Uber. Embora a propriedade jurídica seja do trabalhador-motorista, para este o carro não é mais do que um instrumento de trabalho, condição para trabalhar, e sobre o qual não aufere qualquer ganho. Fosse meio de produção do trabalhador, a propriedade reclama uma parte do valor gerado pelos empregados (sob a forma de renda, aluguel, compensação pela depreciação etc.).

Nesses novos conceitos de prestações de serviços, as empresas alegam que apenas disponibilizam meios (aplicativos ou plataformas), para que as pessoas possam oferecer seus serviços e melhorar seu próprio negócio. Cria-se, nessa perspectiva, a ilusão de que os trabalhadores são os clientes dessas empresas. Como prova disso, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras afirmam que a Uber declara que os motoristas não são empregados, tampouco prestadores de serviços, porquanto são considerados consumidores, visto que esses contratam o serviço da empresa.[139]

Outro exemplo de trabalho precarizado é o contrato zero-hora, que, segundo Ricardo Antunes, os elementos desse sistema de contrato contribuem para a sua precarização. O autor afirma que o referido tipo de contrato camufla o desemprego, através da criação de

---

[136] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 75.
[137] Ibidem, p. 248.
[138] GARCIA, Ivan Simões. *As Novas Tecnologias no Capitalismo Global*: Impactos da "uberização" no território urbano. Rio de Janeiro: Revista de Direito da Cidade. v. 11, nº 2, 2019. p.724.
[139] ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Uberização, trabalho digital e indústria 4,0 In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020. p. 64.

subempregos flexíveis. Ademais, a liberdade do trabalhador é perdida, visto que há assimetria das partes no contrato: "a discricionariedade em fornecer trabalho não corresponde à discricionariedade em aceitá-lo". No contrato zero-hora, não há transparência em informação, dificultando a liberdade contratual do trabalhador, outrossim há insegurança para o trabalhador no que se refere à existência futura de trabalho de salário, impactando, por consequência, sua saúde mental e física, além de impossibilitar o planejamento familiar.[140]

Nesta linha de raciocínio, na Itália, também se verificou uma nova modalidade de trabalho desvalorizado, cujo pagamento é feito através de *vouchers* pelas horas de trabalhos realizadas equivalentes ao valor do salário-mínimo. Ocorre que, para os trabalhos excedentes, são oferecidos aos trabalhadores, de forma extraoficial, *vouchers* com o valor monetário abaixo do salário-mínimo.[141]

Além dos motivos expostos, que justificam as condições precárias aos trabalhadores, é importante salientar a falta de limitação da jornada de trabalho, pois a duração das horas trabalhadas desrespeita, muitas vezes, o previsto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, de oito horas diárias e 44 horas semanais[142], sendo as jornadas exaustivas. Quando essas são extrapoladas, prejudicam a saúde do trabalhador, violando o seu direito de desconexão, de integridade física e de personalidade.[143]

As razões na fixação contratual da duração de 8 horas diárias e 44 semanais são, primeiramente, para preservar a natureza biológica, prevenindo os problemas psicofisiológicos. A segunda razão é também de caráter social, pois o trabalhador necessita gozar os prazeres materiais e espirituais na sociedade em que pertence. Por fim, observa-se o aspecto econômico, porquanto, combatendo a fadiga, o rendimento é superior nas execuções do trabalho.[144]

> Com a universalização do capitalismo, o que vivemos hoje é a plena "subsunção da vida ao capital", o que significa que todos os aspectos da vida foram mercantilizados e submetidos à tirania do tempo abstrato. Em concordância com esse pressuposto, o

---

[140] ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV*: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 142.

[141] ANTUNES; FILGUEIRAS, *op. cit*., 2020. p. 12.

[142]OLIVEIRA, Silvana Éllen Souza de; DANTAS, Adriana Gomes Medeiros de Macedo. A proteção da saúde do trabalhador da *gig economy* no Brasil: forma de precarização do trabalho? *Revista de Estudos Jurídicos do Uni-Rn*,Rio Grande do Norte, n. 4, p. 475-491, dez. 2020. Disponível em: <http://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/712/555>. Acesso em: 04 jul. 2022. .

[143] SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021. p. 96.

[144]TUPINAMBÁ, Carolina. Novos tempos: o empregado brasileiro 4.0 e sua jornada de trabalho. In: _____ (Org.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho:* as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021. p. 212.

> capital rompeu a distância que separava do tempo do trabalho o tempo livre, ou o tempo da vida. Isso foi conseguido com a utilização de múltiplas estratégias, entre as quais sobressai a flexibilização do trabalho, que não é mais do que a ampliação da jornada de trabalho e a volta de formas de exploração em que impera o mais-valor absoluto, a deslocalização de empresas para outros países e continentes, onde se podem submeter vastos contingentes de trabalhadores a ritmos infernais e para alugados de exploração diária (jornadas de quinze horas ou mais de trabalho) e, sobretudo, o emprego da tecnologia eletrônica e digital.

Com as péssimas condições de trabalho e remunerações baixas, os prestadores de serviços precisam trabalhar por longas horas para obter uma remuneração maior. Neste sentido, a flexibilidade de horário, prometida pelas novas atividades no capitalismo de plataforma, é uma utopia.[145] Assim, expõe Teresa Coelho:[146]

> Mesmo na ausência desta exigência, quem se dispõe a trabalhar para as plataformas tem de ter consciência de que a inatividade não lhe permite receber uma boa avaliação e pode originar até a sua desativação. Por isso, o trabalhador prefere comprometer os seus períodos de desconexão, por não contar com outra alternativa a não ser estar sempre disponível.

É inegável que a implementação das plataformas no mercado transformou o próprio sistema capitalista. Com esse novo modelo, há debates que reconhecem os benefícios, mas apontam problemas para a economia global, como o de Renan Bernard, o qual afirma que Frank Pasquale, ao tratar sobre economia colaborativa através das plataformas, percebe como sendo alguns dos problemas e benefícios: a redução dos custos, promovendo um mercado de trabalho mais justo; a diminuição do impacto da discriminação; a possibilidade de expandir determinadas atividades através de serviços prestados; a flexibilização do trabalho e por fim, a inserção de mais pessoas no mercado.[147]

Por outro lado, deve-se acrescentar também, que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos pode oferecer maiores ganhos aos trabalhadores, tendo em vista que, para algumas famílias, o referido trabalho é uma das principais fontes de renda. Nesse raciocínio, a atividade pode ser uma forma de obter renda extra, além de oferecer uma oportunidade para desempregados.[148] Em contrapartida, Frank Pasquale entende como problemas: a perpetuação das desigualdades e o impulsionamento da precarização do trabalho; a disponibilidade do trabalhador para aceitar qualquer atividade; a diminuição de salários e consequentes

---

145 KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 95.

146 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 281.

147PASQUALE, Frank.Two Narratives of Platform Capitalism Feature: Essays from the Law and Inequality conference. *Yale Law & Policy Review*, New Haven, p. 311. 2016. *Apud* KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 76.

148 KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 94.

empecilhos para o avanço da economia; a concentração de muitas atividades em poucas empresas, entre outros.[149]

Os novos contratos advindos do capitalismo pós-moderno se desviam do trabalho subordinado clássico, e isso gera controvérsias sobre a existência de relações de emprego[150]. Nesse sentido, é natural questionar se as categorias existentes no ordenamento jurídico são adequadas às novas realidades e, ainda, sobre a necessidade de inovação nos desenhos regulatórios para proteção do trabalhador.[151] Com o trabalho plataformizado, muito se tem discutido sobre o reconhecimento do vínculo empregatício referente às novas relações trabalhistas.

Os novos formatos de trabalho, consequências da evolução tecnológica, não excluem a relação de emprego assinalada pela subordinação jurídica. O teletrabalho, por exemplo, não neutraliza o contrato de emprego, tendo em vista que os serviços prestados poderão ser subordinados sob a égide do artigo 6º da CLT.[152] Porém, os novos tipos de contratos nem sempre formalizam o vínculo empregatício, pois não acompanham os requisitos clássicos para tal reconhecimento, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.[153] A esse respeito, Tiago de Campos Oliveira, em sua obra *Contratos de trabalho*, observa as características de um empregado:[154]

> O empregado caracteriza-se por ser pessoa física desenvolvendo seu trabalho com caráter estritamente pessoal, não podendo delegar suas funções a outra pessoa ou mandar alguém trabalhar em seu lugar, que presta serviços de natureza não eventual, ou seja, precisa ser contínuo, habitual, sob dependência ou subordinação, seus atos serão dirigidos por um superior e de forma onerosa, não cabendo o trabalho voluntário, pois há remuneração ou promessa de recebê-la.

---

[149] PASQUALE, Frank.Two Narratives of Platform Capitalism Feature: Essays from the Law and Inequality conference. *Yale Law & Policy Review*, New Haven, p. 311. 2016. *Apud* KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais***.** São Paulo: Blucher, 2020. p. 76.

[150] [...] A segunda questão central está fulcrada nas modificações do trabalho subordinado, como o conhecemos. Nesse aspecto, as principais discussões dizem respeito ao trabalho em plataformas (*Uber*, *IFood*, *Cabify* etc.), ao trabalho a distância (teletrabalho e *home office*), possibilitado e incrementado pelas novas tecnologias, e ao trabalho sob demanda (trabalho intermitente), sendo que este último, em particular, apresenta quebra de uma regra básica do reconhecimento de liame de emprego: tecnicamente, sempre foi considerado empregado, apenas aquele que trabalhasse com continuidade; no trabalho intermitente, porém, essa continuidade não mais existe, o que não impede o reconhecimento formal do contrato de trabalho. SALADINI, Ana Paula Sefrin. Os debates sobre a Revolução 4.0 na semana institucional da magistratura do trabalho do Paraná de 2019. *4ª Revolução Industrial.* Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, v. 9, n. 86, p. 28. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170372/2020_rev_trt09_v0009_n0086.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 jan. 2022.

151 KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 176.

[152] BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho:* peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 463.

153 GAIA, Fausto Siqueira*. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 152.

[154] OLIVEIRA, Tiago de Campos. *Contratos de trabalho:* Contrato de trabalho intermitente e reforma trabalhista. Curitiba: publicação independente, 2020. p. 14. Edição do Kindle.

Os novos modelos de trabalho na Indústria 4.0 trouxeram algumas discussões – principalmente em relação ao modelo de economia participativa –, uma das quais é relacionada à existência do liame trabalhista quando não são atingidos todos os pressupostos da relação de emprego, de forma clássica. A doutrina é controversa, já que alguns doutrinadores defendem que o vínculo empregatício é reconhecido somente pela dependência econômica ou pela alteridade, não necessitando essencialmente da subordinação jurídica.[155]

Contudo, Alice Monteiro de Barros admite a possibilidade de adaptação da subordinação jurídica. Nesse aspecto, o trabalho a distância pode ter a subordinação jurídica – a telesubordinação – manifestada durante a execução do trabalho ou o resultado deste, ou seja, o controle da atividade é substituído pelo controle do resultado.[156] Para o autor Renan Bernard, o trabalho autônomo pode ter características da relação empregatícia, como a onerosidade e a pessoalidade. Todavia, quando reconhecida a subordinação, verifica-se haver vínculo empregatício, logo a subordinação torna-se o elemento fático-jurídico mais relevante na caracterização da relação de emprego.[157]

No teletrabalho, a subordinação jurídica apresenta três fatores: controle, através de aparelhos de vídeo-fiscalização; memória de registro, com capacidade de síntese inviável; e controle imperceptível. O trabalhador que presta serviço a distância permanece à disposição da empresa para atender às suas demandas. Sobre esse assunto, a autora Alice Monteiro ressalta: "teletrabalhador se compromete a atender as pautas, prazos e condições prefixadas, recebendo ordens por e-mails ou fax, 'derrubando até mesmo as barreiras que separam a vida privada da vida laboral' e demonstrando a presença de uma nova forma de subordinação"[158].

A subordinação associa-se, portanto, à ideia de dependência econômica do trabalhador ao capitalista, o qual detém os meios de produção, porém, com a evolução do direito do trabalho, a identidade da subordinação sofreu objeções, afastando a sua aplicação como hipótese identificadora da relação de emprego. Nesse sentido, para Fausto Siqueira Gaia, o trabalhador é considerado subordinado quando submetido tecnicamente às orientações e às

---

[155] BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho:* peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 463.
[156] Ibidem. p. 464.
[157] KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 178-181.
[158] BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho:* peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 464-465.

técnicas de trabalho advindas pelo detentor dos meios produtivos.[159] Nesse contexto, Francisco de Assis Barbosa faz a seguinte análise:

> Tendo em vista as novas formas de organização do trabalho, parte da doutrina e da jurisprudência vem adotando a chamada teoria da subordinação estrutural, principalmente em questões relacionadas à terceirização e ao trabalho à distância (como o teletrabalho). Nesse enfoque, reconhece-se a subordinação, inerente à relação de emprego, quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais, não mais se exigindo a subordinação jurídica clássica, em que se verificavam ordens diretamente emanadas do empregador.[160]

O modelo das relações de trabalho é binário, isto é, sua base consubstanciada no trabalhador subordinado e no trabalhador autônomo. Entretanto, com o novo modelo de sociedade da colaboração e do compartilhamento, novas preocupações de tutela para os trabalhadores individuais surgiram. Embora esses tenham liberdade para gerir seu trabalho, tornam-se dependentes do tomador de serviços,[161] não se encaixando no referido modelo binário, surgindo, assim, a necessidade de classificar um terceiro gênero. Há, portanto, uma "zona cinzenta", ou zona grise, entre a subordinação e o trabalho autônomo quando se trata de trabalho parasubordinado – que é intermediário entre ambos.[162]

O trabalho parasubordinado tem inicialmente seu direito tutelado pela norma italiana, que, através do artigo 2º da Lei 741-1959 e do artigo 409, §3º, do Código de Processo Civil italiano, estabelece as características do trabalhador parasubordinado, que possui os seguintes elementos: colaboração, continuidade e coordenação. A prestação de serviços é marcada pela continuidade, ou seja, tem a duração razoável.[163]

Em proximidade com o modelo italiano, o ordenamento espanhol tutela a proteção do trabalhador que se encontra na zona grise, ou seja, o trabalhador autônomo tem independência econômica em relação ao tomador de serviços.[164] Na Inglaterra, também foi criada uma figura intermediária para enquadrar os trabalhadores que exercem atividades que se deparam em uma zona cinzenta, chamado de *worker.*[165] Isto posto, o reconhecimento da categoria do

---

159 GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p 157.
160 BARBOSA JUNIOR, 2021. p. 50. Edição do Kindle.
161 GAIA, *op. cit.,* p. 204.
162 ALVES, Eliete Tavelli. *Parasubordinação e uberização do trabalho*: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 5.
163 GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 207-210.
164 GAIA, *op. cit.,* 2020, p. 207-210.
165 KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 177.

trabalhador parasubordinado, ou "quase-empregado", contribuiu para esses trabalhadores terem menos direitos do que os empregados tradicionais.

Dessa maneira, quando se trata de serviços prestados em plataformas *on-demand*, por exemplo, as discussões são ainda mais acirradas no que se referem ao reconhecimento do vínculo empregatício. Os elementos fáticos-jurídicos, caracterizadores da relação de emprego, que mais geram discussão no capitalismo de plataforma são: a não eventualidade e a subordinação.[166]

Nesse aspecto, algumas correntes entendem que se trata de trabalho autônomo, afirmando não ser pessoal à prestação de serviço, pois o prestador pode ser substituído. Além disso, o prestador tem autonomia para estipular as horas em que pretende se manter conectado, não havendo, assim, exclusividade. Por outro lado, há entendimento sobre a existência de relação de emprego, tendo em vista que há controle por geolocalização. Nesse sentido, o risco do negócio se dá por conta exclusiva da plataforma de serviços, e o prestador necessita respeitar as regras da empresa para não haver penalização, pois essa pode limitá-lo na obtenção de novos serviços.[167]

O doutrinador Ricardo Antunes ressalta que a flexibilidade e a liberdade do trabalhador se dão, na verdade, pela transferência de riscos, para aumentar o controle das empresas sobre os trabalhadores. Como há a teoria de que o trabalhador tem liberdade, implica-se a ausência de salário garantido, o qual é convertido em total responsabilidade do trabalhador.[168] Sobre os riscos do negócio transferidos para os trabalhos, Antunes ainda assevera:[169]

> Outro exemplo encontramos no Uber. Trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis arcam com suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o "aplicativo" se apropria da mais-valia gerada pelos serviços dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho. A principal diferença entre o zero hour contract e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações, para não correrem o risco de serem demitidos. A relação de trabalho é, então, ainda mais evidente.

---

[166] KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 182.
[167] DA SILVA, Leda Maria Messias, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021. p. 96.
[168] ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Uberização, trabalho digital e indústria 4,0. In: ANTUNES, Ricardo: *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020. p. 67-68.
[169] ANTUNES, Ricardo. *Trabalho digital, "indústria 4.0" e uberização do trabalho.* In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 348.

Contrariando o discurso de liberdade, as plataformas e os aplicativos consideram 11 medidas para controlar os trabalhadores, quais sejam: determinam quem pode trabalhar, pois os trabalhadores estão sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma; coordenam o que e como será feito; definem qual trabalhador realizará o serviço e não permite a captação de clientes; deliberam o prazo para a execução do serviço; determinam os valores a serem recebidos de modo unilateral; estabelecem diretrizes de como o trabalhador deve se comunicar com a sua gerência; controlam se os trabalhadores estão sendo assíduos e se estão aceitando os serviços demandados; estimulam o trabalhador para que fique à disposição da empresa; ameaçam o bloqueio para exercer as atividades por tempo determinado e por fim, dispensam o trabalhador a qualquer momento sem aviso prévio.[170]

Neste sentido, a autora Ana Carolina Reis cita um exemplo de poder diretivo da empresa de aplicativos. Ao consultar o depoimento colhido de um dos empregados da *Uber* na investigação feita pelo Ministério Público, o empregado informou haver bloqueio dos motoristas que trabalhavam pouco e suspensões deles por recusa de corridas solicitadas, pois a taxa mínima de aceitação era de 80%. Além disso, alega que o setor de *marketing* controlava as horas *on-line* de todos os motoristas, além do número de pedidos de clientes atendidos.[171]

O âmbito do judiciário brasileiro tem apresentado decisões divergentes entre si. Em alguns casos, reconhece o vínculo empregatício na relação entre os aplicativos e motorista, em outros, as decisões são contrárias. A seguir, são apresentados três exemplos de decisões, dos Tribunais de regiões diversas, nas quais se entende que há vínculo de emprego com as partes envolvidas, já que os motoristas laboram em empresas de economia *gig* com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação:

> AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ARTS. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante

[170] ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Uberização, trabalho digital e indústria 4,0. In: ANTUNES, Ricardo: *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020. p. 67-68.

[171] LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 142.

o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades": negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes. =====TELEMÁTICO.
(Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região - RO 0000699-64.2019.5.13.0025 – 2ª Turma. RECORRENTE: RICHARD HARRISON DE LIMA FERNANDES, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. RECORRIDO: RICHARD HARRISON DE LIMA FERNANDES, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.- Relator – Thiago de Oliveira Andrade - Data da publicação 25/09/2020.)[172]

RECURSO ORDINÁRIO. **UBER**. MOTORISTA. **VÍNCULO** DE **EMPREGO**. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico constitucional trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o **vínculo** de **emprego** não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a **Uber** faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do **vínculo** de **emprego**. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo.
(Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região - RO 01008539420195010067 RJ- RECORRENTE: VIVIANE PACHECO CAMARA RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Relatora: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 21/07/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 28/07/2021).[173]

RECURSO DA PRIMEIRA E SEGUNDA RECLAMADAS. APRECIAÇÃO CONJUNTA 1. RECONHECIMENTO DO CONTRATO DE EMPREGO. MOTOCICLISTA ENTREGADOR ADMINISTRADO POR OPERADOR LOGÍSTICO DO IFOOD. REQUISITOS ESSENCIAIS DO CONTRATO DE TRABALHO COMPROVADOS. O contrato de trabalho se caracteriza pela

[172] PJE.TRT. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000699-64.2019.5.13.0025/2#d735ff3>. Acesso em 22 de jun. de 2022.
[173]Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1254788850> Acesso em 22 de jun. de 2022.

> prestação pessoal de serviços não eventuais mediante subordinação e salário na forma do art. 3.º da CLT. No caso, ficou comprovado que a primeira reclamada é Operadora Logística do **IFood**. Os Operadores Logísticos (OL's) são empresas contratadas pelo **IFood** para "administrar grupos de entregadores" e essa ocorrência afasta por completo a alegação dessa empresa de que é apenas uma plataforma digital de intermediação de negócios, posto que ela administra os entregadores por meio dos operadores logísticos. Administrar significa "gerir, governar", o que faz emergir a subordinação jurídica dos entregadores administrados. O trabalhador autônomo detém o poder sobre a própria atividade, não se submete a escalas, horários ou punições, assim como não tem a obrigação de estar à disposição daquele que contrata os seus serviços, enquanto o empregado aliena o poder de direção de sua atividade e está submetido à administração pelo empregador. O acervo probatório evidencia que o reclamante estava submetido a escala feita pelo Operador Logístico, bem como ficava à disposição desse operador no horário designado, devendo se justificar em caso de atraso ou falta e poderia ser apenado com multa em caso de ausência, mesmo que não tivesse sido acionado para realizar qualquer entrega. O trabalho perdurou por onze meses, foi executado pelo próprio reclamante e foi remunerado, logo, estão presentes todos os requisitos do art. 3.º da CLT, que autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício [...] RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA 1. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Recurso da primeira reclamada conhecido e não provido. Recurso da segunda reclamada conhecido e parcialmente provido.
> (TRT-10 - ROT: 00000364620215100020 DF, RELATORA: DESEMBARGADORA CILENE FERREIRA AMARO SANTOS RECORRENTES: SIS MOTO ENTREGAS EXPRESS SERVICOS – EIRELI; IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. RECORRIDO: MATEUS ÍTALO DE OLIVEIRA. Data de Julgamento: 30/03/2022, Data de Publicação: 06/04/2022).[174]

Nesse sentido, o autor Rodrigo Carelli salienta que os trabalhadores não têm liberdade para laborar, entendendo a subordinação dos trabalhadores em relação à *Uber:*[175]

> A estrutura da relação entre Uber e motoristas é na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de "parceiros". Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores "você decide a hora e quanto vai trabalhar", que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pela Uber. O algoritmo da Uber comanda todos os trabalhadores: distribuiu-os segundo a demanda (preço dinâmico) e impõe o preço do produto.

Por outro lado, o Poder Judiciário já se manifestou pelo não reconhecimento do vínculo, entendendo que o motorista tem plena autonomia e flexibilidade no exercício de suas atividades, sem imposição de jornada mínima, e percebendo ser um modelo de negócio do próprio motorista:

---

[174] Poder Judiciário. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Disponível em: < https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1488836269/recurso-ordinario-trabalhista-rot-364620215100020-df/inteiro-teor-1488836401>. Acesso em 26 jun. de 2022.

[175]CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188682>. Acesso em: 01 jul. 2022.

> EMENTA. VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E UBER. INEXISTENTE. O conjunto probatório produzido permite concluir que o reclamante, como motorista do aplicativo "uber", tinha plena autonomia na prestação de serviços, não estando submetido a qualquer fiscalização, não lhe tendo sido imposto o cumprimento de jornada mínima, de horários fixos, também poderia escolher a área em que queria trabalhar, assim como poderia rejeitar viagens ou cancelá-las, sem punição. Além disso, ele arcava com os próprios custos da atividade que desenvolvia e recebia dos clientes pelos serviços prestados, não havendo pagamento de "salários" pela reclamada. Diante do exposto, entendo que não estavam presentes os requisitos legais caracterizadores da relação de emprego, notadamente a subordinação, motivo pelo qual, entendo que razão tem a reclamada. Dou provimento ao recurso das reclamadas para afastar o vínculo empregatício entre as partes.
> (TRT-2 10004312720205020263 SP, Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, ADEMIR POSSE DE OLIVEIRA. Recorrido: Os mesmos. Relator: SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL, 2ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 28/07/2021).[176]

> 1. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Uma vez que o pedido no presente processo é de reconhecimento do contrato de emprego e seus consectários, emerge claramente a competência da Justiça do Trabalho na forma do art. 114, I, do CPC. 2. UBER. MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A prestação de serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros foi regulamentada pela Lei nº 13.640/2018, que alterou os termos da Lei nº 12.587/2012, que instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, sendo este o modelo de negócios da reclamada. A prestação de serviços é fato constitutivo do direito buscado pelo autor. Tendo a parte ré se desincumbido do seu ônus probatório, mantém-se a sentença que não reconheceu o vínculo empregatício pretendido. Recurso conhecido e não provido.
> (TRT-10 - RO: 00003907120215100020 DF, Recorrente: RAUL DE QUEIROZ DE JESUS. Recorrido: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Relator: CILENE AMARO FERREIRA SANTOS. Data de Julgamento: 03/11/2021, Data de Publicação: 06/11/2021).[177]

Cumpre ressaltar que, as decisões mais recentes do Tribunal Superior do Trabalho, tem se mostrado favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, a seguir, decisões da 3ª e 8ª Turma do TST:[178]

> Nesse sentido, o ministro assinalou que a relação empregatícia ocorre quando estão reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Todos eles, a seu ver, estão fortemente comprovados no caso.
> Em relação à pessoalidade, os elementos demonstram que o motorista se inscrevera na Uber mediante cadastro individual, com a apresentação de dados pessoais e bancários, e era submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir das notas atribuídas pela clientela.
> A onerosidade, por sua vez, decorre do repasse de 70% a 80% do valor pago pelos

---

[176] JUSBRASIL. Disponível em: < https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1254766819/10004312720205020263-sp> Acesso em 26 de jun. de 2022.
[177] JUSBRASIL. Disponível em: < https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1330178053/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-3907120215100020-df>. Acesso em 26 jun. de 2022.
[178] Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 27 jun. 2022.

passageiros. Essa percentagem elevada se justificaria pelo fato de o motorista ter de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de internet, celular etc.).
No entender do relator, a não eventualidade também ficou comprovada: embora a relação tenha perdurado por menos de dois meses, durante esse período, o serviço foi prestado permanentemente todos os dias, com controle da plataforma sobre o tempo à sua disposição. Finalmente, sobre a subordinação, o ministro considera que o monitoramento tecnológico, ou "subordinação algorítmica", talvez seja superior a outras situações trabalhistas tradicionais.
(TST- RR-100353-02.2017.5.01.0066, Embargante: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, Embargado: ELIAS DO NASCIMENTO SANTOS Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022).

A motorista trabalhou para a Uber entre 2018 e 2019. Segundo ela, sua remuneração mensal era de cerca de R$ 2.300, e seus gastos com combustível e manutenção do automóvel eram de R$ 500. Além do vínculo, ela pediu, na reclamação trabalhista, horas extras, ressarcimento desses valores e indenização por danos extrapatrimoniais. Subordinação algorítmica: O pedido foi julgado improcedente pelo juízo de primeiro grau. Após a sentença, foi apresentada uma proposta de acordo pelo qual a motorista receberia R$ 9 mil a título de indenização e desistiria do seu recurso ordinário. Mas o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região não homologou o acordo, por entender que seus termos eram inadequados, e reconheceu o vínculo de emprego. A decisão levou em conta que a lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica, a fim de alcançar os meios informatizados de comando, controle e supervisão. "O que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, e essa programação fica armazenada em seu código-fonte", concluiu. [...] Uberização: Em relação ao vínculo de emprego, o relator observou que a nova modalidade de prestação de serviços de transporte individual, mediante uma "economia compartilhada", embora tenha inserido uma massa considerável de trabalhadores no mercado, também é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho, com jornadas extenuantes, remuneração incerta e submissão direta do próprio motorista aos riscos do trânsito. "Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo", exemplificou. [...] "A Uber não fabrica tecnologia, e aplicativo não é atividade. É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros", afirmou o relator. "Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho. Basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo", concluiu.
Decisão: em prosseguimento ao julgamento, por maioria, I - conhecer e negar provimento ao agravo de instrumento; II - conhecer do recurso de revista apenas quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. MERO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS", por afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais. Vencido o Exmo. A decisão foi por maioria, vencido o ministro Alexandre Ramos, que compunha o quórum da Oitava Turma[179]
(TST- RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067, Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, Recorrido: VIVIANE PACHECO CÂMARA. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. 8ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2022).

[179] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 28 dez. 2022.

Apesar disso, a quarta Turma, por exemplo, já se manifestou contrário ao reconhecimento do vínculo. Tendo em vista a divergência entre as Turmas do TST, o assunto está sendo examinado, desde outubro, pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), que é um órgão responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas.[180]

O poder de direção do empregador é expresso, através de algoritmos, verificando, portanto, a existência de subordinação por algoritmos. Com as tecnologias da informação e da comunicação, as plataformas têm acesso amplo aos trabalhadores, sem haver a necessidade de terem contato direto para demandar atividades e acompanhar o desempenho do trabalhador. Sendo assim, os algoritmos direcionam as tarefas aos trabalhadores em virtude das informações obtidas[181]. José Carlos de Carvalho entende que os algoritmos gerenciam as atividades sem ser necessária uma gerência direta de um superior:[182]

> O próprio algoritmo empresarial, por meio de uma fórmula matemática, gerencia a mão de obra por meio de estímulos salariais, impondo aumentos ou reduções no valor do trabalho dos motoristas, aumentando a eficiência do serviço sem a necessidade de um controle direto de um superior hierárquico. A Uber, em vez de propiciar um livre-mercado, cria um sistema de mercado próprio, submisso ao seu algoritmo privado.

Diante dessa discussão sobre o reconhecimento de vínculo empregatício do trabalhador com as empresas *on-demand*, ao questionar sobre reconhecimento dos direitos dos trabalhadores plataformizados, o autor Francisco de Assis faz comparações com teletrabalhador, pois esse faz jus aos seus direitos conforme os trabalhadores tradicionais, já que a subordinação com a empresa tomadora de serviços é reconhecida. Entretanto, em relação às empresas de economia *gig*, como a *Uber*, o reconhecimento de subordinação já ocorreu no Brasil e em outros países, conforme exposto. Todavia, esses trabalhadores ainda são enquadrados como autônomos, na maioria das vezes, tendo seus direitos trabalhistas tolhidos.[183]

A parasubordinação, em suma, reforça ainda mais a precarização do trabalho, pois os salários são reduzidos, em prol de um aumento na sua informalidade. Além disso, os trabalhadores perdem seus direitos ao serem considerados autônomos. Logo, nota-se que,

---

[180] Informação extraída no site do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 28 dez. 2022.

[181] KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 186.

[182] BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 351, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106368>. Acesso em: 10 jul. 2022.

[183] BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 61. Edição do Kindle.

embora a nova forma de produção gere cada vez mais lucro, o trabalhador passa a ter uma jornada mais excessiva, assumindo os riscos do negócio e sem o retorno financeiro, tornando-se, assim, produtores de mais-valia. Para que se cresça a demanda de trabalhadores dispostos a "empreender", as empresas utilizam algoritmos, através da captação de dados pessoais e de análise de dados comportamentais. Dessa forma, atraem mais pessoas que colaboram com novo processo capitalista.

1.2 Capitalismo de vigilância e mercantilização dos dados pessoais

O surgimento das novas tecnologias no capitalismo possibilitou o crescimento exponencial nas formas de obtenção de lucro, bem como a extração do mais-valor. Além disso, a nova organização do trabalho, introduzida pelas TICs, admite que as empresas utilizem ferramentas tecnológicas para controlar a força de trabalho, sob o aparente comando dos algoritmos, como: o registro em tempo real da efetivação das tarefas e da sua velocidade; o registro do local e dos movimentos realizados e mensuração das avaliações.[184]

Na Era de Digital em que é vivenciada a "sociedade informacional", verificam-se ameaças e infrações ao direito da personalidade do trabalhador, principalmente no que diz respeito à privacidade. Nas relações de trabalho, o uso da tecnologia é crescente, assim há facilidade de acesso a diversas informações, que podem violar a vida privada do trabalhador.[185]

Nesse cenário, os dados – manifestam a experiência humana, em vez do trabalho – passaram a ser relevantes para o mercado e ser matéria-prima gratuita para as atividades comerciais[186]. Sendo assim, a lógica do capitalismo foi modificada, e na Era informacional é vivenciado o capitalismo de vigilância. Neste contexto, a autora Shoshana Zuboff observa:

> O capitalismo de vigilância começa como a descoberta do superávit comportamental. Mais dados comportamentais são transmitidos do que necessário para melhorias nos serviços. Esse superávit alimenta a inteligência de máquina - o novo meio de produção - que gera predições do comportamento do usuário. Esses produtos são vendidos para empresas clientes em novos mercados futuros

---

[184] ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Uberização, trabalho digital e indústria 4,0. In: ANTUNES, Ricardo: *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020. p. 66.
[185] DACHERI, Emanueli. Direito à privacidade do trabalhador. In: GOLDSCHIMIDT, Rodrigo (Org.). *Direitos da personalidade do trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 117.
[186] ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 20.

> comportamentais. O ciclo de reinvestimento de valor comportamental é subordinado a esta nova lógica.[187]

Shoshana Zuboff ainda observa que o capitalismo de vigilância possui quatro estágios das suas novas operações econômicas: O primeiro seria a mercantilização do comportamento humano, em que é identificado sinais no comportamento que estão introduzidos nos dados extraídos. O segundo estágio seria a concentração computacional de produção e consumo de conhecimento, em que há grande capacidade de aprendizagem baseada nas concentrações dos dados gerados pelos humanos; o terceiro, economia de ação. Nesta fase, há um conhecimento sobre as pessoas de forma íntima, em que há uma influência direcionada, que modifica comportamento e, o quarto e último estágio, seria o sistêmico domínio ou economia de dominância. Neste estágio há um controle de grandes potências sobre a infraestrutura digital critica, que provoca ameaça à governança das instituições democráticas[188]

Os dados são coletados através de uma grande infraestrutura que, primeiramente, é identificada, para, em seguida, serem registradas e analisadas as informações. Com as inovações tecnológicas do século XXI, os dados são colhidos em abundância de forma simples e mais barata. Com a extração desses dados, novos setores os utilizam para dar celeridade ao processo produtivo, além de conhecer as preferências dos consumidores, oferecer novas mercadorias e controlar trabalhadores.[189]

Neste sentido, Deleuze faz uma ressalva sobre a reconstrução da subjetividade dos trabalhadores, inclusive, na esfera do poder diretivo. Não importa mais a individualidade do trabalhador, como as assinaturas, e sim amostragem de banco de dados. O autor ressalta ainda, que os trabalhadores se tornam divisíveis, ou seja, passíveis de replicação virtual.[190]

---

187 ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 118.
188 Ibidem., p.07; 11.
189 KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.. p. 77.
190 DELEUZE, Gilles. Conversações, 1972-1990. Tradução Peter Pál Pelbart. São Paulo: 34, 1992. p. 222. *Apud* CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 107.

1.2.1 Rastros digitais: monitoramento eletrônico, excesso de trabalho e direito a desconexão

No novo modelo capitalista, a sociedade está cada vez mais controlada, e as pessoas estão mais conectadas, inclusive nas atividades laborais. Com a implementação do teletrabalho, *home office* e das plataformas *on-demand,* os trabalhadores têm, em muitos casos, seus direitos fundamentais lesados, principalmente em relação à invasão de privacidade, à jornada de trabalho excessiva e à ausência do direito à desconexão.[191]

Tendo em vista que o ambiente de trabalho não ocorre mais necessariamente no espaço físico da empresa, há uma facilitação de comunicação constante, graças à utilização da tecnologia. Nesse sentido, há um prejuízo em limitar o momento das atividades laborais e o momento particular do trabalhador, privando-o do direito de desconectar-se do trabalho, gerando, logo, uma hiperconectividade.[192] A autora Vitória Nassar afirma que, com a subordinação proeminente à tecnologia e através das formas de vigilância, os momentos de descanso do trabalhador são eliminados.[193]

Ademais, as empresas incentivam que os trabalhadores fiquem disponíveis todo o tempo. Esses trabalhadores plataformizados permanecem *on-line* horas ininterruptas para obter acesso às tarefas ofertadas nas plataformas digitais[194]. A atividade da *Uber* é um exemplo que estimula a conectividade por mais tempo, através de mensagens, indicando potenciais ganhos com mais corridas, além de indicações com preços dinâmicos para os motoristas, mesmo que eles estejam *off-line*[195]. A esse respeito, Marcelo Lucca afirma que a empresa *Uber* tem a prática de enviar *e-mail* para os motoristas convidando-os a trabalhar nos

---

[191] TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O Panópitico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 265.

[192] FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina**.** A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. *Revista da Faculdade de Direito UFPR,* Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, abr. 2019. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698/38404. Acesso em: 14 jul. 2022.

[193] VAPIANA, Vitória Nassar; GOMES, Rogério Miranda; ALBURQUERQUE, Guilherme Souza Cavalcanti de. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. *Saúde em Debate*, v. 42, p. 175-186, dezembro 2018. *Apud* TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O Panópitico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 265.

[194] KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p.82.

[195] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho*: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 230.

dias de domingo, indicando-lhes ainda o melhor horário para faturarem mais, com a alegação de que, aos domingos, teriam mais qualidade de vida, já que o tráfego seria menor[196].

Os trabalhadores, dessa maneira, passam a ser demandados em qualquer horário e lugar, e seus empregadores ou clientes esperam respostas imediatas. O trabalho processa-se mais intenso no dia a dia das pessoas, já que os trabalhadores têm acesso frequente aos *e-mails*, por exemplo. Além disso, a maioria das atividades laborais são viabilizadas por celulares, e grande parte da população passa a maior parte do dia com estes aparelhos, unindo, assim, o trabalho e o lazer[197]. Neste sentido, Maria Cecília observa[198]:

> O vínculo de emprego apresenta-se como importante fonte de coleta de dados, em razão da abrangência e dos desdobramentos do poder empregatício, que permite à empresa monitorar seu trabalhador, cujo controle constante, dentro e fora do trabalho, acaba por alienar sua subjetividade através da entrega da sua privacidade, seu direito a desconexão, seu tempo de lazer e quiçá da sua felicidade e liberdade.

Neste sentido, a súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho,[199] entende que cabe hora-extra e considera sobreaviso quando o empregado permanece disponível aguardando um chamado quando deveria estar em descanso. O Item II da referida súmula amplia o conceito de sobreaviso, pois, o empregado não necessita estar em sua casa aguardando o chamado, mas o fato de estar disponível, monitorando pelo celular um chamado ao trabalho, por exemplo, não configura a desconexão ao labor. O direito à desconexão e o direito ao lazer é de suma importância para o trabalhador, além de ser assegurado pela Constituição Federal. Assim, o Tribunal Superior do Trabalho entende: [200]

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. O regime de sobreaviso

---

[196] LUCCA, Marcelo. *Os motoristas de aplicativos e a segurança do trabalho na indústria 4.0*. Porto Alegre: Paixão Editores, 2020. p.172.

[197] KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. p. 82.

[198] TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O Panópitico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 252.

[199] SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.
I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.
Observação: (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: < https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em 05 jan. de 2023.

[200] Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em 05 jan. de 2023.

> caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO .
> (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017).

Além da perda do direito à desconexão devido à subordinação acentuada à tecnologia, cumpre ressaltar que há um monitoramento excessivo das atividades do empregado, como: câmeras de segurança que são programadas para registrar as atividades *on-line* e *off-line* do trabalhador; capturas de tela de computadores[201], além do controle por geolocalização. "A automatização da gestão empresarial, está tornando o poder do empregador mais intrusivo, transformando os trabalhadores em "trabalhadores de vidro" ou "trabalhadores transparentes."[202] Percebe-se, então, que o trabalhador se encontra sob a vigilância constante de seu empregador[203], que tem total acesso aos seus passos fiscalizados constantemente.

O controle patronal, através de ferramentas tecnológicas é amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 6º, parágrafo único, inserido pela Lei

---

[201] STEFANO, Valerio de. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 31.
[202] CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência Artificial:* e novas tecnologias nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: Mizuno, 2022. p.86.
[203] TEODORO; ANDRADE, Karin Bhering. O Panópitico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 259.

12551-2011[204]. Ocorre, que esse poder diretivo necessita de limites, para que não se desvie a finalidade, tampouco se interfira nos direitos fundamentais do trabalhador.

Os serviços de geolocalização são utilizados para informar a posição exata do dispositivo, além do instante da localização. Sendo assim, o empregador realiza o controle da jornada e da avaliação de desempenho do empregado. Por isso, a fim de evitar o monitoramento contínuo, o empregado deverá desligar o seu dispositivo, quando estiver fora do seu horário de trabalho[205]. Sobre a utilização do sistema de geolocalização para monitoramento, há um dilema em relação ao direito que o empregador tem de controlar a jornada do trabalhador (artigo 74, §2º, CLT), já que sua privacidade e intimidade são expostas.

Com o sistema de geolocalização instalado no aplicativo de transporte, a *Uber* fiscaliza o motorista permanentemente sob o pretexto de monitorar a sua localização espacial para que ele possa chegar ao destino solicitado[206]. Porém, não são somente os motoristas da *Uber* que são mapeados e vigiados pela empresa-aplicativo; os motoboys também são monitorados pelo tempo que levam para fazer uma entrega. Da mesma forma, a manicure, que trabalha para aplicativos, tem seu tempo controlado na casa do cliente[207].

Neste sentido, Maria Cecília Máximo e Karin Bhering fazem a seguinte observação: "Devido a essa nova arquitetura, o trabalhador já não mais consegue sair da vigilância constante de seu empregador, por isso fala-se em um panóptico pós-moderno, que extrapola os limites da fábrica e adentra na subjetividade"[208]. Sendo assim, verifica-se que as práticas de vigilância podem interferir na vida privada do trabalhador, sobretudo quando se tornam abusivas. Dessa forma, o empregado precisa ter seu tempo de trabalho controlado, a fim de preservar a sua saúde mental, visto que o controle em excesso e a eliminação do tempo improdutivo do trabalhador contribuem para que o empregador extraia seu mais-valor,

---

[204] "Art. 6º. 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.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio." (NR)
Decreto-Lei 5452, de 01º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art6>. Acesso em: 22 jun. 2022.

[205] CARLOTO, Selma. *Manual prático de adequação à LGPD com enfoque nas relações de trabalho.* São Paulo: LTR, 2021. p. 125-127.

[206] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho*: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 230

[207] ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Uberização, trabalho digital e indústria 4,0. In: ANTUNES, Ricardo: *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020. p. 118.

[208] TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O Panópitico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 259.

obtendo lucro. Logo, as empresas, de um lado, capturam a subjetividade do empregado e, de outro, as redes sociais captam as subjetividades de seus usuários.[209]

1.2.2 Mais valia comportamental

Na obra *História das Doutrinas Econômicas*, Paul Hugon afirma que Marx tinha duas teses sobre a economia: a primeira seria da exploração que é a causa, por isso, é estática e explicativa; a segunda seria a da evolução, que é a consequência, sendo, portanto, dinâmica e descritiva[210]. Quando tratava do aspecto econômico, Marx afirmava que o operário estava subordinado à exploração e, no aspecto social capitalista, estava interligado à transformação da sociedade coletiva. Em relação à exploração, era desenvolvida na teoria marxista do valor-trabalho. Já o aspecto social era demonstrado na teoria mais-valia[211].

No prisma da produção capitalista, o autor Fausto Siqueira define: "O homem passou a ser livre possuidor da força de trabalho, o que permitiu que a energia produtiva fosse colocada à disposição dos detentores dos meios de produção no processo de materialização do trabalho e das matérias-primas"[212]. Sendo assim, o detentor busca retirar dos meios de produção o máximo da força produtiva de trabalho, com o fim de reduzir o tempo de sua consecução[213]. Ou seja, a força do trabalho é super explorada com a finalidade do capitalismo extrair a mais-valia:[214]

> Historicamente, o capitalismo vem apresentando diversos mecanismos para o aprofundamento da taxa de mais-valia. Assim, num sentido mais amplo, toda e qualquer manifestação histórica do capitalismo se orienta no sentido de aprofundar a taxa de exploração, ou seja, de mais-valia. Num nível de abstração menor, vale dizer, mais específico, se pode vislumbrar as formas específicas de se obter o aumento da taxa de mais-valia. A superexploração não é do trabalho, mas sim da força de trabalho.

---

[209] TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O Panópitico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 265.
[210] HUGON, Paul. *História das Doutrinas Econômicas*. 8. ed São Paulo: Atlas, 1969. p. 238.
[211] Ibidem. p. 243.
[212] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 2
[213] Ibidem. p. 51
[214] GARCIA, Ivan Simões. *As Novas Tecnologias no Capitalismo Global*: Impactos da "uberização" no território urbano. Rio de Janeiro: Revista de Direito da Cidade. v. 11, nº 2, 2019. p. 728.

Com os novos métodos de sistematização de trabalho e com o avanço tecnológico – como Taylorismo-fordismo e Toyotismo –, a produção no setor econômico ganhou escala, sendo possível ampliar a produção de máquinas. Assim, o custo de produção foi reduzido, e o lucro ampliado.

No capitalismo antigo burguês, o movimento das mercadorias obedecia ao seguinte circuito: mercadoria-dinheiro-mercadoria. Hoje, no capitalismo, o dinheiro toma outro lugar no circuito: dinheiro-mercadoria-dinheiro. Ao final, o dinheiro tem acréscimo, é mais valorizado e compra-se mercadoria para obter mais dinheiro. Sobre essa estrutura, Marx entende como mais-valia[215]. Na relação trabalhista, em suma, o salariado rende mais do que recebe, deixando margem de lucro para a empresa. Nessa linha de raciocínio, o autor Fausto Siqueira Gaia faz a seguinte observação sobre mais-valia:[216]

> A estratégia da indústria para a criação de produtos que se tornam defasados em pequeno espaço de tempo está ligada à necessidade de manter vivo o mercado de consumo e ao próprio sistema de produção capitalista. As novas tecnologias são desenvolvidas com o objetivo de reduzir ao máximo os custos de produção e, assim, permitir a ampliação de mais-valia. O aumento da lucratividade na empresa capitalista passa novamente pela compreensão analítica da variável "tempo" e sua relação com a forçado trabalho humana.

Ainda, Marx distingue mais-valia relativa de absoluta. O mais-trabalho absoluto seria o trabalho necessário e mais-trabalho, ou seja, trabalha-se o necessário, e o restante é considerado mais-valia absoluta, relacionada à duração da jornada de trabalho[217]: "A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto".

O mais-valor relativo, por sua vez, é um modo de produção especificamente capitalista, uma melhoria técnica do mesmo mecanismo que executa esse processo[218]:

> Como método particular para a produção do mais-valor relativo, ele atua: em primeiro lugar, apoderando-se de indústrias que até então estavam subordinadas apenas formalmente ao capital; ou seja, atua em sua propagação; em segundo lugar, na medida em que as mudanças nos métodos de produção revolucionam continuamente as indústrias que já se encontram em sua esfera de ação.

---

[215] FERACINE, Luiz. *Karl Marx:* ou a sociologia do marxismo. São Paulo: Lafonte, 2011. p. 61.
[216] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 47.
[217] MARX, Karl. *O Capital* — livro I. Tradução Rubens Enderle. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 707.
[218] Ibidem. p. 709.

O capitalismo tecnológico trouxe inovações no processo produtivo. O trabalho por aplicativos é um exemplo dessa mudança do modelo clássico de produção, tendo em vista que o detentor do capital extrai a mais-valia do trabalhador, mesmo que esse possua os meios de produção. No trabalho por plataformas, portanto, o empresário transferiu ao prestador de serviços os riscos do empreendimento econômico[219].

Com a reorganização da produção capitalista e com a consequente precarização do trabalho, o ser humano passou ter menos importância do que seus dados, seu tempo, seus desejos. Através dos meios tecnológicos, o trabalhador não dispõe mais do seu tempo livre. Nesse aspecto, Ricardo Antunes afirma que o ser humano é só uma peça mais de uma engrenagem que se conecta com uma rede. Com o contínuo uso do celular, mantém-se uma conectividade eterna, logo os trabalhadores precarizados ficam disponíveis toda vez que o capital necessitar deles[220].

No capitalismo da vigilância, que é uma mutação do capitalismo da informação, aborda-se a mais-valia do comportamento, que se dá quando a informação, colhida sobre os usuários, é transformada em dados rentáveis. A mais-valia comportamental se justifica pelo avanço técnico do mesmo mecanismo que executa esse processo, caracterizado pela mais-valia relativa. A autora Shoshana Zuboff define, assim, o capitalismo de vigilância[221]:

> O capitalismo de vigilância reivindica de maneira unilateral a experiência humana como matéria-prima gratuita para a tradução em dados comportamentais. Embora alguns desses dados sejam aplicados para o aprimoramento de produtos e serviços, o restante é declarado como superávit comportamental do proprietário, alimentando avançados processos de fabricação conhecidos como "inteligência de máquina" e manufaturado em produtos de predição que antecipam o que um determinado indivíduo faria agora, daqui a pouco e mais tarde.

Os dados são mercantilizados, e a sua extração é naturalizada sob afirmação de ser um processo recíproco em que a extração de mais-valia comportamental é justificada pela melhoria técnica do mesmo mecanismo que executa esse processo. Os autores Mateus de Oliveira e Norberto Milton pontuam que as pessoas produzem a matéria-prima, seus dados, dos quais decorre a mais-valia, que é manejada em um cenário sem qualquer controle social ou qualquer acesso àquilo que procede de suas próprias experiências.[222] Neste contexto, para

---

[219] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.* 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 8.

[220] ANTUNES, Ricardo, *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV*: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 51.

[221] ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância*: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 19.

[222] FORNASIER, Mateus de Oliveira; KNEBEL, Norberto Milton Paiva. O titular de dados como sujeito de direito no capitalismo de vigilância e mercantilização dos dados na Lei Geral de Proteção de Dados. *Revista*

Shoshana Zuboff, forma-se uma tríade de mecanismos do capitalismo de vigilância, caracterizada por: extração, mercantilização e controle[223].

Os dados passaram a ser valiosos, tornaram-se matéria-prima processada e mercantilizada, como dados comportamentais. Em troca[224], ao usuário foi fornecida a mercadoria produzida em serviços. Essa extração de dados tem o lucro revestido em maiores mecanismos de extração e é utilizada como meio de produção pela inteligência das máquinas. Assim, produzem-se previsões comportamentais de desejos do usuário, como o que querem consumir. Por fim, o mercado vende esses sistemas que são previstos no comportamento do usuário[225].

Sob essa ótica da valoração dos dados e das experiências humanas, Shoshana cita Marx, para quem o capitalismo foi desenhado como um vampiro que se alimenta do trabalho. A autora faz uma analogia ao capitalismo de vigilância, que se alimenta de todo o aspecto da experiência humana. A exemplo, ela alude ao *Google* como pioneiro desse capitalismo por oferecer recursos sem fim para pesquisa e desenvolvimento[226].

Marx faz distinção e separação da natureza das coisas em dois tipos de valores, os quais seriam: valor de troca e valor de uso. O valor de uso é menor que o valor de troca (salário)[227], ou seja, no capitalismo de vigilância, o titular de dados concede os seus dados pessoais (valor de troca) em troca de serviços (valor de uso) que é menor que aquele. Em seguida, os dados são colhidos com facilidade e de forma gratuita, gerando lucros para o sistema capitalista. Esses dados são coletados quando o usuário cede as suas informações ao concordar com termos de uso, quando utiliza serviços gratuitos ou, simplesmente, quando circula em espaços onde as máquinas estão presentes[228]. Portanto, basta clicar em uma página na *web*, por exemplo, para acessar o conteúdo e logo aparecerem os termos de uso, às vezes,

---

Direito e Práxis, [S.L.], v. 12, n. 2, p. 1003, abr. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/46944>. Acesso em: 26 jul. 2022.

[223] ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância*: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.

[224] Conforme Marx aborda em sua obra *O Capital*, capítulo V, o produto é a propriedade do capitalista, um valor de uso. O capitalista quer produzir um valor de uso que tenha um valor de troca.

[225] FORNASIER, Mateus de Oliveira; KNEBEL, Norberto Milton Paiva. O titular de dados como sujeito de direito no capitalismo de vigilância e mercantilização dos dados na Lei Geral de Proteção de Dados. *Revista Direito e Práxis*, [S.L.], v. 12, n. 2, p. 1003, abr. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/46944>. Acesso em: 26 jul. 2022.

[226] ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância*: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 20.

[227] FERACINE, Luiz. *Karl Marx:* ou a sociologia do marxismo. São Paulo: Lafonte, 2011. p. 67.

[228] KOERNER, Andrei. Capitalismo e vigilância digital na sociedade democrática. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, [S.L.], v. 36, n. 105, 15 jan. 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/3RSTj7mCYh6YcHRnM8QZcYD/?lang=pt. Acesso em: 17 ago. 2021.

com letras miúdas. A partir do clique, do consentimento, os dados pessoais são absorvidos no mundo capitalista.

Nas relações trabalhistas, os dados passaram ser preciosos para o mercado. Através de algoritmos extraídos dos dados comportamentais, do controle de jornada de trabalho, dos desejos e costumes dos trabalhadores, as empresas são capazes de controlar a jornada das atividades do trabalhador, sua produção e seu comportamento, para assim, tomar decisões. Neste sentido, na obra *Tempos de pandemias no capitalismo contemporâneo,* é observado que: [229]

> Entretanto, ao iniciar sua jornada diária no serviço de delivery plataformizado, não tem como estimar com certeza quantas viagens ou quantos quilômetros necessitará percorrer, e a que preço, para suprir suas carências materiais. Mas, se por um lado o trabalhador vivencia diariamente o aguilhão dessa incerteza, por outro, as empresas, com todo o manancial de dados de que dispõem e a capacidade de processamento dos seus big datas, conseguem, com alta precisão, aferir indicadores operacionais da atividade econômica por elas realizada 24 horas por dia, sete dias por semana, de forma a poder tomar as decisões empresariais que lhes conduzam a excelentes ganhos mediante a manipulação da multidão de trabalhadores que, inquestionavelmente, lhes estará à disposição em um mercado de trabalho estruturado para manter elevadas taxas de desemprego e informalidade.

Nesta linha de raciocínio, Ana Carolina Reis Paes Leme comenta sobre a ciência comportamental utilizada pelas empresas, para que seu negócio seja bem-sucedido[230]:

> (..) a empresa Uber utiliza técnicas do *Neuromarketing,* da ciência comportamental, da teoria das cores e dos princípios cromáticos para capturar a subjetividade de trabalhadores a fim de atrair, de maneira sutil, uma multidão de motoristas e ciclistas "independentes" e formar um exército de "autônomos", além de conseguir o engajamento dos clientes que, inclusive, defendem a marca. Tudo isso com o objetivo de viabilizar seu negócio e maximizar seu crescimento exponencial, em nível quase planetário.

Além da exploração do trabalho aos quais os motoristas encontram-se submetidos, a *Uber* se vale da tecnologia *Neuromarketing,* usufruindo dos dados dos empregados para induzi-los a trabalhar mais. Com esses dados, através de uma análise comportamental, a *Uber* também utiliza *marketing*, com o fito de captar empregados, clientes e, consequentemente, lucro.

---

[229] SIQUEIRA, Leonardo Moura L. C. de; PEDREIRA, Sara; BOAS, Victória Vilas. Tempos de pandemias no capitalismo contemporâneo: gig economy, direito do trabalho e covid-19. *Revista Princípios*: Trabalho e proletariado no século XXI, n. 159, p. 76-106, julho 2020. Disponível em: < https://doi.org/10.4322/principios.2675-6609.2020.159.004>. Acesso em: jul. 2022.

[230] LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 139.

Sendo assim, verifica-se que o sistema capitalista de produção recebe o lucro de outra forma, ou seja, através da extração de dados pessoais. Ressalta-se que as pessoas, muitas vezes, cedem seus dados sem saber para quem, por que, e como eles serão tratados. Logo, o trabalhador – constantemente fiscalizado no trabalho e na sua vida privada – aliena, além dos seus dados, a sua privacidade, o tempo de lazer e o seu direito à desconexão[231].

[231] TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O Panópitico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho*: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 264.

2 IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A partir da evolução tecnológica, novas relações se estabeleceram, aproximando as pessoas de maneira virtual. Houve uma reestruturação global do capitalismo e a sociedade passou a ser informacional[232]. Essa nova forma de organização social designou estruturas capazes de processar e de transmitir informações em grande quantidade e de uma forma veloz. Essas transformações influenciaram o mercado econômico, em meio ao qual foi estabelecida uma dinâmica para gerar riquezas, esse novo mercado constituiu a economia da informação.[233] Através dos dados pessoais e dos hábitos de consumo social, geram-se subsídios para um empreendimento mais competente no mercado. Na extração das informações, de forma organizada e escalável, com auxílio do Big Data, o cidadão é observado constantemente, sendo passivo de suas informações, evidenciando a economia da vigilância.[234]

O avanço da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e o consequente uso excessivo de dados pessoais no mercado, geraram a necessidade emergente de regulamentação mais específica sobre a proteção de dados pessoais, notadamente quando versaram sobre dados sensíveis. Sendo assim, houve uma busca global para encontrar instrumentos capazes de assegurar a proteção dos direitos fundamentais do indivíduo.

A partir de 11 de setembro de 2001, a privacidade foi comprometida e surgiram vários critérios de referência, sendo as garantias reduzidas, conforme demonstrado no *Patriot Act* nos EUA e as decisões na Europa, no que se refere à transferência de dados dos passageiros de linhas aéreas para os Estados Unidos, além da retenção de dados sobre as comunicações eletrônicas.[235]

Em 2018, nos Estados Unidos foi noticiado um escândalo que envolvia *Cambridge Analytica,* através dos jornais *The Guardian e New York Times,* pois seu ex-funcionário concedera uma entrevista na qual afirmava que mais de 50 milhões de usuários teriam tido seus dados pessoais sensíveis vazados, sendo utilizados em prol do candidato *Donald Trump*

---

[232] NETHER, Nicholas Augustus de Barcellos. *Proteção de Dados dos usuários de aplicativos*. Curitiba: Juruá, 2018. p.68.
[233] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p.,6-10.
[234] Ibidem, p.11-12.
[235] RODOTÀ, Stefano. A Vida na sociedade da vigilância - a privacidade hoje. Coord. Maria Celina Bodin de Moraes. Trad. Danilo Doneda e Luciana Cabral Doneda. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p. 14.

nas eleições. O que ocasionou o pagamento de uma multa, pelo *Facebook*, no valor de cinco bilhões de dólares para Comissão Federal do Comércio dos EUA, referente a uma multa de quebra do pacto firmado entre as partes e em proteger os dados dos usuários da rede social. [236]

Neste sentido, a União Europeia aprovou o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (RGPD), que entrou em vigor em 27 de abril de 2018. Antes deste Regulamento, teve uma longa jornada europeia no que se refere a proteção de dados. Anteriormente, o direito à proteção de dados havia sido incluído na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia como um direito fundamental e, com alguns anos de vigência da Diretiva 46/95, verificou-se a necessidade de um aprofundamento e uniformidade da proteção de dados por todo o bloco econômico europeu, já que a diretiva apenas consistia em orientar os países membros da UE em formular suas respectivas leis nacionais, o que ocasionava espaços para variação jurídica entre os países membros. [237]

O Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais influenciou a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Brasil. A LGPD foi aprovada em 2018, a qual entrou em vigor no ano de 2020. O processo legislativo nacional persistiu por aproximadamente oito anos, enquanto em mais de 100 países já existiam legislações sobre a proteção de dados pessoais.[238] No Brasil, a LGPD foi a primeira legislação a abordar especificamente sobre a proteção de dados pessoais. Porém, a referida lei não consagrou a proteção de dados pessoais no ordenamento brasileiro, pois a regulação nacional havia se estruturado nos instrumentos então existentes:[239]

O Marco Civil da Internet, como por exemplo, já tratava da proteção de dados na utilização da Internet no Brasil e tinha seus fundamentos baseados integralmente no mundo digital[240]. Além disso, algumas normas setoriais que já abordavam sobre a privacidade e

---

236 GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p.210.

237 BIONI, Bruno Ricardo; MENDES, Laura Schertel. O Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais e a Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira: mapeando convergências na direção de um nível de equivalência. *In:* BIONI, Bruno Ricardo (org). *Proteção de dados:* Contexto, narrativas e elementos fundantes. Curitiba: Appris, 2022. p. 290.

238 SOUZA, Carlos Affonso; VIOLA, Mario; PADRAO, Vinícius. *Considerações iniciais sobre os interesses legítimos do controlador na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Direito Público. [*S. l.]*, v. 16, n. 90, 2019. p. 109-131. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3744>. Acesso em: 5 set. 2022. p.111.

239 Doneda, Danilo. *A LGPD como elemento estruturante do modelo brasileiro de proteção de dados*. In: DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel; CUEVA, Ricardo. *Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). A caminho da efetividade: contribuições para implementação da LGPD*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 245.

240 GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 211.

dados pessoais, tais como: a Lei de Acesso à Informação, Cadastro Positivo e o Código de Defesa do Consumidor, que em seu artigo 43[241], já tratava dos princípios da qualidade de dados e da transparência.

Ocorre, que as referidas leis eram dispersas e setorizadas, o que dificultava a solidificação de um sistema, ao contrário da LGPD, que constituiu a orientação para a estrutura formal de um sistema de proteção de dados.[242]As mencionadas leis não acobertavam setores importantes da economia, além de não ter uma uniformidade em seus preceitos, suscitando insegurança para[243]:

> a) que os mais diversos setores produtivos trocassem dados entre si com o objetivo de desenvolver novos modelos de negócios; b) a formulação de políticas e parcerias público-privadas igualmente dependentes desse intercâmbio de dados; c) o cidadão que não detinha uma proteção integral e universal com relação a todas as atividades do cotidiano em que fornece seus dados, seja para o setor privado ou público.

A Lei 13.709/18, em seu artigo 4º, dispõe as circunstâncias em que não se aplica a LGPD:

> Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais: I – realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos; II - realizado para fins exclusivamente: a) jornalístico e artísticos; ou b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei; III - realizado para fins exclusivos de: a) segurança pública; b) defesa nacional; c) segurança do Estado; ou d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou IV - provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto nesta Lei.

Além disso, quando os dados são anonimizados, não mais são considerados dados pessoais, não incidindo a LGPD, conforme disposto no artigo 12 da referida lei, exceto quando houver possibilidade de reversão no processo em que os dados pessoais foram

---

[241] "Art. 43. O consumidor, sem prejuízo do disposto no art. 86, terá acesso às informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele, bem como sobre as suas respectivas fontes. (..)" BRASIL. *Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm> Acesso em: 01 jul. 2022.

[242] BASAN, Arthur Pinheiro. Capítulo I - disposições preliminares. Art. 6º. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (org.) *Comentários a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.* São Paulo: Editora Foco, 2022. p.55.

[243] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 108.

submetidos.[244] Considera-se dado anonimizado, quando o titular não pode ser identificado, analisando-se os meios técnicos admissíveis e disponíveis na ocasião do tratamento.[245]

O artigo 13 da Lei 13.709/18[246] prevê a pseudonimização, tanto o procedimento quanto a anonimização consistem em tornar os dados pessoais anônimos. A diferença é que a pseudonimização versa em tratamento em que o titular poderá ser identificado através de informações acessórias e conservadas separadamente pelo controlador, em ambiente controlado e seguro. Diferentemente da legislação brasileira, no Regulamento europeu, GDPR, o dado anonimizado é considerado irreversível, caso ela possa ser reversível, o dado não será considerado anonimizado, mas sim pseudominizado.[247]

A Lei Geral de Proteção de Dados tem a base principiológica ampla e traz no artigo 2º[248] fundamentos de forma plural. Os princípios têm como objetivo limitar o tratamento de dados, além de conferir poder de controle ao indivíduo sobre o tratamento de seus dados.[249] Sérgio Paulo Gomes destaca que em certos momentos, os fundamentos elencados no referido artigo evidenciam-se conflitantes:[250]

---

[244] "Art. 12. Os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins desta Lei, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido."

[245] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.56.

[246] "Art. 13. Na realização de estudos em saúde pública, os órgãos de pesquisa poderão ter acesso a bases de dados pessoais, que serão tratados exclusivamente dentro do órgão e estritamente para a finalidade de realização de estudos e pesquisas e mantidos em ambiente controlado e seguro, conforme práticas de segurança previstas em regulamento específico e que incluam, sempre que possível, a anonimização ou pseudonimização dos dados, bem como considerem os devidos padrões éticos relacionados a estudos e pesquisas. § 1º A divulgação dos resultados ou de qualquer excerto do estudo ou da pesquisa de que trata o caput deste artigo em nenhuma hipótese poderá revelar dados pessoais; § 2º O órgão de pesquisa será o responsável pela segurança da informação prevista no caput deste artigo, não permitida, em circunstância alguma, a transferência dos dados a terceiro; § 3º O acesso aos dados de que trata este artigo será objeto de regulamentação por parte da autoridade nacional e das autoridades da área de saúde e sanitárias, no âmbito de suas competências; § 4º Para os efeitos deste artigo, a pseudonimização é o tratamento por meio do qual um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, senão pelo uso de informação adicional mantida separadamente pelo controlador em ambiente controlado e seguro."

[247] CARLOTO, Selma.*Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.57-58.

[248]Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I - o respeito à privacidade; II - a autodeterminação informativa; III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais

[249] BIONI, Bruno Ricardo; MENDES, Laura Schertel. O Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais e a Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira: mapeando convergências na direção de um nível de equivalência. In: BIONI, Bruno Ricardo (org). *Proteção de dados:* Contexto, narrativas e elementos fundantes. Curitiba: Appris, 2022. p. 292.

[250] GALLINDO, Sergio Paulo. *Economia intensiva em dados, virtudes da LGPD e primeiros desafios quanto à efetividade*. In: DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel; CUEVA, Ricardo. *Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). A caminho da efetividade: contribuições para implementação da LGPD*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 150.

> A Lei a um só turno garante o respeito à privacidade ao lado da Liberdade de expressão. Contrapõe à autodeterminação informativa com a Liberdade de informação, de comunicação e de opinião. Reafirma o primado da livre-iniciativa e da livre concorrência ao mesmo tempo que atesta a defesa do consumidor. Dispõe a inviolabilidade da intimidade no mesmo patamar que almeja o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação.

Em consonância com os objetivos e fundamentos da LGPD, em seu artigo 6º, traz princípios que orientam a aplicação e a interpretação da Lei. Esses princípios aparentemente conflitantes, são bases para boas práticas no tratamento de dados pessoais, principalmente no ambiente virtual. Através deles, proporciona-se uma segurança jurídica maior[251] e se evita uma eventual colisão entre os princípios fundamentais. O artigo então supracitado, compreende 10 princípios: finalidade; adequação; necessidade ou minimização; livre acesso; qualidade dos dados; transparência; responsabilização; prestação de contas; segurança; prevenção e não discriminação. Os 10 princípios são aplicáveis também na relação contratual trabalhista, visto que tratam de relação contratual balizada pela boa-fé.[252]

O princípio da finalidade é o primeiro a ser tratado no artigo 6º e deve ser interpretado em conjunto com o princípio da adequação. Ele serve para examinar se é compatível com as finalidades informadas ao titular.[253] A autora Caitlin faz a seguinte observação:[254] "Pelo princípio da finalidade, os dados devem ser tratados para determinados propósitos, que devem ser informados ao titular de dados previamente, de maneira explícita e sem que seja possível a sua utilização posterior para outra aplicação." O princípio da necessidade ou minimização, por sua vez, estabelece que os dados sejam tratados ao mínimo necessário para a efetivação dos seus desígnios.[255]

O inciso VI do artigo 6º da LGPD versa sobre o princípio da transparência, para que os titulares de dados tenham as informações garantidas de forma clara e com fácil acesso, por isso é preciso respeitar os segredos comerciais e industriais. Os titulares de dados também têm a segurança dos seus dados resguardada, que poderá ser observada no inciso VII do artigo 6º: O agente de tratamento deverá ter um compromisso em tomar medidas de controle e de prevenção para fins de assegurar a privacidade dos dados, caso contrário será

---

[251] MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (org.). Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020.p.18

[252] Ibidem, p. 18

[253] CABRAL, Filipe Fonteles. *Proteção De Dados Pessoais Na Atividade Empresarial:* gerenciamento de riscos e o relatório de impacto à proteção de dados. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.p. 59

[254] MULHOLLAND, C. S. Dados pessoais sensíveis e a tutela de direitos fundamentais: uma análise à luz da lei geral de proteção de dados (lei 13.709/18). *Revista de direitos e garantias fundamentais*, v. 19, n. 3, p. 164, 2018. Disponível em: < https://doi.org/10.18759/rdgf.v19i3.1603>. Acesso em: 25 de jun. 2022.

[255] CABRAL, Filipe Fonteles. *Proteção De Dados Pessoais Na Atividade Empresarial:* gerenciamento de riscos e o relatório de impacto à proteção de dados. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.p. 60

responsabilizado, conforme o princípio da responsabilização, citado no inciso X, artigo 6º da LGPD[256].

Todos esses princípios estão dispostos no Regulamento Europeu, exceto os princípios da segurança, prevenção e não discriminação, que são previstos apenas pela LGPD. Esses princípios novos demonstram a atenção da Lei no que se refere as novas demandas da sociedade sobre os aspectos de proteção de dados. Os doutrinadores Bruno Bioni e Laura Mendes elucidam:[257]

> O princípio da não discriminação pelo tratamento de dados, abordando o potencial discriminatório do uso de dados gerado por mecanismos de decisão automatizada, ou mesmo o princípio da prevenção - que pode ser utilizado para o desenvolvimento de medidas relacionados à privacidade na concepção, como os conceitos de Privacy by Design e o Security by Design.

O Princípio da não discriminação proíbe o uso dos dados pessoais com a finalidade discriminatórias ilícitas ou abusivas. Porém, há possibilidade de tratamento distintivo desde que lícito e não abusivo. Ou seja, o operador de dados poderá realizar tratamentos de segregação, para diferenciar sem que gere implicações excludentes que poderiam ser consideradas ilícitas. Neste sentido, a professora Caitlin exemplifica:[258]

> Assim, por exemplo, seria legítimo a um operador de dados que esteja realizando a precificação de um serviço de seguros de automóveis, tratar de maneira diferenciada os dados de mulheres entre 35 e 45 anos e mães, com a finalidade de oferecimento de um valor que reflita os riscos de danos usualmente ocasionados ou sofridos por esse grupo determinado de pessoas. Ou seja, há a possibilidade de tratamentos discriminatórios de dados, desde que não se caracterizem pela ilicitude ou abusividade, o que será determinado segundo critérios definidos tanto pelas regras expressas de direito civil.

A principal preocupação da LGPD é resguardar os dados pessoais, concedendo o seu controle aos titulares dos dados[259]. A referida lei tem por finalidade prevenir danos à pessoa humana e propicia a segurança no tratamento de dados pessoais, o que diminui os riscos de

---

[256] Ibidem. p. 69

[257] BIONI, Bruno Ricardo; MENDES, Laura Schertel. O Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais e a Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira: mapeando convergências na direção de um nível de equivalência. *In:* BIONI, Bruno Ricardo (org). *Proteção de dados:* Contexto, narrativas e elementos fundantes. Curitiba: Appris, 2022. p.295.

[258] MULHOLLAND, C. S. Dados pessoais sensíveis e a tutela de direitos fundamentais: uma análise à luz da lei geral de proteção de dados (lei 13.709/18). *Revista de direitos e garantias fundamentais*, v. 19, n. 3, p. 164, 2018. Disponível em: < https://doi.org/10.18759/rdgf.v19i3.1603>. Acesso em: 25 de jun. 2022.

[259] CARLOTO, Selma.*Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.13.

violação à privacidade e os dados pessoais, além de impedir tratamentos abusivos.[260] Os autores Carlos Affonso, Mario Viola e Vinicius Padrão, fazem as seguintes observações sobre a Lei:[261]

> A Lei Geral de Proteção de Dados pretende transformar o modo pelo qual as mais diversas entidades lidam com dados pessoais, buscando um equilíbrio entre a privacidade dos titulares das informações e a continuidade do fluxo de dados cada vez mais necessária para a economia na era digital.

A proteção dos dados pessoais é um direito básico do cidadão, inclusive em 10 de fevereiro de 2022, foi promulgada a Emenda Constitucional (EC/115)[262] que passou a ser incluída no rol dos direitos e garantias fundamentais e o direito à proteção de dados com inclusão nos meios digitais. A importância da proteção à privacidade dos dados pessoais não se refere apenas ao indivíduo, mas sim o seu grupo social e interesses coletivos, tendo em vista que através da coleta em massa de dados pessoais torna-se possível a utilização de marketing personalizado, como por exemplo, além de influências discriminatórias em face de alguns grupos e uma análise comportamental já com a prematuridade do resultado.[263]

No artigo 5º da Lei 13.709/18, encontram-se aspectos centrais referentes à conceitos importantes para que a lei seja compreendida, tais como: definição de dados pessoais e dados pessoais sensíveis; tratamento de dados pessoais, além dos sujeitos de tratamento de dados pessoais. No que se refere aos sujeitos de tratamento dos dados pessoais, a LGPD traz em destaque: à figura do titular de dados pessoais, controlador, operador e encarregado que no GDPR equivale ao DPO (*Data Protection Officer*).

Segundo o artigo 5º, inciso V da LGPD, o titular de dados refere-se à pessoa natural, que é titular dos dados em tratamento. Apesar da lei considerar a proteção de dados apenas à pessoa natural, os autores Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim observam que no caso de empreendedor individual (MEI), empregador doméstico e do empregador pessoa física, como os profissionais liberais, merecem atenção sobre a incidência da LGPD, considerando que,

---

[260] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p.9

[261] SOUZA, Carlos Affonso; VIOLA, Mario; PADRAO, Vinícius. *Considerações iniciais sobre os interesses legítimos do controlador na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Direito Público. [*S. l.]*, v. 16, n. 90, 2019. p. 109-131. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3744>. Acesso em: 5 set. 2022.p.113.

[262] *Emenda Constitucional nº 115*. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF. 2022. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/emenda-constitucional-n-115-379516387. Acesso em: 01 jul. 2022

[263] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p.13

estes exemplos constituem-se em pessoas naturais, que geralmente são hipossuficientes economicamente em relação às empresas. [264]

Referente aos agentes de tratamento, a LGPD divide em dois grupos: controladores, definidos no artigo 5º, inciso VI, da LGPD que podem ser uma pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado e que tomam decisões sobre o tratamento de dados pessoais. O segundo grupo é de operadores, conceituado no artigo 5º, inciso VII, da LGPD que também podem ser pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, porém, não é o tomador de decisões, mas realizam o tratamento de dados pessoais a pedido do controlador. No âmbito trabalhista, o empregador exercerá a função do controlador. Já a função de operador, nem sempre existirá. Os empregados que tratam dos dados pessoais, seguindo ordem do controlador, ou seja, patrão são considerados operadores. Apesar disso, o empregador poderá acumular as funções de controlador e operador.[265]

Por sua vez, de acordo com o artigo 5º, inciso VIII, da LGPD, o encarregado faz mediação entre o controlador e os titulares dos dados e a ANPD – Autoridade Nacional e Proteção de Dados, o qual é indicado pelo controlador e operador. A função do encarregado não é considerada como agente de tratamento.[266]O encarregado poder ser um colaborador, da empresa, um terceiro contratado ou até mesmo uma pessoa jurídica. Suas atividades estão descritas no artigo 41, §2º, da referida lei. Porém, o rol não é taxativo, já o parágrafo terceiro, do mesmo artigo permite que a autoridade nacional estabeleça normas complementares sobre a definição e atribuições da figura do encarregado. [267]

Diferentemente das figuras do controlador e operador, o encarregado não responde pessoalmente quando a norma não é observada, exceto se ele agir com dolo ou culpa. As atividades de tratamento dos dados pessoais devem ser observadas pelos agentes de

---

264 PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 54.

265 Ibidem, p. 546

266 MIZIARA, Raphael. Dos agentes de tratamento e do encarregado de proteção de dados nas relações de trabalho subordinado. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 147.

267 CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 87.

tratamento dos princípios da necessidade, finalidade e adequação. O tratamento[268] deve estar sempre atrelado à finalidade informada, a partir da coleta dos dados pessoais[269]

Com a chegada da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), muito se questiona sobre seus impactos na cultura já adotada de coleta de dados, do armazenamento e da sua utilização pelas empresas [270]. Não é sabido, no entanto, se o mercado está preparado estruturalmente para se adequar à Lei em tela. Alguns, porém, se preocuparam diante da aprovação da LGPD, afirmando que o excesso de proteção de dados pessoais poderia criar obstáculos ao desenvolvimento econômico[271].

Por outro lado, outras empresas encaram essa possibilidade como benefícios e oportunidades, porque em primeiro lugar, daria segurança jurídica à atividade de tratamento de dados pessoais, permitindo-lhes atuar de forma mais assertiva e competitiva no mercado. Além disso, entenderam que com a LGPD, as empresas teriam mais flexibilidades para o tratamento de dados pessoais, já que a Lei do Marco Civil da Internet tinha somente o consentimento como base legal, enquanto a LGPD traz outras hipóteses, como o cumprimento de obrigação legal ou obrigatória, concedendo mais liberdade para a empresa.[272]

A LGPD é uma lei ampla e abrange diversas relações. A referida lei é destinada às pessoas jurídicas, de uma forma geral, que tratam dados pessoais e dados pessoais sensíveis das pessoas naturais. Neste sentido, inclui-se não só a relação de consumo, bem como a relação trabalhista.[273] Esta relação, inicia-se com a coleta de dados na fase pré-contratual a partir da seleção de candidatos, por exemplo. Os dados são recepcionados, armazenados e retidos, tendo um elevado fluxo de dados pessoais.

Na Lei Geral de Proteção de Dados não há expressa disposição referente ao direito do trabalho, porém, é necessário observar as causas legitimadoras do tratamento de dados e as

---

[268] Considera-se tratamento de dados, segundo o artigo 5º, inciso X, da LGPD: Toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

[269] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 90-92.

[270] CABRAL, Filipe Fonteles. *Proteção De Dados Pessoais Na Atividade Empresarial:* gerenciamento de riscos e o relatório de impacto à proteção de dados. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

[271] SAAD, Andreia, HIUNES, Antonio. Ela, a LGPD, vista pelas empresas: Uma visão de proposta prática – e otimista. In: DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel; CUEVA, Ricardo. *Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). A caminho da efetividade: contribuições para implementação da LGPD*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 17.

[272] Ibidem, p. 23.

[273] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 21.

obrigações conferidas pela LGPD.[274] O empregador é considerado "controlador", tendo em vista que, compete a este o poder decidir sobre o tratamento de dados pessoais, conforme disposto no art. 5º, VI, da LGPD. Portanto, tem a obrigação de resguardar os dados pessoais dos empregados.

Cumpre ressaltar que, no GDPR há regras explanadas sobre o tratamento de dados no contexto trabalhista. Em seu artigo 88, autoriza a regulamentação mais específica através das convenções coletivas de trabalho com o intuito de garantir a defesa dos direitos e liberdade dos trabalhadores, referente ao tratamento de seus dados pessoais, que abrange os seus efeitos desde o recrutamento a cessação da relação de trabalho.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, trata em seu artigo 7º, inciso XXVI, o reconhecimento do direito do trabalhador através das convenções e acordos coletivos de trabalho. Porém, O Supremo Tribunal Federal ainda não decidiu sobre a validade de norma coletiva limitadora ou que restringe os direitos trabalhistas não garantidos pela Constituição Federal. Neste sentido, os processos foram suspensos pelo Tribunal Superior do Trabalho, até que a esta matéria seja definida.[275]

Apesar da ausência de uma norma brasileira expressa sobre o tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, a negociação coletiva poderá ser utilizada para adequar as empresas à LGPD, desde que observados os limites e princípios amparados pela Constituição Federal de 1988 e o artigo 611-B da CLT. O *compliance* trabalhista deve iniciar desde a seleção de candidatos à vaga de emprego, durante a execução do contrato de trabalho, até a término da relação trabalhista, assim como o artigo 88 do GDPR.[276]

2.1 **Proteção de dados pessoais e de dados sensíveis nas relações de trabalho**

A LGPD assegura, à toda a pessoa natural, a titularidade de seus dados pessoais, considerando relevante todo dado pessoal.[277] A LGPD tem por desígnio proteger a liberdade e

---

[274] PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 49.
[275] CARLOTO, op. cit., p. 31-32.
[276] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 33.
[277] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 11.

privacidade, além do livre desenvolvimento da pessoa natural.[278] Os dados pessoais caracterizam uma ampliação da pessoa, da sua subjetividade. A proteção dessas informações pessoais contribui para que a pessoa desenvolva a sua personalidade de forma livre.[279] A referida lei, assim como o Código de Defesa do Consumidor, considera o titular vulnerável e hipossuficiente diante das corporações que tratam seus dados.[280]

Conforme já exposto, na economia atual, os dados movimentam os negócios. Através da coleta das informações pessoais, de forma abundante, existe a possibilidade de realizações de marketing personalizados, análise preditivas de comportamentos, além de induções discriminatórias, o que ressalta a importância da proteção dos dados pessoais e o direito à privacidade, não somente de uma visão individual, mas também em uma perspectiva de proteção de direitos de grupos. [281]

A sociedade informacional é caracterizada pela assimetria das informações em que as *Bigs Techs* detêm o poder, e o consumidor, que por sua vez é o titular dos dados, é a parte mais vulnerável na relação.[282] Neste sentido, com a grande circulação de dados pessoais e a consequente vulnerabilidade do titular de tais elementos, foi constituída a categoria de dado pessoal sensível, segundo o artigo 5º, inciso II, da LGPD de 2018:

> II - Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Assim, o doutrinador Bruno Bioni define: "Dados sensíveis são uma espécie de dados pessoais que compreendem uma tipologia diferente em razão do seu conteúdo oferecer uma especial vulnerabilidade: discriminação."[283] Com a circulação de alguns dados pessoais poderá ocasionar maior potencial lesivo aos seus titulares em um contexto social e político.

---

[278] NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p. 10. Edição do Kindle.
[279] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 83.
[280] NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p. 11. Edição do Kindle.
[281] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 13.
[282] Ibidem, p. 15.
[283] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 83.

Sendo assim, a proteção de dados sensíveis tem por objetivo prevenir a discriminação em face dos titulares dos dados.[284] Nesta linha de raciocínio, o autor Arthur Pinheiro Bazan ressalta:[285]

> Informações dos dados pessoais sensíveis podem ser utilizadas de modo potencialmente discriminatório ou mesmo efetivamente lesivo ao seu titular, carregando, portanto, maiores riscos às pessoas. Exatamente por isso que o tratamento de dados sensíveis recebe maiores limitações, com vista a garantir também maior proteção se comparada aos demais tipos de dados pessoais.

Cumpre ressaltar, que diante do dinamismo das relações e vários contextos para processar dados, não é possível definir com antecedência os efeitos de um tratamento de informações, assim como, a fidedigna sensibilidade de um dado. Neste sentido, Chiara de Teffé elucida:[286]

> Dados que pareçam não relevantes em determinado momento, que não façam referência alguém diretamente ou, ainda, que não sejam formalmente sensíveis, uma vez transferidos, cruzados e/ou organizados, podem resultar em dados bastante específicos sobre determinada pessoa, trazendo informações, inclusive, de caráter sensível sobre ela.

A categoria dos dados sensíveis encontra-se em rol taxativo no GDPR, que em seu artigo 9º trata os dados sensíveis como uma categoria especial de dados pessoais, tendo a proteção em destaque. Ocorre, no que se refere aos dados genéticos, biométricos ou referentes à saúde, tiveram a sua definição limitada. Para estes dados, os Estados-Membros tem a permissão de "manter ou introduzir outras condições, incluindo limitações" concernentes ao tratamento.[287]. No GDPR foram listados como dados sensíveis:[288]

> Dados pessoais que revelam origem racial ou étnica, opiniões políticas, crenças religiosas ou filosóficas ou filiação em sindicatos; dados genéticos; dados biométricos para propósito de unicamente identificar uma pessoa natural; dados relativos à saúde; e dados relativos à vida sexual de uma pessoa ou orientação sexual.

---

[284] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 21-23.

[285] BASAN, Arthur Pinheiro. Capítulo I - disposições preliminares. Art. 6º. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (org.) *Comentários a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.* São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 66.

[286] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. Sessão II – Do tratamento de dados pessoais sensíveis. Art. 11. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (org.) *Comentários a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.* São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 129.

[287] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. A categoria especial dos dados sensíveis: fundamentos e contornos. *In:* SCHREIBER, Anderson; MONTEIRO FILHO, Carlos Edson do Rego; OLIVA, Milena Donato (org.). *Problemas de Direito Civil*: homenagem aos 30 anos de cátedra do professor Gustavo Tepedino por seus orientandos e ex orientandos. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 110-113.

[288] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p.50.

Na Lei Geral de Proteção de Dados, em seu artigo 5º, inciso II, não há disposição que afirme a exaustão da categoria dos dados sensíveis. Em virtude da relação direta com a tutela da liberdade e da igualdade material, além dos aspectos existenciais e íntimo da pessoa humana. A categoria dos dados sensíveis necessita ser abrangida em rol exemplificativo, o que contribui para formas de proteção atípica e ampliada, tendo em vista a elasticidade do rol de dados sensíveis.[289]

A utilização dos dados pessoais, indevidamente, poderá impulsionar a discriminação em atividades bancárias, financeiras, de saúde e de seguro, por exemplo. Se não observadas as garantias de maneira adequada, seja pelos empregadores, recrutadores, companhias seguradoras e planos de saúde poderão aumentar a violação aos direitos[290].

Nas relações de trabalho, os dados pessoais quando são utilizados para traçar perfis comportamentais, por exemplo, pode ocasionar situações discriminatórias ou tendenciosas que venham a onerar oportunidades de emprego às pessoas, baseadas em suas opiniões ou informações lançadas no mundo virtual. Além do recrutamento na fase pré-contratual, também é importante observar a falta de transparência, por exemplo, no que se refere à subordinação algorítmica, ou seja, quando os critérios de produtividades são auferidos por algoritmos para os empregados. [291]

Neste sentido, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT - 1960) que foi ratificada pelo Brasil, aborda sobre medidas com intuito de extinguir toda a discriminação em relação a emprego e ocupação, através de incentivos às leis e programa de educação referente ao tema em debate. Nesta linha de raciocínio, a Constituição da República, no artigo 7º, incisos XXX e XXXI, impede a diferença salarial, a diferença no exercício de funções e de critério de admissão no que se refere a idade, cor, sexo e estado civil.[292]

No tocante aos dados sensíveis, nos departamentos pessoais das empresas são coletados dados de empregados a partir da fase inicial do contrato, como por exemplo, perguntas em entrevistas sobre pretensão de filhos, prática de alguma religião ou filiação de partido político. Durante a vigência do contrato, outros dados sensíveis são coletados, tais

---

[289] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. A categoria especial dos dados sensíveis: fundamentos e contornos. *In:* SCHREIBER, Anderson; MONTEIRO FILHO, Carlos Edson do Rego; OLIVA, Milena Donato (org.). *Problemas de Direito Civil*: homenagem aos 30 anos de cátedra do professor Gustavo Tepedino por seus orientandos e ex orientandos. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 120.

[290] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 20.

[291] PIERONI, Verissa Coelho Cabral. *Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego.* In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (org.). Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 34.

[292] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p.20.

como: origem racial e filiação sindical, além dos dados biométricos para controle de jornada, entre outros.[293] Além disso, através da utilização de inteligência artificial, os cruzamentos de alguns dados sensíveis poderão ser utilizados para averiguarem o estado de saúde e a moral dos trabalhadores.[294]

Ademais, o empregador, por meio da observação de dados sensíveis do trabalhador e a sua vida privada, poderá encerrar o contrato de trabalho, sem o trabalhador perceber que a exposição de seus dados pessoais motivou a sua demissão. Nesta linha de raciocínio, o autor Valerio de Stefano observa que o poder diretivo do empregador, que autoriza a dispensa imotivada sem a necessidade de justificar a demissão do trabalhador, aumenta as prerrogativas de gestão, camuflando as práticas abusivas de vigilância, inclusive, motivada por discriminação:[295]

> No que se refere às práticas de vigilância que, graças à utilização de tecnologias e de grandes volumes de dados permitem o acesso à informação sobre os dados sensíveis dos trabalhadores e a vida privada. Mesmo que práticas como identificar características pessoais protegidas pela legislação em matéria de discriminação fossem ilegais, a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho sem indicar qualquer motivo pode dar azo a violações que não seriam fáceis de detectar ou que exigiriam a sanção de longos processos judiciais.

Por haver a necessidade de ter mais cuidado no tratamento dos dados pessoais sensíveis, tendo em vista que tem um potencial discriminatório, as hipóteses autorizadoras de tratamento pela legislação de proteção de dados devem ser observadas, incluindo-se as relações de trabalho.[296] Essas hipóteses autorizadoras para tratamento prevista em lei, serão tratadas adiante.

2.2 Hipóteses autorizadoras para o tratamento de dados pessoais

Na LGPD estão previstas 10 bases legais para o tratamento de dados pessoais. As bases legais são hipóteses que permitem a realização do tratamento, que ocorre em diversas

---

[293] PIERONI, Verissa Coelho Cabral. *Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego.* In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (org.). Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 38.

[294] MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 283.

[295] STEFANO, Valerio de. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 46.

[296] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 34.

situações. As hipóteses relacionadas no artigo 7º da LGPD, definem as condições para a licitude do tratamento de dados. No que se refere ao tratamento de dados pessoais sensíveis, as hipóteses deverão ser observadas no artigo 11, da referida Lei.[297] O tratamento engloba as seguintes operações efetivadas com os dados pessoais:[298] "A coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, entre outros."

Nas relações de trabalho, o empregador, que é o controlador dos dados pessoais do empregado, executa o tratamento dos dados geralmente para cumprimento de obrigação legal ou regulatória. Porém, há casos em que poderá tratar dados sensíveis, mediante o consentimento do empregado ou pelo exercício regular de direitos, o que será cuidado a diante.[299]

2.2.1 Hipóteses para o tratamento de dados pessoais: análise do artigo 7º da LGPD

O artigo 7º da Lei Geral de Proteção de Dados destina-se ao tratamento de dados de pessoas comuns, e todas as bases apresentam o mesmo grau de importância.[300] O aludido artigo dispõe que a realização do tratamento de dados é possível quando:

> Art. 7º 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 dos dados pessoais; V - quando necessário para a execução de

---

[297] MIRAGEM, Bruno; MADALENA, Juliano. Capítulo II – Do tratamento de dados pessoais. Sessão I- Dos requisitos para o tratamento de dados pessoais. Art. 7º. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (org.) *Comentários a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.* São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 68.

[298] LOURENÇO, Jéssica Galloro. A LGPD e o setor de recursos humanos. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 57

[299] GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 217.

[300] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. P. 129.

> 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; VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros; 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 terceiros, 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.

O consentimento é a primeira hipótese de tratamento de dados disposto no artigo 7º da LGPD e traz algumas particularidades, assim como a hipótese para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiros, prevista no inciso IX do aludido artigo. Diante disto, necessita de um maior debate, portanto, serão tratadas a adiante de forma mais detalhada.

A hipótese do cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, prevista no inciso II do artigo 7º da LGPD, poderá ser utilizada para cuidar dos dados pessoais quando houver uma determinação legal, que poderá ser por lei federal, estadual ou municipal. [301] Chiara de Teffé e Mario Viola, exemplificam alguns casos: obrigações trabalhistas; deveres originários da lei anticorrupção; conservação de registros por alguns provedores na forma do Marco Civil da Internet, além de empresas do setor de seguros ou do mercado financeiro.[302] Para o autor Ivan Kaminski, esta hipótese de tratamento de dados pessoais é a mais segura ao controlador, tendo em vista que, é amparada por uma necessidade legal extrínseca à relação com o titular.[303]

No inciso III do artigo 7º da Lei em tela, traz o tratamento de dados pessoais 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 da lei, que regula o tratamento de dados pessoais pelo Poder Público. A "implementação de saneamento básico, de auxílios a cidadãos em situação de vulnerabilidade ou de projetos voltados à

---

[301] NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 166-168.

[302] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 22, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 dez. 2022.

[303] NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p. 31. Edição do Kindle.

educação de crianças e adolescentes",[304] são exemplos em que o setor público realiza o tratamento de dados pessoais.

Conforme o artigo 23 da LGPD, as pessoas jurídicas de direito público, que tratam dados pessoais, deverão atender à finalidade pública, de acordo com interesse público, com o desígnio de executar as competências legais ou cumprir as imputações legais do serviço público.[305]

A quarta hipótese prevista no artigo 7º permite o tratamento de dados para a prática de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais. O órgão de pesquisa a que se refere este artigo, está previsto no artigo 5º, inciso XVIII, da LGPD. [306] Esta quarta hipótese é uma base legal com aplicação restrita.[307] Segundo Chiara de Teffé e Mario Viola, esta hipótese seria a que mais protege os titulares: "vez que dado anonimizado é o dado relativo ao titular que não possa ser identificado, ou seja, uma vez anonimizado, o dado deixa de ser pessoal, segundo o art. 12 da LGPD."[308]

A quinta hipótese para o tratamento de dados prevista no artigo sétimo, refere-se à execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados. Ou seja, a referida base legal só poderá ser utilizada se o titular dos dados for parte no contrato.[309] São alguns exemplos de circunstâncias em que esta hipótese é aplicada, quando: Para entregar produtos em que o titular adquiriu, é

---

[304] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 23, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 dez. 2022.

[305] Art. 23. 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, desde que:
I - sejam informadas as hipóteses em que, no exercício de suas competências, realizam o tratamento de dados pessoais, fornecendo informações claras e atualizadas sobre a previsão legal, a finalidade, os procedimentos e as práticas utilizadas para a execução dessas atividades, em veículos de fácil acesso, preferencialmente em seus sítios eletrônicos;
II - (VETADO); e
III - seja indicado um encarregado quando realizarem operações de tratamento de dados pessoais, nos termos do art. 39 desta Lei;

[306] (...) XVIII - órgão de pesquisa: órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no País, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter histórico, científico, tecnológico ou estatístico

[307] DIAS, Fernanda Rêgo Oliveira Dias. Limites à utilização do consentimento como base legal adequada para o tratamento de dados pessoais. *In*: REQUIÃO, Maurício (org.). Proteção de dados pessoais: novas perspectivas. Salvador, Editora: Edufba, 2022. p. 39.

[308] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 23, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 dez. 2022.

[309] NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 169.

necessário conhecer o nome completo, o endereço e outras informações de contato do consumidor e, antes de conceder crédito à uma pessoa é necessário levantamentos realizados por instituições financeiras relacionados a mesma.[310]

Cumpre-se ressaltar ainda, sendo lícito o tratamento de dados pessoais, nos casos de diligências pré-contratuais ou preliminares, a assinatura do contrato desde que a pedido do titular dos dados. Como, por exemplo, nos casos de processo seletivo para a vaga de emprego que há envio de currículo pelo candidato ou ficha com o preenchimento dos seus dados. Nesta linha de raciocínio, segundo o artigo 6º, número 1, alínea b), do GDPR, também é lícito o tratamento de dados pessoais nestes moldes. [311]

Esta base legal também poderá ser utilizada após o término da operação, para armazenar os dados, com o intuito de constituir meios de provas de direitos e obrigações, como por exemplo, um empregador mantém os dados do seu ex-empregado que sofreu acidente de trabalho, para produzir provas de defesa em eventual processo judicial.[312]

A sexta hipótese refere-se ao exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral. É possível o tratamento de dados pessoais nesta hipótese em virtude dos princípios constitucionais: contraditório e ampla defesa, conforme artigo 5º, inciso LV, da CF88. Em seguida, o artigo 7º da LGPD apresenta a sétima hipótese, que seria para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros. Esta base legal é utilizada para tratar dados toda vez que for imprescindível para resguardar os interesses vitais do titular dos dados ou de terceiros. [313]

Por conseguinte, verifica-se a oitava hipótese que é possível o tratamento para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde. Ou seja, aos profissionais de saúde é permitido o tratamento de dados quando o objetivo for especificamente de tutela da saúde.[314]

A última base legal prevista no artigo em tela, inciso X é para a proteção do crédito, inclusive, quanto ao disposto na legislação pertinente. Esta hipótese autorizadora para

---

310 TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 25, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 de dez. 2022.

311 CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 128.

312 TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 169.

313 NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p.170.

314 CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 130

tratamento de dados concede a possibilidade de um levantamento sobre o titular de dados, referente a sua adimplência ou inadimplência, o que influencia na tomada de decisão de conceder ou não um crédito.[315]

O artigo 7º da LGPD não exclui a incidência de normas que aborda o tratamento de dados com outra sede legal, como por exemplo, tratamento com a finalidade de proteção ao crédito, em que se deve observar as regras incidentes na Lei 12.414/2011[316] e no Código de Defesa do Consumidor.[317]

O controlador deve determinar a base legal que se aplica ao tratamento de dados com especial atenção. Caso haja diversidade de opções das hipóteses, o controlador deve optar pela hipótese mais segura e adequada para a circunstância concreta, [318] assim expõe Ivan Kaminski:[319] "O controlador deve analisar e identificar cuidadosamente as bases legais que autorizam o tratamento. Nos casos de pluralidade de hipóteses é importantíssimo ancorar-se na mais segura e específica." Para a LGPD, não há hierarquia entre as bases legais. Neste sentido, a base legal mais adequada deverá ser a opção do responsável pelo tratamento de dados pessoais. [320]

2.2.1.1 O consentimento como base legal para o tratamento de dados de trabalhadores: análise crítica e pressupostos para a sua validade e aplicação.

As leis de proteção de dados passaram por diversas transformações, o doutrinador Bruni Bioni ressalta que as mencionadas leis advieram por quatro gerações. Na primeira geração, as leis sobre a proteção de dados tinham preocupação sobre o processamento em

---

[315] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021, p. 144.

[316] Disciplina a formação e consulta a bancos de dados com informações de adimplemento, de pessoas naturais ou de pessoas jurídicas, para formação de histórico de crédito. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12414.htm>. Acesso em: 10 de dez. 2022.

[317] MIRAGEM, Bruno; MADALENA, Juliano. Capítulo II – Do tratamento de dados pessoais. Sessão I- Dos requisitos para o tratamento de dados pessoais. Art. 7º. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (org.) *Comentários a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.* São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 69.

[318] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 22, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 de dez. 2022.

[319] NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p. 29. Edição do Kindle.

[320] MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p.175.

massa dos dados no Estado Moderno e o fluxo das informações deveria ser autorizado pelo Estado. Já a segunda geração, contemporizou a responsabilidade ao titular a proteção dos seus dados pessoais através do consentimento, determinando as escolhas sobre a coleta dos dados, uso e compartilhamento. Ou seja, foi concedido autonomia ao indivíduo para controlar o fluxo das informações sobre seus dados pessoais.[321]

Na terceira geração de leis sobre proteção de dados pessoais asseguraram o conhecimento do indivíduo sobre todos os passos dos seus dados pessoais, que seria desde a coleta até o compartilhamento, possuindo assim o titular dos dados, maior controle sobre as suas informações pessoais. Por outro lado, foram criados deveres para quem coleta e processa os dados pessoais. Já a quarta geração de leis, concentrou as autoridades para a aplicação das leis sobre a proteção de dados pessoais, e propôs normas que descentralizava a escolha do indivíduo sobre o processamento de determinados tipos de dados pessoais, relativizando assim, o consentimento. [322]

No âmbito nacional, o consentimento era a única base legal na primeira versão do anteprojeto da LGPD em 2010, para tratamentos de dados pessoais. Porém, atualmente, o consentimento está entre as 10 bases legais e, poderá ser dispensado se as demais bases legais forem utilizadas, não havendo uma hierarquia entre elas. Tanto para a legislação brasileira como a europeia, o consentimento é primeira hipótese de tratamento de dados pessoais. Apesar disso, o consentimento em regra, não deve ser a primeira base legal a ser selecionada para tratar os dados pessoais, pois as bases legais são independentes entre si.[323]

Para a autora Selma Carloto, a hipótese de tratamento de dados pessoais que mais resguarda o controlador é a do consentimento, porém, o consentimento deve atender os requisitos descritos do inciso XII do artigo 5º da LGPD.[324] Já, para autora Caroline de Melo Lima, a escolha do consentimento como base legal é arriscada: "Há de se ressaltar o caráter precário de observar o consentimento como base legal a legitimar o tratamento de dados pessoais, porque poderá ser revogado."[325]

---

[321] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 115.

[322] Ibidem. p. 116.

[323] SECCO, Monica Cibele Cantoni. Os Desafios do cumprimento da LGPD no ambiente corporativo vinculado ao ambiente remoto de trabalho. In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p.165.

[324] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 91

[325] GULARTE, Caroline de melo Lima. A proteção de dados pessoais no uso de tecnologia na relação de emprego: Efeitos do *compliance* trabalhista digital nas negociações coletivas. Londrina: Editora: Thoth, 2021. p. 47. Edição do Kindle.

De acordo com o artigo 5º, inciso XII, da LGPD, o consentimento, para ser válido deverá ser: de "manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento dos seus dados pessoais para uma finalidade determinada". Para o consentimento ser considerado livre, o titular deve ter como garantia a genuína opção em aceitar, negar ou retirar a sua manifestação de vontade, sem prejuízo. A manifestação de vontade livre presume-se um conhecimento prévio de quem vai consentir. [326]

Ou seja, o titular tem a opção de selecionar quais dados serão tratados, sem que haja coação. Selma Carloto ressalta: "o consentimento pelo titular deverá ser o mais consciente e possível, podendo mesmo escolher quais dados irá fornecer e quais dados não irá fornecer ao controlador, não podendo ser coagido a consentir o tratamento dos seus dados pessoais".[327] Outrossim, cumpre salientar, que o consentimento não poderá estar atrelado a uma parte não negociável relacionada às condições gerais do contrato. [328]

No que se refere a manifestação informada, de acordo com o artigo 5º, inciso XII, da LGPD, quem busca colher o consentimento, tem o dever de informar ao titular dos dados, de forma completa, ou em termos que sejam compreensíveis e, de forma fácil ao destinatário para que o consentimento colhido seja válido.[329] Ou seja, o titular dos dados deverá ter as informações suficientes. O requisito para que o consentimento seja informado, está atrelado ao princípio da boa-fé. De acordo com o artigo 9º da LGPD, sobre as atividades do tratamento de dados, devem conter as informações descritas no referido artigo, a fim de que o tratamento apresentado seja de forma evidente e acessível.[330]

Este requisito tem a finalidade de informar, exaustivamente, aos titulares dos dados, elementos antes da aquisição do consentimento, para que possam indicar a finalidade

---

[326] MIRAGEM, Bruno; MADALENA, Juliano. Capítulo II – Do tratamento de dados pessoais. Sessão I- Dos requisitos para o tratamento de dados pessoais. Art. 7º. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (org.) *Comentários a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.* São Paulo: Editora Foco, 2022. p.72.

[327] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 109.

[328] SECCO, Monica Cibele Cantoni. Os Desafios do cumprimento da LGPD no ambiente corporativo vinculado ao ambiente remoto de trabalho. In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p.165.

[329] MIRAGEM, *op. cit*., p. 72.

[330] NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p.166-168.

específica pelo qual concorda que seus dados sejam tratados, como por exemplo, desempenhar o direito de derrogar o consentimento dado.[331]

Sobre a manifestação inequívoca, faz-se necessária a comprovação inconfundível de uma ação positiva pelo titular dos dados pessoais. No GDPR, traz no artigo 4º, número 11, que o consentimento do titular dos dados se faz em: "uma manifestação de vontade livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita mediante declaração, ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento."[332]

Além disso, o consentimento do titular dos dados deverá ser vinculado a uma finalidade determinada, ou seja, o tratamento dos dados não poderá ser realizado com a finalidade diversa daquela que se deu o conhecimento antes da coleta do consentimento.[333] Conforme disposto no artigo 8º da Lei Geral de Proteção de Dados, o consentimento deverá ser fornecido por escrito ou qualquer outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular, sendo vedado o tratamento de dados pessoais, quando o consentimento estiver viciado[334]. Neste sentido, Murilo Nassif e Fernanda Linguanotto expõem sobre o artigo 8º:[335]

> A LGPD em seu artigo 8º dispõe ainda que o consentimento deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular. Significa dizer que é possível atender esse requisito de diversas formas, tais como declarações escritas ou orais, mensagens de áudio ou de vídeo, desde que se utilizem linguagem clara e informal, evitando termos técnicos; linguagem objetiva, evitando textos longos e sempre em língua portuguesa.

Ademais, o consentimento poderá ser revogado através da manifestação expressa do titular a qualquer momento.[336] Nas relações de trabalho as informações do empregado que

---

[331] MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p. 168.

[332] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 110.

[333] MIRAGEM, Bruno; MADALENA, Juliano. Capítulo II – Do tratamento de dados pessoais. Sessão I- Dos requisitos para o tratamento de dados pessoais. Art. 7º. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (org.) *Comentários a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.* São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 72.

[334] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 91

[335] NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p.166-168.

[336] 'Art. 8º 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.
§ 1º Caso o consentimento seja fornecido por escrito, esse deverá constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais; § 2º Cabe ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto nesta Lei; § 3º É vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de

são tratadas pelo empregador é fruto da subordinação inerente à relação de emprego. As relações trabalhistas demandam um grande fluxo de informações pessoais do trabalhador e, na maioria das vezes, o empregado depende economicamente do empregador, e diante do temor de sofrer represálias, o trabalhador não se opõe a determinadas decisões referente ao tratamento de dados.[337]

O GDPR traz orientações nas diretrizes do Grupo do Trabalho do Artigo 29 ou *Working Party* 29 (WP29), da União Europeia, publicada na *Guideline* 259/2017[338], em relação ao consentimento em ambiente laboral, a qual orienta que esta hipótese de tratamento deverá ser utilizada de forma restrita, tendo em vista o desequilíbrio do poder existente nas relações de trabalho, pois, o empregado é subordinado ao empregador. [339]

Neste sentido, as diretrizes 05/2020 relativas ao consentimento no entendimento do Regulamento 2016/679 do WP29, entendem que é difícil que o titular dos dados possa recursar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais ao seu empregador, sem haver temor ou risco real de implicações negativas diante da recusa, visto que, há uma dependência que resulta da relação empregador e trabalhador. Como, por exemplo, acionar aparelhos de controle como o monitoramento do local de trabalho por meio de câmeras ou preencher formulários de avaliação, sem se sentir pressionado para oferecer esse consentimento.[340]

De acordo com as diretrizes 05/2020 acima citada, o Comitê Europeu para a Proteção de Dados considera arriscada a adoção do consentimento dos empregados aos empregadores para procederem ao tratamento de dados pessoais, uma vez que seria provável que o

---

consentimento; § 4º O consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, e as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas; § 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; § 6º Em caso de alteração de informação referida nos incisos I, II, III ou V do art. 9º desta Lei, o controlador deverá informar ao titular, com destaque de forma específica do teor das alterações, podendo o titular, nos casos em que o seu consentimento é exigido, revogá-lo caso discorde da alteração."

337 GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 217.

338 Até o ano de 2018 o *Working Party* 29 elaborou diretrizes com orientações. Posteriormente, o Comité Europeu para a Proteção de Dados (CEPD) assumiu as orientações aprovadas pelo *Working Party* 29, dando continuidade a seu trabalho. Essas orientações possuem uma análise extenuante do conceito de consentimento previsto no GDPR. (CARLOTO, 2021, p. 107).

339 CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021, p. 79.

340 EDPB. *Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679.* Disponível em: <https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf>Acesso em: 10 jan. de 2023.

consentimento não seja por livre vontade. Sendo assim, devido à natureza e desequilíbrio da relação laboral, o fundamento jurídico não dever ser do consentimento dos trabalhadores. De tal modo, a autora Selma Carloto ressalta: [341]

> Um dos melhores exemplos, no que respeita a existência deste desequilíbrio, são as relações laborais, sendo que o empregador, em princípio, estará sempre em posição de superioridade perante o trabalhador devido à subordinação existente na relação de trabalho com vínculo.

Deste modo, o Grupo de Trabalho de Proteção de dados do Artigo 29, no Parecer 15/2011, interpretou sobre o consentimento no âmbito laboral:[342]

> O Grupo de Trabalho adoptou uma posição coerente quanto à interpretação de consentimento livre no contexto laboral, defendendo que, se o consentimento do trabalhador for necessário e a ausência de consentimento acarretar prejuízos relevantes reais ou potenciais, o consentimento não será válido ao abrigo dos artigos 7.º e 8.º na medida em que não foi prestado de forma livre. Se o trabalhador não tiver a possibilidade de recusar, então não é consentimento. Se o consentimento for uma condição da contratação, a situação poderá ser mais dúbia. O trabalhador pode, em teoria, recusar o consentimento, mas a consequência poderá ser a perda de uma oportunidade de emprego. Em tais circunstâncias, o consentimento não é prestado livremente e, logo, não é válido. A situação é ainda mais clara quando, como é frequentemente o caso, todos os empregadores impõem condições de emprego idênticas ou semelhantes.

Nesta linha de raciocínio, Fabiano Zavanella e Gilberto Carlos Maistro, destacam que se deve ter atenção ao consentimento do empregado, tendo em vista a sua vulnerabilidade na relação de trabalho:[343]

> No bojo da relação trabalhista, aplicam-se todas as regras restritivas previstas na LGPD, com o devido destaque à maior atenção que há de ser dada até mesmo ao consentimento do empregado, em razão da sua vulnerabilidade na relação laboral, o que deve ser objeto da atenção do empregador, para que tenha condições de comprovar a transparência no tratamento de dados pretendido e a absoluta liberdade e consciência do empregado acerca do consentimento dado, se for o caso.

Neste sentido, Gabriela Curi observa que a relação entre empregado e empregador é assimétrica, sendo o empregado a parte mais fraca, hipossuficiente em relação ao empregador:[344]

---

341 CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021, p. 118

342 UNIÃO EUROPEIA. Grupo de Trabalho do Artigo 29.º. Parecer 15/2011 Sobre a definição do consentimento. Disponível em: < https://www.gpdp.gov.mo/file/Documents%20of%20European%20Union/PT/%E7%AC%AC15_2011%E8%99%9F%E6%84%8F%E8%A6%8B%E6%9B%B8_PT.pdf>Acesso em: 10 fev. de 2023.

343 ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 246.

> O consentimento deve ser analisado à luz de uma relação assimétrica, de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador. Desse modo, em razão da subordinação jurídica, o empregado pode encontrar dificuldades para recusar seu consentimento, temendo sofrer represálias se o fizer, o que pode ocasionar em um consentimento com vícios na declaração de vontade e, consequentemente, ser considerada nula de pleno direito.
> [...]
> Diante de todas essas questões envolvendo a validade do consentimento do empregado, no que tange ao tratamento de dados, especialmente no que se refere a dados sensíveis, verifica-se que essa não é a melhor hipótese justificadora para o tratamento de dados por parte do empregador-controlador, assim como para o empregador-controlador quando e, se for uma organização de tendência, mostrando-se um alto risco para esse bem como de grande vulnerabilidade, uma vez que pode ser revogado a qualquer momento.

Além da situação de hipossuficiência do empregado, a autora Manoela Monteiro, ainda pondera que a hipótese do consentimento só deverá ser utilizada, caso as outras bases legais não se enquadrarem, tendo em vista que, o consentimento pode ser revisto a qualquer momento pelo titular dos dados, inviabilizando assim, o tratamento dos dados dos empregados, pois "há obrigações constantes que devem ser enviada ao governo, bem como rotinas de RH que serão inviabilizadas caso tenham que ser moldadas a pedido do titular de dados." [345]

Sendo assim, o consentimento não é válido caso o empregado, que é titular dos dados consentir, devido o receio das futuras consequências negativas que poderá sofrer. Diante dos fatos, o consentimento não seria a melhor hipótese para tratar dos dados pessoais nas relações de trabalho, pois se questiona se o consentimento se dará de maneira livre. Por outro lado, também não se pode afirmar que a hipótese do consentimento jamais deverá ser utilizada nas relações de emprego, como por exemplo, filmagem do empregado no ambiente de trabalho, processo seletivo.[346]

---

[344] GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 217; 220.

[345] CEZARANI, Manoela Monteiro de Castro Antunes. A LGPD criou mais um passivo trabalhista? *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 128.

[346] MAIA, Daniel Azevedo de Oliveira. As hipóteses autorizativas de tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho sob a ótica da LGPD e do GDPPR. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 191.

O consentimento ainda pode ser inválido, quando não for necessário o consentimento para a funcionalidade de determinado aplicativo, segundo entendimento do Grupo do Trabalho do Artigo 29. Neste sentido, o autor Ricardo Galvão, cita o seguinte caso:[347]

> O exemplo fornecido é o de um aplicativo de edição de fotos que, em troca do serviço oferecido, solicita o consentimento do usuário para a coleta de sua geolocalização e informa que os dados coletados serão tratados para fins de publicidade comportamental. Nem a geolocalização, nem a publicidade comportamental são necessários ao funcionamento do aplicativo e, por isso, o consentimento seria inválido.

Inclusive no artigo 8º, parágrafo 3º, da LGPD, dispõe que é vedado o tratamento de dados pessoais através de vício de consentimento e, ao controlador lhe é conferido o ônus de provar que o consentimento foi adquirido em conformidade com a Lei. [348] Caso o consentimento seja a hipótese para autorização de tratamento de dados pessoais, este será coletado através de formulários, termos ou cláusulas em destaque no contrato.[349] Toda vez que for identificada essa base legal como tratamento de dados, deverá ser elaborado os termos de consentimento.[350]

2.2.1.2 Aplicabilidade do legítimo interesse no âmbito das Relações Trabalhistas

A hipótese legal do legítimo interesse, objetiva possibilitar tratamentos de dados importantes referentes às atividades praticadas pelo controlador, e que possuam justificativa legítima. Os interesses legítimos poderão ser do controlador ou de terceiros, de acordo com o art. 7º, IX, da LGPD, podendo ser de interesses comerciais ou individuais. [351] Sobre o interesse legítimo de terceiros, a LGPD não delibera propriamente sobre a figura do terceiro, ao contrário da regulamentação europeia, que define no GDPR quem é a figura de terceiro,

---

347 LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022. p. 131.

348 GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 218.

349 CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 91.

350 Ibidem, p. 109.

351 TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 14-23, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 de dez. 2022.

"sendo este a pessoa física ou jurídica, autoridade pública, agência, organismo diferente do titular dos dados, controlador, processador e pessoas que, sob a autoridade direta do controlador ou operador estão autorizadas a tratar dados pessoais."[352]Os autores Fabiano Zavanella e Gilberto Carlos entendem como legítimo interesse:[353]

> cláusula aberta, objetivando, justamente, a garantia da elasticidade necessária à aplicação da norma protetiva de dados pessoais frente à diversidade de situações que podem se apresentar, na multiplicidade que marca a prática das relações econômicas e sociais em que se possa cogitar o tratamento de dados.

Para Carlos Affonso, Mario Viola e Vinicius Padrão, a base legal do legítimo interesse é um dos requisitos mais "flexíveis para justificar o tratamento de dados pessoais", e por isso, torna-se uma hipótese mais complexa, pois, para a sua incidência, se faz necessário um exercício argumentativo constante, além de ocasionar à concepção, mais obrigações atribuídas aos agentes de tratamento.[354] O legítimo interesse, no direito comunitário europeu, é uma das bases de tratamento de dados mais flexível, considerando que esta base poderia servir como uma saída para não sobrecarregar as demais bases legais. [355]

No tratamento dos dados com a justificativa da hipótese de legítimo interesse, necessita prevalecer os direitos e liberdades fundamentais do titular dos dados pessoais, sem que haja tratamento abusivo, não podendo contrariar ao princípio da dignidade da pessoa humana e outros princípios fundamentais, inclusive, referente aos valores sociais do trabalho.[356]

Nos termos do artigo 10, II, §1º, da LGPD,[357] o tratamento de dados deverá se basear somente por necessidades legítimas e consideradas situações concretas, atendendo os

---

[352] BIONI, Bruno Ricardo; RIELLI, Mariana Marques; KITAYAMA, Marina. Colocando em movimento o legítimo interesse. *In:* BIONI, Bruno Ricardo (org). *Proteção de dados:* Contexto, narrativas e elementos fundantes. Curitiba: Appris, 2022. p.162.

[353] ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p.241.

[354] SOUZA, Carlos Affonso; VIOLA, Mario; PADRAO, Vinícius. *Considerações iniciais sobre os interesses legítimos do controlador na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Direito Público. [*S. l.]*, v. 16, n. 90, 2019. p. 120. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3744>. Acesso em: 10 dez. 2022.

[355]BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 238.

[356] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 131.

[357] Art. 10. O legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas, que incluem, mas não se limitam a:
I - apoio e promoção de atividades do controlador; e

princípios da finalidade, necessidade e transparência, evitando o tratamento indiscriminado com fundamento no legítimo interesse.[358] Pois, "quanto mais invasivo, inesperado ou genérico for o tratamento, menor será a probabilidade de que seja reconhecido o legítimo interesse."[359]. Neste sentido, os autores Chiara de Teffé e Mario Viola ainda observam:

> Mostrar que há um interesse legítimo significa que o controlador (ou um terceiro) deve ter algum benefício ou resultado claro e específico em mente. Não basta afirmar a existência de interesses comerciais vagos ou genéricos. Deve-se pensar detalhadamente no que se está tentando alcançar com a operação de tratamento específica. Embora determinado objetivo possa ser potencialmente relevante, ele deverá ser "legítimo". Qualquer interesse ilegítimo, antiético ou ilegal não será um interesse legítimo para a LGPD.

Além disso, é imperioso ressaltar que a base legal do legítimo interesse do controlador para tratamento de dados, somente poderá ser aplicada para tratar os dados rigorosamente necessários para o fim pretendido, conforme disposto no parágrafo 1º, do artigo 10 da LGPD.[360]

Quando se trata de relação de trabalho, o legítimo interesse do controlador (neste caso, o empregador), previsto no artigo 7º, inciso IX, da LGPD, combinado com o artigo 10 da mesma legislação, poderá ser a base para o tratamento de dados dos empregados.[361] O artigo 10 da LGPD concede uma flexibilização aos agentes de tratamento de dados. Apesar disso, a

---

II - proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos desta Lei.
§ 1º Quando o tratamento for baseado no legítimo interesse do controlador, somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade pretendida poderão ser tratados.
§ 2º O controlador deverá adotar medidas para garantir a transparência do tratamento de dados baseado em seu legítimo interesse.
§ 3º A autoridade nacional poderá solicitar ao controlador relatório de impacto à proteção de dados pessoais, quando o tratamento tiver como fundamento seu interesse legítimo, observados os segredos comercial e industrial.
BRASIL. *Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de dados (LGPD). Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm.> Acesso em: 09 jul. 2022.

[358] CARLOTO, op. cit., p. 133.

[359] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 14-15, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 de dez. 2022.

[360] ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p.243.

[361] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 131.

Lei versa sobre o dever dos agentes de garantia dos demais direitos previstos na legislação aos titulares. Desta forma, Selma Carloto e Marcel Edvar ressaltam: [362]

> Destacamos que o legítimo interesse, o qual vai sempre ter uma análise prévia acurada, devendo ser inclusive realizado um teste de ponderação, é preferível nas relações de trabalho com vínculo, ou de emprego, ao consentimento, já que em virtude do desequilíbrio de poder sempre presente em relações de emprego (onde existe um vínculo de subordinação em que se opõe ao poder de direção) é improvável que o empregado recuse o consentimento.

Sendo assim, o consentimento não é necessário em muitas situações, sendo em algumas vezes a hipótese autorizativa do legítimo interesse a mais indicada, tendo em vista que, o consentimento para ser válido é necessário a manifestação livre, informada e inequívoca do titular.[363]

Nas relações de trabalho a subordinação é indispensável ao enquadramento jurídico, em que o empregado presta serviços sob dependência do empregador e, o elemento, o que justifica a referida subordinação entre o empregado ao empregador é a viabilização da atividade empresarial.[364] O empregador não necessita do consentimento do empregado, até mesmo para repassar informações para determinados órgãos públicos. Neste sentido, Aldacy Rachid observa:[365]

> Tal medida tem aplicação inclusive quando o empregador, para atender obrigação legal, repassar informações a determinados órgãos públicos, como na hipótese da Receita do Brasil, para os fins da Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF); FGTS, por meio do Sistema Empresa de Recolhimento, e à Previdência Social, através do SEFIP; ou, ainda, enviar dados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Em se tratando de obrigação legal dos empregadores, não se exige o prévio consentimento expresso e escrito dos empregados.

---

[362] CARLOTO, Selma; SIMÕES, Marcel Edavar. *Legítimo interesse na lei geral de proteção de dados e a efetividade dos direitos fundamentais.* Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 5, n. 85, p. 615. 01 mai. 2021. Mensal.

[363] SOUZA, Carlos Affonso; VIOLA, Mario; PADRAO, Vinícius. *Considerações iniciais sobre os interesses legítimos do controlador na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Direito Público. [*S. l.]*, v. 16, n. 90, 2019. p.128. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3744>. Acesso em: 10 dez. 2022.

[364] ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p.244.

[365] COUTINHO, Aldacy Rachid. Proteção de dados do trabalhador e a questão do necessário consentimento: uma abordagem a partir da Lei n. 13.709/2018 in: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 297.

Porém, cumpre ressaltar que, o poder diretivo é limitado, não podendo ser extrapolado, tampouco afetar os direitos da personalidade do empregado. As funções do empregado devem ser estabelecidas em atenção à dignidade humana.[366] O legítimo interesse do controlador não é intrínseco ao poder diretivo patronal, pois esta base legal exige-se uma situação concreta para ter autorização no tratamento dos dados. Esta hipótese autorizadora é aplicada em sentido estrito.[367]

Com a aprovação do GDPR, trouxe de maneira detalhada a aplicação da base autorizativa para o tratamento de dados referente aos interesses legítimos. No GDPR foi pontuado ainda, a necessidade de proteger os interesses das crianças. Com a finalidade de conduzir o intérprete e promover a aplicação dessa condição em bases mais sólidas e, harmonizar a base legal no bloco econômico europeu, foi preparado um parecer (06/2014) [368] pelo Grupo do Trabalho do Artigo 29, referente à noção de interesses legítimos do controlador. No parecer, tinha como critérios para aplicação do legítimo interesse, os seguintes objetivos: [369]

> a) Trazer previsibilidade e segurança jurídica na aplicação dessa base legal em todo o bloco econômico europeu, e b) evitar que o legítimo interesse fosse uma "porta aberta" para contornar os direitos e princípios da diretiva, em especial as outras bases legais para o tratamento de dados.

O referido grupo foi criado pela Diretiva nº 95/46/EC, no texto do GDPR, e posteriormente, o colegiado passou a ser *European Data Protection Board.* Para atender os requisitos dos interesses legítimos para tratar dados pessoais é necessário cumprir quatro fases:[370]

> O *legitimate interest* assessment ("LIA") previsto no documento elaborado pelo grupo apresenta quatro fases que devem ser cumpridas de modo a verificar o preenchimento do requisito de interesse legítimo. As fases são: (i) avaliação dos

---

[366] ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 245.

[367] Ibidem, p.249

[368] ARTIGO 29. - Grupo de Protecção de Dados Pessoais - Parecer 06/2014 sobre o conceito de interesses legítimos do responsável pelo tratamento dos dados na aceção do artigo 7.º da Diretiva 95/46/CE. Disponível em:<https://www.uc.pt/protecao-de-dados/suporte/20140409_wp_217_partecer_2_2014_conceito_interesses_legitimos_resp_trat_diretiva_95>.Acesso em: 30 de dez. 2022.

[369] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 239.

[370] SOUZA, Carlos Affonso; VIOLA, Mario; PADRAO, Vinícius. *Considerações iniciais sobre os interesses legítimos do controlador na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Direito Público. [*S. l.]*, v. 16, n. 90, 2019. p.120. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3744>. Acesso em: 10 dez. 2022.

> interesses legítimos ("legitimidade"); (ii) impacto sobre o titular do dado pessoal ("necessidade"); (iii) equilíbrio entre os interesses legítimos do controlador e o impacto sobre o titular ("balanceamento"); e (iv) salvaguardas desenvolvidas para proteger o titular dos dados e evitar qualquer impacto indesejado.

Essa análise das quatro fases é um teste chamado: *legitimate interest assessment (LIA)* ou teste da ponderação e, tem a finalidade de equilibrar os direitos do titular dos dados e de quem utiliza suas informações. Ou seja, nele é verificado se há um interesse legítimo do controlador e, se estão considerando as "legítimas expectativas e os direitos e liberdades fundamentais dos titulares".[371]

No Brasil optou-se por um teste da base legal do legítimo interesse, também de quatro fases: 1- Verificação da legitimidade do interesse: situação concreta e finalidade legítima (artigo 10, caput e I, da LGPD; 2- Necessidade: minimização e outras bases legais (artigo 10°, § 1º, da LGPD); 3- Balanceamento: impactos sobre o titular dos dados e legítimas expectativas (artigo 10, II, da LGPD) e 4- Salvaguardas: transparência e minimização dos riscos ao titular do dado (artigo 10, §§2º e 3º, da LGPD).[372]

Na primeira fase é observado se há algum benefício ou vantagem na utilização dos dados pessoais pelo controlador e não o titular dos dados e, a partir daí é verificado se o interesse está articulado, que tenha uma situação em concreto, que lhe dê apoio. Na fase seguinte é verificado se os dados coletados são verdadeiramente dados necessários para que a finalidade pretendida seja alcançada, ou seja, se seria possível chegar no mesmo resultado por meio de uma quantidade menor de dados. [373]

Outrossim, analisando a fase da necessidade, verifica-se oportuna a base do legítimo interesse, visto que, o consentimento do trabalhador tende a ser ilegítimo, considerando assimetria entre o empregado e empregador. Além disso, há uma reflexão sobre determinadas técnicas de monitoramento do ambiente de trabalho, se seriam intrusivas ou necessárias. Ou seja, monitorar o ambiente de trabalho para que o empregador garanta a efetividade de produção, mas sem praticar medidas que extrapolem seu poder diretivo (BIONI, 2021, p.250).

Na terceira fase do teste do legítimo interesse que seria a fase do balanceamento, já é esperado no ambiente de trabalho, que o empregador faça algum monitoramento de atividades, ou seja, está dentro das expectativas a coleta de determinados dados para que avalie a produtividade e desempenho dos trabalhadores. Por fim, na fase de salvaguarda, uma

---

[371] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 18, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 de dez. 2022.

[372] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 244-248.

[373] Ibidem, p. 244-245.

das principais observações é informar antes do início da coleta dos dados ao empregado, o tipo de monitoramento.[374]

Na Lei Geral de Proteção de Dados, o artigo 10, inciso II, traz o conceito do equilíbrio de interesses. Esta seria a terceira fase do teste, onde se procura equilibrar o interesse de ambas as partes, do controlador e de terceiros perante o titular dos dados. Há uma análise se o novo tratamento dos dados está atendendo as legítimas expectativas do titular.[375]

Ainda no referido artigo, nos §§2º e 3º, na última fase, são encontradas as preservações, como "exigências de transparência e mecanismos de oposição (*opt out* - podendo o cidadão optar por estar fora do que considerar ser incompatível com as suas legítimas expectativas) e de mitigação de riscos aos titulares dos dados (por exemplo, pseudonimização)".[376]

Neste sentido, esse requisito apenas corrobora o tratamento de dados pessoais exclusivamente no que for imprescindível para a finalidade a qual ele se propõe, devendo o agente de tratamento dos dados pessoais conservar o registro das operações realizadas. Além disso, é necessária a realização de RIPD (Relatório de Impacto à Proteção de Dados), com intuito de diminuir os riscos para ambas as partes da relação.[377]

Sobre o Relatório de Impacto à Proteção de Dados, Selma Carloto e Tulio Massoni advertem que com a introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho, o referido relatório é necessário, tendo em vista a existência de um maior risco de lesão aos direitos fundamentais dos titulares, quando tratados os dados pessoais neste contexto, inclusive, quando o tratamento versar sobre dados sensíveis. O RIPD serve de instrumento para minimização de riscos e, além disso, poderá ser empregado como critério para medir as sanções da autoridade nacional de proteção de dados.[378]

De acordo com o artigo 38 da LGPD[379], o RIPD poderá ser exigido pela Autoridade Nacional, principalmente quando se tratar de dados sensíveis. Além disso, o artigo 10, II, § 3º, da LGPD, o RIPD também poderá ser solicitado pela autoridade nacional ao controlador,

---

[374] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 250.

[375] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 18, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 de dez. 2022.

[376] Ibidem, p. 18.

[377] Ibidem, p. 19.

[378] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais:* algumas promessas e muitos perigos. Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. ,96. 01 jan. 2022. Mensal.

[379] Art. 38. A autoridade nacional poderá determinar ao controlador que elabore relatório de impacto à proteção de dados pessoais, inclusive de dados sensíveis, referente a suas operações de tratamento de dados, nos termos de regulamento, observados os segredos comercial e industrial.

quando o tratamento tiver como base seu interesse legítimo, observados os segredos comercial e industrial. Diante disto, verifica-se que a hipótese do legítimo interesse pode vir a ser a base mais adequada em determinadas ocasiões, em que sua aplicação deverá ser proporcional e limitada, sem causar danos aos direitos e garantias do indivíduo e ainda, sua aplicação poderá dispensar o consentimento para tratamentos. [380]

Contudo, cumpre ressaltar, que a hipótese autorizativa do legítimo interesse para o tratamento de dados pessoais, sem a necessidade do consentimento do titular, só é válida quando não versar sobre dados sensíveis, tendo em vista que, as hipóteses previstas no artigo 11º da Lei Geral de Proteção de dados, que trata sobre os dados pessoais sensíveis, não dispõe o legítimo interesse, o que será abordado a seguir. [381] E, com o fim de evitar colher o consentimento do titular, o controlador poderá se utilizar do exercício regular do direito, disposto na alínea d, inciso II do artigo 11, da LGPD.[382]

2.2.2 Hipóteses para o tratamento de dados pessoais sensíveis: análise do artigo 11 da LGPD

O artigo 11, da Lei Geral de Proteção de Dados[383] refere-se ao tratamento de dados pessoais sensíveis, que são inicialmente taxativos. Devido a relevância que é oferecida aos dados pessoais sensíveis, a LGPD traz hipóteses especificas para o tratamento de dados. Em

---

[380] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 21, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 de dez. 2022.

[381] SOUZA, Carlos Affonso; VIOLA, Mario; PADRAO, Vinícius. *Considerações iniciais sobre os interesses legítimos do controlador na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Direito Público. [*S. l.]*, v. 16, n. 90, 2019. p.129. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3744>. Acesso em: 10 dez. 2022.

[382] ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 249.

[383] Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:
I - Quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e 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, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; 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.

alguns casos, são complementados pelo artigo 14, que trata de dados pessoais de crianças e adolescentes, e o artigo 23, que versa sobre o tratamento de dados pessoais pela pessoa jurídica de direito público, ambos artigos da Lei em voga.[384] Tais hipóteses autorizativas, que são tratadas no artigo 11 da LGPD, por abordar dados pessoais sensíveis, tem requisitos mais rígidos estabelecidos para autorizar o tratamento dos dados.[385]

No âmbito trabalhista, o tratamento de dados de crianças e adolescentes é proibido, tendo em vista que é ilegal o trabalho infantil, salvo na condição de aprendiz, com a idade mínima de 14 anos, conforme artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988. A idade mínima para trabalho é de 16 anos. Apesar disso, há casos em que crianças e adolescentes exercem atividades trabalhistas, como por exemplo: cantores, atletas, artistas mirins. Nestes casos, há inserção de cláusula específica para o tratamento de dados pessoais, contendo a informação da finalidade da coleta, adequação e necessidade. Há também novas atividades laborais, qual seja: *youtubers* mirins, essa nova modalidade de trabalho, em que a criança ou adolescente produzem vídeos, e neste caso, quem é responsável pelo tratamento dos dados pessoais é a plataforma digital, que por sua vez deverá colher o consentimento do genitor ou responsável pela criança e adolescente.[386]

As bases legais previstas no artigo 7º da LGPD, se repete em sua maioria no artigo 11°, exceto, a do legítimo interesse do controlador ou de terceiros, que se encontra no inciso IX do artigo 7º e, a hipótese de proteção ao crédito, estabelecida no inciso X, do aludido artigo. Por outro lado, o dispositivo que trata dos dados pessoais sensíveis, traz base mais específica, que tem a finalidade de prevenir fraudes, garantindo a segurança do titular dos dados (Art. 11, II, "g", da LGPD). Como exemplo:[387]

> de aplicação, aponta-se a seguinte situação: instituições bancárias e empregadores podem tratar dados biométricos para a prevenção de fraudes, sem o consentimento prévio dos titulares dos dados, a fim de confirmar que é o empregado autorizado que está entrando em área de acesso restrito da empresa ou que é determinado cliente que está realizando uma transação bancária por meio de um caixa eletrônico.

---

[384] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p.
129.

[385] SOUZA, Carlos Affonso; VIOLA, Mario; PADRAO, Vinícius. *Considerações iniciais sobre os interesses legítimos do controlador na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Direito Público. [*S. l.]*, v. 16, n. 90, 2019. p. 117. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3744>. Acesso em: 10 dez. 2022.

[386] ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 80.

[387] TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 32, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 dez. 2022.

Baseado do artigo 11, o consentimento deverá ser apresentado de forma destacada e específica, além de ser livre, informado e inequívoco. Além disso, a Lei em tela, dispõe que se o titular não fornecer consentimento, os dados poderão ser tratados nas hipóteses do artigo 11, II, da LGPD[388]em que for indispensável nessas situações.[389] Porém, conforme já exposto, a base legal do consentimento dificilmente será utilizada nas relações de trabalho, tendo em vista a natureza da relação, pois, a empresa deverá demonstrar que o trabalhador não será prejudicado se não o consentir.[390]

No âmbito laboral, por parte dos empregadores ideológicos, há necessidade de tratar determinados dados sensíveis, como por exemplo: convicção religiosa, a opinião política, a filiação ao sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, tendo em vista que, para o funcionamento das Organizações de Tendência,[391] esses dados se mostram relevantes.

Neste sentido, os dados sensíveis poderão ser tratados justificados pela hipótese de tratamento com a finalidade de exercer regularmente os direitos, até mesmo em contrato, processo judicial, administrativo e arbitral (artigo 11, II, alínea d, da LGPD). Para a utilização dessa hipótese, deve-se atender aos princípios: da finalidade, com a realização para "propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular"; princípio da adequação, observando a compatibilidade do tratamento com os objetivos já informados ao titular dos dados; princípio da necessidade, com a limitação de tratar somente o necessário; princípio da transparência, garantindo acesso à informações claras aos empregados ou candidatos e, por fim, o princípio da não discriminação, que não permite a realização de tratamento de dados para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos. [392]

A coleta de alguns dados sensíveis se justifica apenas nas organizações ideológicas, em que o empregado tem a função de realizar tarefas de tendências, nos quais os dados coletados têm papel relevante para prestação desses serviços. Porém, para os empregados que

---

[388] MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 174.

[389] Ibidem, p. 174.

[390] CARLOTO, Selma. Seção II: Do tratamento de Dados Pessoais Sensíveis. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.66.

[391] Para melhor entendimento, a autora Gabriela Curi define Organizações de Tendência: "aquelas cuja finalidade é a difusão de determinada ideologia, independentemente do ânimo de lucro, formadas por pessoas (ou apenas por uma pessoa) que se utilizam dessa para expressar seu pensamento, credo, religião ou ideologia" (GASPAR, 2020. p.226.)

[392] GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 222.

exercem tarefas sem conteúdo ideológicos, a coleta de dados não tem legitimidade e não pode se enquadrar na hipótese do artigo 11, II, alínea d, da LGPD.[393]

[393] GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 225.

3 APLICAÇÃO DAS BASES LEGAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA: ANÁLISE DAS FASES CONTRATUAIS

Considerando que o empregado é titular dos seus dados e o empregador é o controlador, porquanto trata os dados do trabalhador, devem ser observados os limites de tratamento de dados. A licitude do tratamento de dados pessoais deve ser adequada em uma das bases legais previstas na LGPD.[394] O titular dos dados deverá ter ciência do tratamento, independente da base legal utilizada, pois o titular dos dados poderá tomar decisões, tais como: ter acesso livre aos seus dados, segurança de qualidade, garantia da correção, precisão e a atualização dos seus dados.[395]

No campo das relações de trabalho, as hipóteses que legitimam o tratamento de dados pessoais do empregado mais frequentes para o autor Iuri Pinheiro são: Cumprimento de obrigação legal ou regulatória; execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato; exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral.[396]

Já para a autora Selma Carloto, as bases legais mais utilizadas seriam: Em primeiro lugar, cumprimento de obrigação legal ou regulatória, como por exemplo: nos casos de exames admissionais, periódicos e demissionais, exame virtual de ergonomia em teletrabalho e antecedentes para vigilantes. Em segundo lugar, execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato, utilizada para fins de conta salário, direitos decorrentes de acordo coletivo, entre outros. Em terceiro lugar, proteção à vida e integridade física do titular ou terceiro, empregada nos casos de vídeo vigilância, antecedentes para a vaga de babá, por exemplo. Em seguida, a quarta mais utilizada seria o legítimo interesse, aplicada nos casos de revista pessoal na saída, monitoramento de e-mail corporativo, canal de denúncia. E por fim, a base do consentimento, em alguns casos como: vídeo institucional, foto para revista, plano de saúde e bolo de aniversário. [397]

---

[394] MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 164.

[395] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 56.

[396] PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 62.

[397] CARLOTO, op. cit., p.134.

Sobre a base legal do consentimento, não é aconselhável ser a opção primária, embora utilizada em alguns casos, porquanto, os dados pessoais nas relações trabalhistas não podem correr o risco de ficar sem um tratamento adequado, ou seja, por falta de consentimento ou pela revogação deste.[398] A base legal do consentimento deverá ser subsidiária, pois a referida base poderá ser utilizada, quando as demais bases forem inadequadas.

Outrossim, além do requisito da subsidiariedade, o empregador tem o dever de comprovar que o consentimento é específico e informado e, foi concedido de forma livre, corroborando ainda, que a recusa do trabalhador não seria prejudicial para este, tampouco sofreria retaliação[399]. Sobre a referida base, o autor Ricardo Galvão observa de forma sucinta a aplicação do consentimento nas três fases da relação trabalhista, antes, durante e depois do contrato:[400]

> Na fase pré-contratual, embora ainda não exista a subordinação jurídica decorrente do liame empregatício, o consentimento estará viciado por se tratar de um potencial moeda de troca para que permaneça ativa a possibilidade de conseguir o emprego para o qual o candidato está concorrendo. Na fase contratual, a existência da subordinação jurídica torna desaconselhável a utilização da base legal do consentimento. Na pós-contratual, por outro lado, não há mais a possibilidade de o consentimento ser utilizado como poder de barganha nem a subordinação jurídica, motivo pelo qual nada impede que o tratamento do dado pessoal do ex-empregado decorra do consentimento livre, informado, inequívoco e específico.

O artigo 7º, inciso II, da LGPD, que possui como base legal a necessidade do tratamento para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, cabe em diversas situações na relação de trabalho, pois os dados pessoais dos empregados são coletados e mantidos pelo empregador, sendo estes dados indispensáveis ao cumprimento das variadas obrigações patronais. Como por exemplo: informações de depósito bancário do salário, manutenção do plano de saúde, exames admissionais, demissionais e de retorno, entre outros.[401]O autor Rafael Monsele exemplifica os casos em que o setor de gestão de pessoas ou

---

398 CEZARANI, Manoela Monteiro de Castro Antunes. A LGPD criou mais um passivo trabalhista? *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p.128.

399 LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022. p. 153.

400 Ibidem, p. 155.

401 ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 247.

de recursos humanos tratam os dados pessoais com uma finalidade específica, atendendo às necessidades para cumprimento das atividades do empregador:[402]

> seleção e recrutamento; gestão administrativa de pessoal; gestão da remuneração e cumprimento das formalidades administrativas relacionadas; organização do trabalho; acompanhamento de carreira e mobilidade; treinamento; manutenção dos registros obrigatórios e relações com órgãos representativos dos trabalhadores; fornecimento de ferramentas profissionais ao trabalhador; gestão da saúde e segurança no trabalho.

O inciso V, do artigo 7º da LGPD, que seria a base legal com a justificativa de execução contratual, também admite o tratamento de dados pessoais, às diversas fases da relação trabalhista.[403] A coleta dos dados pessoais dos trabalhadores necessita ter muita cautela. Na fase pré-contratual é necessário evitar, como por exemplo, coleta dos dados relacionados "ao gênero, estado civil, existência de filhos, menção de contrair matrimônio, religião, doenças prévias, patrimônio genético, antecedentes criminais e investigação sobre a vida financeira."[404]

Neste sentido, a Portaria de nº 671/2021[405], do Ministério do Trabalho Previdência, proíbe, em seu artigo 187, que o empregador solicite quaisquer documentos discriminatórios, ou considerar como determinante as informações discriminatórias, seja no ato da contratação, remuneração, promoção, formação profissional e manutenção do emprego:

> Art. 187. As seguintes práticas discriminatórias são vedadas ao empregador para fins de seleção, contratação, remuneração, promoção, formação profissional e manutenção do emprego, além de outras previstas em legislações específicas:
> I - considerar como variável determinante idade, raça, cor, etnia, sexo, situação familiar, religião, procedência nacional, condição de portador do vírus da imunodeficiência adquirida - HIV, condição de pessoa com deficiência ou reabilitado, entre outras previstas na legislação; e
> II - fazer exigência de quaisquer documentos com fins discriminatórios ou obstativos, como certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez;

---

[402] MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 175-176.

[403] NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p.42. Edição do Kindle.

[404] PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 62.

[405]PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 27 dez. 2022.

Na fase contratual é solicitado uma grande quantidade de dados que são necessários a execução contratual e para atender a ordens legais. Os dados podem ser relacionados a jornada de trabalho, ao valor do salário, eventuais descontos na folha, faltas, dados sobre saúde, status matrimonial e situações familiares. Já na etapa pós contratual, são necessários dados para a rescisão do contrato trabalhista, o que inclui exame médico demissional.[406]

Compete observar, quando várias bases legais são reveladas adequadas para o mesmo fim, deverá se escolher apenas uma única base legal. Por outro lado, quando o mesmo tratamento de dados possui vários objetivos para cada uma das finalidades, deve-se optar por apenas uma base legal.[407] Além disso, as informações coletadas não poderão ser reutilizadas ou alteradas para outras finalidades diferentes do objetivo inicial e, as bases legais deverão ser decididas antes de qualquer operação de tratamento. [408]Cumpre ressaltar, que os incisos III, IV e X,[409] do artigo 7º, da LGPD não cabem na relação de trabalho.[410]

3.1 Tratamento de dados pessoais nas relações trabalhistas pré-contratuais

A fase pré-contratual inicia quando um pretendente se candidata à vaga de emprego e, termina esta fase quando o processo seletivo é encerrado ou quando o contrato é assinado pelas partes.[411] Nesta fase, o recrutador tem acesso aos dados pessoais do candidato através do seu currículo, e este tem a obrigação de utilizar os dados pessoais do candidato somente

---

406 PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 63.

407 CLIMACO, Emerson. Nascimento, reflexos e reflexões trabalhistas da LGPD. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p.175.

408 MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 176.

409 (...) 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 dos dados pessoais;
X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

410 ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 247.

411 NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 155.

para a finalidade a qual os dados foram enviados, em atendimento à LGPD. Esta fase é definida por Selma Carloto e Túlio de Oliveira como: "Período pré-contratual é aquele que precede o momento em que se aperfeiçoa um contrato de trabalho, um momento prévio e preparatório de um futuro contrato de trabalho, mas sem um valor vinculante entre as partes."[412]

Além disso, quem recruta deve armazenar os dados com proteção e suprimi-los oportunamente. Cumpre salientar, que os juristas advertem a adoção do princípio da minimização da coleta de dados, que versam em solicitar a menor quantidade possível de dados, como o fim de diminuir eventuais riscos oriundos da Lei Geral de Proteção de Dados.[413] Nesta linha de raciocínio, Ricardo Galvão ressalta:[414]

> Por isso, é necessário que o ordenamento jurídico proíba o empregador de solicitar determinadas informações pessoais, principalmente quando não guardem qualquer relação com as qualificações necessárias ao exercício do cargo. Sem normas proibitivas nesse sentido, é natural que o potencial empregador abuse de sua posição e solicite informações que constranjam os candidatos e ainda que potencialmente causem alguma reação discriminatória em desfavor do titular do dado pessoal. A exigência de informações que injustificadamente invadam a vida privada do trabalhador pode causar duas consequências igualmente nefastas: a não seleção do candidato por critério discriminatório ou a contratação para trabalhar sob as ordens de alguém que conhece indevidamente alguma informação que o constrange.

Baseado no princípio da minimização, Selma Carloto traz como exemplo empresas da união europeia, em que muitas não recebem mais currículos por e-mail, tendo em vista que, são enviados com dados desnecessários. Sendo assim, as empresas optam em receber os dados dos candidatos através de cadastro no site, em que a empresa define quais dados precisa.[415]

Um outro princípio que deve ser observado na fase de seleção de candidatos, é o princípio da não discriminação, que tem por finalidade impedir que os dados pessoais sejam usados de forma a admitir a exclusão ou discriminação de alguém, conforme artigo 6º da LGPD. Sendo assim, em observância à Lei, não será permitido o acesso ou a utilização dos

---

[412] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais:* algumas promessas e muitos perigos. Ltr Legislação do Trabalho**:** publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 86, 01 jan. 2022. Mensal.

[413]CLIMACO, Emerson. Nascimento, reflexos e reflexões trabalhistas da LGPD. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p.60.

[414] LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022. p. 117.

[415] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* incluindo modelos, segurança da informação e fases de implementação. 3 ed. São Paulo: LTR, 2022. p.47.

dados pessoais indevidamente. [416] A consulta à rede social para análise de perfil dos candidatos é um exemplo em que pode gerar discriminação[417]:

> Como é sabido, e tomamos o Facebook como exemplo dada a sua ampla difusão, existe um certo nível de informação da conta que pode ser consultado por qualquer outro membro da rede e sem a necessidade de entrar no círculo de amigos. Esse é geralmente o caso de fotos de perfil, fotos de capa, participação em grupos públicos ou, especialmente, "curtidas" em organizações, mídia, música, livros, esportes, figuras públicas etc. Na verdade, esses dados quase públicos permitem, mesmo quando a atividade do sujeito nas redes sociais não é muito intensa, extrair informações aproximadas o suficiente das convicções do candidato, de seus interesses ou de preocupações que podem ser instrumentalizadas nas decisões de contratação, dando origem a decisões discriminatórias muito difíceis, no entanto, de revelar. Assim, por exemplo, pense-se na preterição de candidatos derivada do fato de que seus perfis refletem o interesse em organizações sindicais ou políticas ou certas crenças.

Além disso, é importante ressaltar a impossibilidade de obrigar os candidatos, em processos de seleção, conceder acesso às suas redes sociais. Por outro lado, cumpre informar que, a discriminação positiva é lícita, tendo em vista que é dada a oportunidade à grupos que costumam sofrer discriminação. Como por exemplo: abrir um processo seletivo visando contratar deficiente ou mulheres negras grávidas. Neste caso, a discriminação é reversa, tendo intuito de beneficiar os grupos segregados.[418] Outrossim, cumpre ressaltar que, os dados sensíveis não poderão ser solicitados, pois, em processo preliminar de execução do contrato o tratamento destes não é possível, em virtude da omissão do artigo 11 da LGPD.

Na contratação do trabalhador são solicitadas inúmeras informações obrigatórias, tais como: nome completo, CPF, telefone, endereço, e-mail etc. Além desses dados comuns, dependendo da função a ser desempenhada, são solicitados os dados como, tipo sanguíneo, carteira de vacinação, por exemplo. Tais informações passam por diversos setores dentro da empresa: Recursos humanos e gestores, no momento da entrevista, quando aprovado o trabalhador, os seus dados circulam no departamento pessoal, financeiro, medicina do trabalho.[419]

---

[416] NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 157.
[417] REY, Joaquín Pérez. O trabalhador transparente: relações trabalhistas e redes sociais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 236.
[418] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 104.
[419] NASSIF, Murilo Meneghetti; LINGUANOTTO, Fernanda. A LGPD como norma de inclusão e fomento da diversidade no ambiente laboral brasileiro. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 156.

A hipótese autorizadora para o tratamento de dados justificada pela execução de contrato (artigo 7º, inciso V, da LGPD), poderá ser utilizada nas etapas preliminares da contratação, tendo em vista que, ao final de um processo seletivo são necessários diversos dados do candidato escolhido para efetivação do ingresso nos quadros da organização,[420] quando atingido o objetivo ou quando não houver mais possibilidade de contratação, visto que, a finalidade não subsiste, os dados deverão ser descartados. No caso de o candidato manifestar a vontade de desistência do processo seletivo, os dados pessoais também deverão ser descartados.[421]

Aos candidatos que não são selecionados, cabe requerer o consentimento, para autorizar o armazenamento do seu currículo (banco de talentos).[422] Neste caso, o candidato poderá autorizar ou não, sem danos no processo seletivo. Caso a empresa queira tratar os dados pessoais dos candidatos por um maior período, mesmo após atingida a finalidade inicial, deverá solicitar ao titular dos dados consentimento para o tratamento dos dados em novo período. A base legal do consentimento também se aplica para o candidato autorizar o compartilhamento dos dados com outra empresa ou, reservar o seu currículo para outra vaga.[423] Neste sentido, Ricardo Nogueira assinala:[424]

> Cogente o apontamento que a empresa não pode utilizar os dados presentes nos currículos, como a comercialização ou transferência para terceiros, sem o consentimento expresso do titular, ainda que seja autorizado o seu armazenamento na empresa, prática essa muito usual entre as empresas, pois uma se apoia na outra ou no banco de currículo do outro, no caso de escassez de profissional buscando em seu próprio banco.

Quando há cancelamento da vaga, mesmo após o aviso que o candidato seria contratado, por exemplo, aplica-se a base legal do artigo 7º, VI, da LGPD, para exercício regular de direitos em processo judicial, tendo em vista que, há um grande risco de o recrutado ingressar com uma ação trabalhista, alegando perda de oportunidade e a indenização

---

[420] BOURY, Marina Bessa. Bases legais para o tratamento de dados de empregados: uma abordagem prática. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 131.

[421] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* incluindo modelos, segurança da informação e fases de implementação. 3 ed. São Paulo: LTR, 2022. p. 47.

[422] BOURY, op. cit., p.136.

[423] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* incluindo modelos, segurança da informação e fases de implementação. 3 ed. São Paulo: LTR, 2022. p.48.

[424] MONNAZI, Ricardo Nogueira. Banco de currículos: intersecção e conformidade entre o direito do trabalho pré-contratual e a LGPD. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 312.

correspondente, o que justifica a manutenção dos dados pessoais do candidato, pois a empresa corre o risco de ser acionada judicialmente.[425]

O recrutamento de candidatos também pode ocorrer através da utilização da inteligência artificial. Em certas ocasiões são usados softwares e mapeamento de perfil comportamental, para facilitar uma decisão mais assertiva, tendo em vista que, esses programas indicam quem mais se aproxima da cultura da empresa. Com a análise dos candidatos através da utilização da inteligência artificial, algoritmos e *big data*, são criados perfis automatizados dos potenciais trabalhadores. Esse processo que gera um ponto de atenção sobre a proteção dos dados pessoais no término do processo seletivo, no que se refere ao descarte dos dados. Além disso, "há a possibilidade de auferir dados sensíveis e dados pessoais a partir de interferência sobre o estado emocional das pessoas em análise, por exemplo, de padrões de digitação e a expressões faciais."[426]

Neste sentido, os autores Paola Cantarini e Ricardo Freitas, afirmam que há uma necessidade de novos direitos procedimentais a serem reconhecidos, carecendo de esclarecimentos sobre decisão automatizada, além de uma auditoria externa sobre casual potencial discriminatório. E, diante da falta de leis principiológicas das decisões automatizadas, devem ser adotadas:[427]

> Boas práticas e práticas de *compliance* (LGPD, artigo 46, caput), inclusive com a adoção de estratégias de mitigação de riscos (LGPD, artigo 50, caput), quando da aplicação de IA envolvendo relações trabalhistas, por implicar tratamento de dados sensíveis, e um alto potencial de riscos e danos com aspectos discriminatórios.

Antes de contratar o candidato, também costuma-se acontecer uma triagem de antecedentes (a checagem de antecedentes ou *background checks e pre-employment vetting*), que verifica a vida pregressa dos empregados ou candidatos à vaga de emprego. Esta checagem tem a finalidade de verificar se estão em conformidade com a cultura da empresa. A investigação de antecedentes do candidato, é amparada pela hipótese do 7º, V, da LGPD,

---

425 MARTINEZ, Michel reinas. *Compliance* na Proteção de Dados pessoais na fase pré-contratual. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 297.

425 SILVEIRA, Ricardo Freitas; CANTARINI, Paola. Decisões automatizadas, IA e relações trabalhistas. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 183.

426 Ibidem, p. 183.

427 427 SILVEIRA, Ricardo Freitas; CANTARINI, Paola. Decisões automatizadas, IA e relações trabalhistas. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 183.

que é necessária para cumprimento do contrato.[428] A consulta de restrição de crédito, por exemplo, é contrária à Constituição Federal, tendo em vista que gera uma discriminação no âmbito da relação de trabalho, conforme artigo 7º, XXXI, da CF combinado com a Convenção 111 da OIT[429], pois essa análise de restrição ao crédito serve para proteger o crédito e não inviabilizar o emprego.[430]

Neste sentido, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho entende que é caracterizado discriminação quando exigidas às informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito de empregados e candidatos a emprego:[431]

> "RECURSO DE EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS. 1. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DE UTILIZAR BANCO DE DADOS, DE PRESTAR E/OU BUSCAR INFORMAÇÕES SOBRE RESTRIÇÕES CREDITÍCIAS RELATIVAS A MOTORISTAS DE CARGAS, CANDIDATOS A EMPREGO. 1.1. A Eg. 7ª Turma não conheceu do recurso de revista do Ministério Público do Trabalho. Concluiu que "a atividade de gerenciamento de riscos, amplamente considerada, tem lugar no mercado, com respaldo do ordenamento jurídico, o que reforça a impossibilidade de ser inviabilizada ou restringida pelo uso que se fará das informações prestadas". 1.2. A Constituição consagra o princípio da livre iniciativa (art. 170, parágrafo único, da CF), ressalvados os limites impostos pela ordem jurídica. Quanto ao tema, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que as informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito não podem ser exigidas de empregados e candidatos a emprego, por caracterizar vedada discriminação (art. 1º da Lei 9.029/95). 1.3. No que tange aos motoristas de transporte de cargas, dispõe o art. 13-A da Lei 11.442/2007, incluído pela Lei 13.103/2015, que "é vedada a utilização de informações de bancos de dados de proteção ao crédito como mecanismo de vedação de contrato com o TAC [transportador autônomo de cargas] e a ETC [empresa de transporte rodoviário de cargas] devidamente regulares para o exercício da atividade do Transporte Rodoviário de Cargas". 1.4. Poder-se-ia defender que a vedação é dirigida apenas ao empregador a quem se destina a informação prestada pela ré. Não obstante, ao incluir esse elemento como de risco ao contrato e repassá-lo inclusive à seguradora, há potencial infração à Lei. 1.5 [...] Se se está diante de uma manipulação de dados pessoais tendente a gerar uma cadeia de quebra da isonomia e de discriminação (já

---

[428] MAIA, Daniel Azevedo de Oliveira. As hipóteses autorizativas de tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho sob a ótica da LGPD e do GDPPR. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p.192.

[429] Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT. CONVENÇÃO Nº 111 CONVENÇÃO CONCERNENTE À DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPRÊGO E PROFISSÃO. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em 26 de dez.

[430] PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 64.

[431] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR-933-49.2012.5.10.0001. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Embargantes: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO e GPS LOGÍSTICA E GERENCIAMENTO DE RISCOS S.A. Embargados: os mesmos. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data do Julgamento: 25/02/2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=246606&anoInt=2014.>Acesso em 28 dez. 2022.

> repudiada no art. 1º da Lei 9.029/1995 e pela Convenção 111 da OIT), não há que se falar em prevalência do direito fundamental à livre iniciativa. No caso, a ré usa dado com fim diverso daquele para o qual foi criado, a fim de indicar ao empregador e à seguradora um maior risco na contratação ou na distribuição de serviços para determinado empregado. Culpar o empregador que acate o relatório como se ele fosse, sozinho, o violador da ordem constitucional é uma ficção. 1.8. Destarte, utilizar ou fazer utilizar o cadastro para qualquer outro fim que não a proteção ao fornecimento de crédito, salvo autorização em Lei, após a vigência da LGPD, é ilegal. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3° e 13 da LACP). Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido"

Já a certidão de antecedentes criminais, só é permitida em casos excepcionais em virtude "da existência de lei, natureza do ofício ou elevado grau de fidúcia."[432] O Tribunal Superior do Trabalho solidificou um rol exemplificativo para quais podem considerar fidedigna a requisição de entrega da certidão de antecedentes criminais:[433]

> DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. 1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido; 2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas; 3 a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido".

É lícita a solicitação da certidão de antecedentes criminais no caso de seleção para a vaga de vigilantes, por exemplo. Pois, tal exigência é amparada pela Lei 7.102 de 1983, em seu artigo 16, inciso VI, que tem como pré-requisito para o exercício da profissão de vigilantes a ausência de antecedentes criminais registrados.[434]

---

[432] PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 64.

[433] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Recurso de Revista repetitivo. PROCESSO nº TST-IRR-243000-58.2013.5.13.0023. Da SBDI-1 Plena. Recorrente: SEVERINO ALEXANDRE DA SILVA. Recorrido: ALPARGATAS S.A. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. Data do Julgamento: 22/09/2017. Disponível em: < https://www.tst.jus.br/-/tst-define-regras-sobre-exigencia-de-antecedentes-criminais-em-julgamento-de-recurso-repetitivo.>. Acesso em 28 dez. 2022.

[434]BRASIL. *Lei 7.102, de 20 de junho de 1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de

Os dados extraídos da certidão de antecedentes criminais podem provocar discriminação, mas por outro lado, não está inserida no rol dos dados sensíveis, visto que, a LGPD define dados pessoais sensíveis se for sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, de filosófico ou político, referente à saúde ou à vida sexual e, por fim, dados genético ou biométrico, conforme já exposto. Ocorre que há debates doutrinários de que o rol relacionado à dados pessoais sensíveis não é taxativo, o que consideraria dados sensíveis as informações que possam gerar ao indivíduo situações discriminatórias.[435]

Para a doutrinadora Bruna Jardim,[436] poderiam ser aplicada quatro hipóteses para tratar dados extraídos da certidão de antecedente criminal. A primeira hipótese seria da obrigação legal ou regulatória, caso a norma exigir tal coleta. A segunda hipótese em que o TST autoriza, seria a disposta no inciso VII, do artigo 7º da LGPD[437], quando a relação de trabalho envolver empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou pessoas com deficiência, e empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes. Porém, se for adotar o entendimento europeu, essa base legal só é aplicada em situação de vida ou morte, o que a tornaria inadequada.

Em seguida, autora apresenta a terceira hipótese trazida pelo TST, que seria a base legal da proteção do crédito, disposta no inciso X, quando se tratar da relação de trabalho envolvendo bancários e afins. Todavia, a proteção de crédito tem um conceito genérico, podendo abranger ou não, a autorização para coletar a certidão de antecedentes criminais de empregados bancários. Por fim, a autora apresenta a quarta base legal que poderia ser utilizada no processo seletivo, a solicitação da certidão de antecedentes criminais: legítimo interesse do controlador, que se encontra no inciso IX. A exigência da referida certidão é de suma importância para o empregador no caso concreto, porque estaria atendendo o requisito do interesse.

Cumpre ressaltar, que caso a certidão de antecedentes criminais for considerada como dados sensíveis, a base legal do legítimo interesse não poderá ser aplicada, visto que não foi abrangida pelo artigo 11 da LGPD. Neste sentido, poderia utilizar a base legal prevista no

---

vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 01 jan. 2023.

435 JARDIM, Bruna. A exigência de certidão de antecedentes criminais nos processos seletivos em conformidade com LGPD. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 261.

436 Ibidem, p. 262.

437 "Para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros;"

inciso II, alínea d, do artigo 11: Quando for indispensável para exercício regular de direitos, inclusive em contrato.[438]

No que diz respeito à exames para contratação, a CLT, em seu artigo 373-A[439] proíbe a exigência de exame de gravidez no processo seletivo e durante o contrato de trabalho. Além disso, a Portaria de nº 671/2021 do Ministério do Trabalho Previdência, já exposta que proíbe, em seu artigo 187, que o empregador solicite quaisquer documentos discriminatórios, ou considerar como determinante as informações discriminatórias, como exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

Nesta linha de raciocínio, a Lei 9.029/1995, em seu artigo 2º, considera crime a prática discriminatória de exigência de teste de gravidez.[440] Sendo assim, é verificado que a intenção do legislador é de proibir práticas discriminatórias negativas, além de considerar crime a solicitação de exame de gravidez para ingresso no mercado de trabalho.

Contudo, se a prática discriminatória for inversa ou positiva em favor do titular dos dados, tal prática é legitima, como por exemplo, abrir um processo seletivo para grupos minoritários, neste caso, contratar apenas grávidas. Esta prática concede oportunidades aos grupos que geralmente sofrem discriminação. Neste caso, há possibilidade de tratamento de

---

438 JARDIM, Bruna. A exigência de certidão de antecedentes criminais nos processos seletivos em conformidade com LGPD. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 263.

439 Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.
(BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.> Acesso em: 22 de jun. de 2022.)

440 Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:
I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
BRASIL. *Lei 9.029, de 13 de abril de 1995.* Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm.> Acesso em: 01 de jan. de 2023.)

dados por interesse legitimo, mesmo sendo dados sensíveis de cunho discriminatório, pois o interesse seria os direitos fundamentais do próprio titular. [441]

3.2 Tratamento de dados pessoais no decurso do contrato de trabalho

Esta fase contratual é iniciada a partir da admissão do empregado ou quando o contrato for formalizado. Nesta fase tem um fluxo de dados de grande intensidade, tais como: documentos necessários para registro dos empregados, dados bancários para pagamento de salários, dados sobre filiação sindical, relativos à saúde como exames ocupacionais, atestados médicos, dentre outros. Para a exigência de um desses dados, é imperioso observar uma das possibilidades legitimadoras do artigo 7º da LGPD. Os documentos podem ser exigidos em atendimento ao cumprimento de obrigação legal, execução do contrato, legítimo interesse, e em algumas situações, o consentimento[442].

Assim, a empresa deverá justificar sempre qual a base legal utilizada no tratamento, priorizando a autodeterminação informativa, para que o titular dos dados tenha a opção de escolha e se revela ou não suas informações.[443] Diante do volume intenso na circulação dos dados pessoais do trabalhador, as empresas devem aplicar medidas técnicas e administrativas, principalmente quando ocorre transferência de informações dos dados dos empregados, seja dentro da organização ou com outras entidades externas. Nestes casos, as empresas precisam observar e agir de forma mais específicas no controle dos dados, e havendo necessidade, elaborar um RIPD (Relatório de Impacto à Proteção de Dados) ou relatórios de auditoria.[444]

O empregador quando compartilha os dados do trabalhador com empresas tomadoras e prestadoras de serviços e operadores, com a finalidade de fiscalizar pagamentos, por exemplo, ambas as partes têm responsabilidade solidária sobre os dados pessoais dos empregados,

---

441 CARLOTO, Selma; SIMÕES, Marcel Edavar. *Legítimo interesse na lei geral de proteção de dados e a efetividade dos direitos fundamentais.* Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 5, n. 85, p. 619. 01 mai. 2021. Mensal.

442 MONNAZI, Ricardo Nogueira. Banco de currículos: intersecção e conformidade entre o direito do trabalho pré-contratual e a LGPD. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p.307-308.

443 SILVA, Fabrício Lima. A autodeterminação informativa e os limites do poder fiscalizatório do empregador. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p.340.

444 CARLOTO, Selm.a. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 106.

conforme artigo 42 da Lei Geral de Proteção de Dados[445]. O compartilhamento dos dados com as empresas tomadoras de serviços se faz necessário para a execução do contrato[446].

Quando se trata de monitoramento de e-mail corporativo, por exemplo, poderá ter amparo na base do legítimo interesse para tratar os dados do empregado (artigo 7º, IX, da LGPD). Porém, é necessário que haja transparência ao empregado, ou seja, informar que o e-mail é um instrumento de trabalho, não sendo permitido a utilização para fins pessoais e, que o conteúdo e troca de mensagens será controlado e armazenado pela empresa, tendo em vista que, as mensagens no e-mail corporativo destina-se apenas ao interesse da empresa. A concretude desta situação, se dá com as rotinas laborais que pertencem ao empregado, na esfera da relação contratual com empregador. O empregador que detém o poder diretivo, tem a finalidade legítima justificada pela organização da empresa e o poder de controle.[447]

Por outro lado, o monitoramento de redes sociais, com o fim de limitação de tempo de acesso, não teria amparo na base legal do legítimo interesse, tendo em vista que, não passaria no teste de ponderação, porquanto, essa medida não seria a menos invasiva, já que existe a opção de proibir ou limitar o acesso às redes sociais. [448]

Ao monitorar o ambiente de trabalho, é utilizado diversas tecnologias para medir e avaliar a produtividade do empregado. O empregador neste caso, protegido pela base do legítimo interesse, necessita realizar o teste do legítimo interesse (LIA). Analisando este caso concreto, de monitoramento do ambiente de trabalho, a finalidade seria legítima, tendo em

---

[445]Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo. § 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados:
I - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei;
II - os controladores que estiverem diretamente envolvidos no tratamento do qual decorreram danos ao titular dos dados respondem solidariamente, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei.
BRASIL. *Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de dados (LGPD). Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm.> Acesso em: 09 jul. 2022.

446 CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* incluindo modelos, segurança da informação e fases de implementação. 3 ed. São Paulo: LTR, 2022. p. 53.

[447] ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 251.

448 CARLOTO, Selma; SIMÕES, Marcel Edavar. *Legítimo interesse na lei geral de proteção de dados e a efetividade dos direitos fundamentais.* Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 5, n. 85, p. 620. 01 mai. 2021. Mensal.

vista que, transcorre das próprias normas legislativas trabalhistas, tendo o empregador o interesse legítimo em melhorar a performance de seus empregados. [449]

No caso do trabalho remoto, ou teletrabalho, em que há monitoramento à distância do empregador, este não tem amparo legal para o monitoramento de imagens, sobretudo, quando as atividades laborais são exercidas na casa do empregado. Neste sentido, cumpre-se ressaltar que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, XI, versa sobre o direito fundamental da inviolabilidade do lar. Sendo assim, é permitido ao empregador, fundamentada na base do interesse legítimo patronal, o acesso e monitoramento quanto ao conteúdo de dados somente do equipamento, ou seja, do computador utilizado pelo empregado. Porém, com ressalva de que se houver a possibilidade de acesso a quaisquer outros dados, além daqueles que pertencem as atividades laborais que decorre do contrato de emprego, o monitoramento não será possível.[450]

Outro meio de monitorar o empregado durante a vigência do contrato, é por meio do sistema de geolocalização. Essa tecnologia de dispositivos móveis admite um monitoramento constante de dados de localização. Frequentemente, quando instalado um dispositivo de GPS, os trabalhadores ainda utilizam após o expediente de trabalho e, proporciona a possibilidade de um controle contínuo, através destes dispositivos de geolocalização pelo empregador. Embora seja lícito o tratamento de dados por meio de geolocalização, os princípios da LGPD e suas bases legais devem ser observados, avaliando sempre a necessidade de uso desses dispositivos, com a finalidade de evitar a invasão da intimidade do trabalhador.[451]

Segundo o Parecer 13/2011, [452] que versa sobre serviços de geolocalização em dispositivos móveis inteligentes do Grupo de trabalho para a proteção de dados do artigo 29 da UE, a base legal cabida para o tratamento de dados de localização, em um contexto dos serviços da sociedade da informação, seria do consentimento prévio informado, tendo em vista o caráter sensível do tratamento. Porém, em um argumento laboral, conforme já exposto,

---

[449] BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de Dados Pessoais*: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 250.

[450] ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 252.

[451] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais*: algumas promessas e muitos perigos**.** Ltr Legislação do Trabalho*:* publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 86, 01 jan. 2022. Mensal.

[452] ARTIGO 29. - Grupo de Protecção de Dados Pessoais - Parecer 13/2011 sobre serviços de geolocalização em dispositivos móveis inteligentes. Disponível em: <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_pt.pdf>. Acesso em 02 de jan. 2023.

o consentimento como defesa legítima para o tratamento de dados é arriscado. Sendo assim, foi feita a seguinte nota:

> Em vez de pedirem esse consentimento, os empregadores devem verificar se é comprovadamente necessário monitorizar a localização exata dos empregados para um fim legítimo e ponderar essa necessidade face aos direitos e liberdades fundamentais dos empregados. Nos casos em que essa necessidade seja devidamente justificada, a base jurídica de tal tratamento pode ser o interesse legítimo do responsável pelo tratamento dos dados (artigo 7.º, alínea f) da Directiva Protecção de Dados).

Neste sentido, a finalidade para qual está sendo coletado os dados deve ser considerada e justificada para um fim legítimo, ou seja, se a necessidade for comprovada, poderá ser aplicada a base legal do legítimo interesse do controlador. Quando o tratamento for por geolocalização, é recomendado nestes casos, que o empregado desligue o dispositivo de monitoramento quando não for o horário de trabalho, para que evite o controle contínuo. Assim, o empregador deverá orientar o empregado o modo de o fazer.

É importante trazer que esse serviço além de informar a posição exata do dispositivo, também indica o momento da localização. [453] Portanto, é necessário que o empregador opte sempre pelos meios menos intrusivos, evitando uma monitorização constante. Uma das opções seria um sistema que emite uma sinalização quando o empregado ultrapassar o limite virtual pré-estabelecido. Outro exemplo seria, que o empregado tivesse a alternativa de desligar o dispositivo para não ser monitorado após seu horário de trabalho. É imperioso ressaltar que, a realização de tratamento de dados de geolocalização deverá ter uma conexão com a vida profissional do trabalhador, o que for extra laboral é vedado ao empregador.[454]

Neste contexto, cabe ressaltar que o sistema de geolocalização é um meio de vigilância à distância, não sendo permitido ser utilizado para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores. Outrossim, para utilização de GPS em frota de veículo de uma empresa, com o objetivo de controlar a utilização dos veículos pelos empregados, não há necessidade de consentimento do trabalhador, porém, as demais obrigações e princípios da LGPD devem ser observados, além de informar ao titular dos dados o tratamento por GPS e a sua finalidade.[455]

Além do controle de geolocalização, existem sensores de alta tecnologia que permitem a captura de informações físicas. O Autor Jeremias Adams-Prassl exemplifica: “a Uber foi

---

[453] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 124.
[454] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais*: algumas promessas e muitos perigos**.** Ltr Legislação do Trabalho*:* publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 91, 01 jan. 2022. Mensal.
[455] Ibidem, p. 92.

pioneira na utilização dos iPhones dos seus condutores para medir a rapidez com que os indivíduos aceleram e (ou) partem, capturando, assim, padrões de condução suaves e abruptos." Jeremias Adams ainda observa que, a vigilância também pode ocorrer através de utilização de rastreadores de *fitness*, aplicativos de saúde encontrados nos celulares e, esses dados podem ser combinados, com facilidade com os dados coletados no local de trabalho.[456]

Neste sentido, observa-se que o local de trabalho e a vida privada estão embaralhados, pois, as informações do cotidiano do indivíduo, até mesmo nos finais de semana, pode ser cruzada com medidas de produtividade da manhã de segunda-feira, por exemplo. Outrossim, é importante ressaltar, que mesmo nos casos em que as informações são tratadas de forma anonimizadas, os conjuntos dos dados podem ser organizados para criar bases de dados dos trabalhadores, identificando assim, a pessoa numa empresa. Cumpre informar que, em jurisdições como a União Europeia, esse tipo de monitoramento estão "sujeitos à legislação em matéria de consentimento e privacidade no tratamento de dados".[457]

Um outro meio de supervisionar o empregado com a utilização das tecnologias são as informações extraídas das redes sociais. Primeiramente cumpre enfatizar, que nem sempre é uma intromissão o acesso do empregador, ou das empresas, à atividade "social" do trabalhador, pois, as informações são acessíveis pela livre navegação na Internet, principalmente quando o perfil do empregado não é restrito, ou seja, qualquer pessoa pode ter acesso às informações publicadas em sua rede social. Nesse sentido, Joaquim Pérez profere:[458]

> O que não parece ser possível é impedir, numa perspectiva laboral, o acesso empresarial aos perfis sociais dos trabalhadores quando esses são públicos ou mesmo quando os trabalhadores dão voluntariamente acesso ao empregador. No entanto, não é apropriado, e insistiremos depois nesta ideia, extrair sempre de um perfil público a intenção do trabalhador de comunicar ou expor alguma informação sem restrições, porque por vezes não saberá que o está a fazer. Além disso, e este é um vetor que não podemos desenvolver plenamente, o impacto da legislação europeia em matéria de proteção de dados não pode ser aqui esquecido. O tratamento comercial de dados em rede não seria abrangido pela "exceção nacional" do artigo 2º da Lei Orgânica Espanhola de Proteção de Dados de Caráter Pessoal e exigiria o consentimento da pessoa envolvida, mesmo quando as suas publicações fossem abertas.

---

[456] ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 92.
[457] ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 92.
[458] REY, Joaquín Pérez. O trabalhador transparente: relações trabalhistas e redes sociais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 231.

Com o intuito de evitar a exposição da vida privada do empregado, é recomendável que a conta da rede social tenha o perfil restrito, não permitindo o acesso empresarial. Por outro lado, ao empregador é proibido exigir que o trabalhador forneça o acesso à sua rede social, inclusive, "solicitar sua inclusão entre os membros da rede do trabalhador", sob pena de ter seu direito à privacidade violado. Neste sentido, caso os trabalhadores sejam coagidos a fornecer seus dados de acesso ao seu perfil social, estes terão dificuldades em recusar-se a atender o pedido. Nesta linha de raciocínio sobre o aspecto internacional, tem-se as seguintes notas (REY, 2020, p.233-234):[459]

> Para Agência Espanhola de Proteção de Dados, em seu relatório 0184/2013, sustentou que "não há lugar para o tratamento de dados de terceiros que não tenham [...] dado [o seu consentimento] mesmo que o seu perfil seja aberto, uma vez que esta circunstância não implica o consentimento dos titulares para o tratamento dos dados pessoais nele contidos". O Regulamento (UE) 2016/679, que está prestes a ser aplicado, prevê que "a fim de garantir que o consentimento foi dado livremente, não deve constituir uma base jurídica válida para o tratamento de dados pessoais num caso específico em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo tratamento" (Considerando 43). Por último, nesse domínio da proteção de dados no âmbito das redes sociais, é igualmente obrigatória a consulta do Parecer 5/2009[460] sobre as redes sociais online, adotado em 12.6.2009 pelo Grupo de Trabalho sobre a Proteção de Dados do artigo 29, que estabelece algumas orientações sobre a forma como os responsáveis pelas redes devem proceder aos ajustamentos em matéria de privacidade que, entre outros objetivos, visam evitar que os utilizadores publiquem inadvertidamente em áreas facilmente acessíveis a terceiros, o que é decisivo no caso dos trabalhadores.

Já no ordenamento jurídico brasileiro, não há um impedimento explícito ao monitoramento das redes sociais do empregado, porém, tais práticas devem ser evitadas, pois representam uma invasão de privacidade e não deve cair em um "automatismo excessivo", o que não poderia gerar uma relação trabalhista. Além disso, as manifestações em redes sociais, sejam elas se conteúdo profissional ou não, integram a liberdade de expressão. Por outro lado, a jurisprudência agrava as decorrências provenientes da infração relacionada às redes sociais, visto a sua publicidade, principalmente quando se trata de insultos.[461]

É comum a utilização das novas tecnologias pelas empresas, como por exemplo: câmeras de vídeo vigilância, em caixas registradoras, quando as atividades forem relacionadas

---

[459] Ibidem, p.233-244.

[460] ARTIGO 29. - Grupo de Protecção de Dados Pessoais - Parecer 5/2009 sobre as redes sociais em linha Disponível em: <https://www.uc.pt/protecao-de-dados/suporte/20090612_parecer_5_2009_wp163_pt>. Acesso em: 30 dez. 2022.

[461] REY, Joaquín Pérez. O trabalhador transparente: relações trabalhistas e redes sociais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 243.

com dinheiro ou para a segurança do ambiente de trabalho para evitar roubos. Porém, quando há tratamento de dados capturados por esses sistemas de vídeo vigilância, há um grande risco de violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A utilização desse sistema, é permitida como a justificativa para fins de segurança de pessoas e de bens, assim como a geolocalização e a biometria. Porém, se o objetivo for para controle da qualidade e quantidade das atividades dos empregados, a utilização de vídeo vigilância não é lícita, tendo em vista que, ofende a privacidade e a intimidade dos trabalhadores.[462]

Neste sentido, Fabrício Lima explica que se o empregador ao gravar o ambiente de trabalho para fins de segurança, por exemplo, ele não poderá utilizar as imagens para controlar as atividades dos funcionários ou aplicar a punição disciplinar, tendo em vista que a utilização dos dados pessoais, deverá se restringir a finalidade informada ao titular dos dados antes da sua coleta. [463] Selma Carloto e Túlio Massoni também observam:[464]

> Quando existem tratamentos por meio de sistemas de vídeo vigilância e outras tecnologias mais modernas, existe sempre um risco elevado de violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Em regra, se os sistemas de vídeo vigilância tem como objetivo direto o controle da qualidade e quantidade das atividades laborais e não a proteção da propriedade, não deverão ser permitidos por ofensa à privacidade dos trabalhadores, já que existem, em regra, meios menos gravosos para atingir o mesmo objetivo pretendido.

A informação do tratamento deverá ser prévia, ao contrário, o empregador afrontará o princípio da transparência. O sistema de vídeo vigilância poderá ser utilizado de forma lícita, sem o consentimento, em atenção aos requisitos de segurança do trabalho, com o objetivo de proteger a vida e a saúde do trabalhador.[465] Sendo assim, a base legal utilizada é da proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro, disposta no artigo 11, inciso II, alínea e, da LGPD.[466]

---

[462] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais:* algumas promessas e muitos perigos. Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. ,93. 01 jan. 2022. Mensal.

[463] SILVA, Fabrício Lima. A autodeterminação informativa e os limites do poder fiscalizatório do empregador. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 339.

[464] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais:* algumas promessas e muitos perigos. Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. ,95. 01 jan. 2022. Mensal.

[465] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais:* algumas promessas e muitos perigos. Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. ,94. 01 jan. 2022. Mensal.

[466] CARLOTO, Selma. Seção II: Do tratamento de Dados Pessoais Sensíveis. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.68.

No que se refere ao tratamento de imagens, o TST vem acolhendo a licitude das gravações no ambiente de trabalho, exceto em banheiros, vestiários, locais de descanso, de lazer ou de alimentação. Porém, com o advento da LGPD, o empregador necessita observar os princípios da Lei e, diante disto, o videomonitoramento necessita de uma informação prévia ao trabalhador, indicando a sua finalidade. Inclusive, a finalidade não poderá ser modificada, após informar ao trabalhador os motivos da captura das imagens.[467]

Outro ponto a observar sobre tratamento de dados, seria nas atividades relacionadas à gestão administrativa de pessoal, quando a finalidade do tratamento for para: gerenciamento de alocações individuais de suprimentos, equipamentos veículos e cartões de pagamento, ou para acesso às instalações do empregador, a base legal recomendada é a do legítimo interesse do controlador (artigo 7º, inciso IX, da LGPD). Todavia, quando a finalidade for referente à gestão de eleições, como por exemplo: CIPA; para a gestão de assembleias ou reuniões de órgãos representativos dos trabalhadores; controle de jornada ou gestão dos recolhimentos fiscais e previdenciários, a base legal indicada é a do cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador (artigo 7º, inciso II, da LGPD). Ainda sobre a gestão administrativa de pessoal, quando a finalidade for para pagamento de salário ou remuneração ou fornecimento de holerites, preconiza-se a base legal da execução de contrato (artigo 7º, inciso V, da LGPD).[468]

Quando versar sobre fornecimento de ferramentas de TI à equipe, com as finalidades de: acompanhamento e manutenção dos equipamentos; gestão de diretórios informáticos que permitem definir o acesso a aplicações e redes; gestão de correio eletrônico corporativo; gerenciamento do uso de redes virtuais privadas internas que permitem a divulgação ou coleta de dados, tem como base legal recomendada a do legítimo interesse do controlador. O autor Rafael Monsele ainda observa que, quando se tratar de treinamento, em que a finalidade for de formação e estágios realizados, a base aplicada é a de execução de contrato. Todavia, quando a finalidade for para avaliação de conhecimentos e formação, a base indicada é do interesse legítimo do controlador. [469]

---

[467] DONEDA, Danilo. Da privacidade à proteção de dados pessoais. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 216. *Apud*. SILVA, Fabrício Lima. A autodeterminação informativa e os limites do poder fiscalizatório do empregador. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 339.

[468] MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 177.

[469] MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 178.

Além do monitoramento por sistemas como, geolocalização e tratamento de dados relacionadas à gestão administrativa de pessoal, tem ainda o tratamento de dados biométricos. Esses são considerados dados sensíveis, portanto, a base legal não poderá ser a do legítimo interesse, tendo em vista que, o artigo 11° da LGPD, que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais sensíveis, não legitima esta hipótese autorizadora. Os dados biométricos são considerados informações seguras e valiosas para fins de autenticação.[470]A biometria é a identificação do indivíduo, reunindo todas as técnicas computacionais que inclui "características biológicas, físicas e comportamentais, como por exemplo: as impressões digitais, a íris, o rosto, a voz, ou mesmo a forma de andar de uma pessoa."[471]

Na relação laboral, enquanto houver o contrato trabalhista vigente para uso de registro eletrônico de ponto, a base legal aplicada para o tratamento de dados será da obrigação legal, descrita nos artigos 7º, inciso II, e artigo 11º, II, alínea a, ambos da LGPD, sem a necessidade do consentimento do empregado.

No direito comparado, o parecer 06/2014 que trata sobre conceito de interesses legítimos do responsável, já mencionado anteriormente, diz que para fins de segurança de ambiente de alto risco, como por exemplo, um laboratório que investiga vírus perigosos, a base legal aplicada para tratamento de dados biométricos seria a do legítimo interesse, mesmo em se tratando de dados sensíveis. Inclui nesse tratamento de dados biométricos, o reconhecimento facial, a impressão digital e o reconhecimento da íris. O fundamento da utilização dessa base seria de interesse público. [472]

Por outro lado, para o acesso à empresa, a coleta da biometria do trabalhador terá que ser através da base legal do consentimento:[473]

> No Brasil, os dados biométricos e genéticos, assim como aqueles de maior potencial discriminatório, são considerados dados pessoais sensíveis, pela presente lei, mas deve ser considerada a possibilidade da utilização da biometria, enquanto vigente o contrato de trabalho, para viabilizar o uso do REP ou registro eletrônico de ponto e sem necessidade de consentimento, por tratar-se de obrigação legal, nos termos do artigo 7º, inciso II, alínea a) da Lei Geral de Proteção de Dados. Os dados biométricos deverão ser sempre eliminados, após o desligamento do trabalhador.

---

[470] TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022. p. 114.

[471] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais:* algumas promessas e muitos perigos. Ltr Legislação do Trabalho**:** publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 89, 01 jan. 2022. Mensal.

[472]CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais:* algumas promessas e muitos perigos**.** Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 89, 01 jan. 2022. Mensal.

[473] CARLOTO, Selm.a. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 147.

> Para acesso às dependências das empresas, os dados biométricos poderão ser tratados apenas com consentimento inequívoco e para este fim por não se tratar de obrigação legal. Não há previsão de possibilidade de tratamento de dados pessoais sensíveis nem na legislação Brasileira e nem na união Europeia com base no legítimo interesse.

A hipótese do consentimento é utilizada para autorização da imagem do empregado nas redes sociais corporativas, assim como depoimentos de funcionários, para fins institucionais.[474] A hipóteses do consentimento também poderá ser aplicada quando o tratamento dos dados pessoais for realmente indispensável para a permissão de determinado benefício econômico ao trabalhador. Neste caso, para a validade do consentimento, a finalidade deverá ser informada e específica da operação do tratamento. [475]

A autora Selma Carloto ressalta, que toda vez que é identificada a base legal do consentimento como tratamento de dados dos empregados, o controlador deverá elaborar um termo de consentimento. Sobre esta base legal a autora observa:[476]

> Serão fluxos pontuais as situações em que o empregado não tenha qualquer prejuízo, caso diga não para o empregador, quanto ao consentimento. A título de exemplo, seria um tratamento de dados de empregado para uma campanha comercial, de marketing, um aniversário. Nessa situação, o empregado não perderá o emprego ou terá prejuízo se recusar o consentimento.

Já a hipótese baseada na necessidade para a execução de contrato firmado com o empregado, poderá ser aplicada para realizar o tratamento do dado mesmo sem o consentimento do trabalhador, nos casos dos dados relativos ao "desempenho profissional do empregado para fins de quantificação, por exemplo, do valor do prêmio".[477] O fundamento da base legal de execução do contrato, segundo o parecer 06/2014 da diretriz 217 do Grupo do Trabalho, do Artigo 29, permite o tratamento das informações referente ao salário do empregado, bem como, os dados da conta bancária onde o salário será depositado, por exemplo.[478]

---

474 BOURY, Marina Bessa. Bases legais para o tratamento de dados de empregados: uma abordagem prática. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 136.

475 LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022. p. 154.

476 CARLOTO, Selm.a. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 109.

477 MEIRELES, Edilton. Linhas básicas da Lei Geral de Proteção de Dados na relação de emprego. In: REQUIÃO, Maurício (org.). Proteção de dados pessoais: novas perspectivas. Salvador, Editora: Edufba, 2022. p. 316.

478 CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.129.

Segundo o parecer 15/2011 do Grupo de Trabalho de Proteção de dados do Artigo 29, no que se refere a compra de ações, poderão ser aplicadas tanto a base do consentimento, quanto aos aspectos administrativos da relação contratual de trabalho. Para o tratamento de dados para fins de segurança social, a base legal aplicada é da obrigação legal ou, possivelmente, do cumprimento das obrigações, conforme artigos 7º e 8º do GDPR. [479]

Ainda no contexto da vigência da relação laboral, é importante arrazoar sobre o tratamento de dados de crianças e adolescentes. Conforme já exposto, em regra o trabalho infantil é proibido, logo, não há o que se falar em tratamento de dados de modo geral. Porém, há casos em que crianças e adolescentes exercem atividades trabalhistas, e nesses casos, a base legal aplicada para o tratamento de dados é da execução do contrato, quando se trata de cantores, atletas e artistas mirins.[480]

Por fim, sobre o tratamento de dados de saúde do trabalhador é justificado pela hipótese de obrigação legal, quando tratar-se de exames periódicos. Os dados de saúde são considerados dados pessoais sensíveis, não cabendo aqui o interesse legítimo. Esses dados devem ser restritos ao departamento de recursos humanos. A gestão de saúde e segurança do trabalho, tem como base legal indicada a do cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador (artigo 7º, inciso II, da LGPD). [481] Quando versar sobre tratamento da informação médica, atestados médicos e utilização de benefícios, como por exemplo, plano de saúde, a base legal aplicada deverá ser do consentimento. [482]

No que diz respeito ao exame de gravidez na dispensa, tem um escopo de proteção à maternidade e nascituro. A CLT, em seu artigo 373-A proíbe apenas a exigência de exame de gravidez no processo seletivo e durante o contrato de trabalho. Neste sentido, é uma prática legítima, e a base legal seria a do legítimo interesse do controlar em proteger os direitos

---

[479] UNIÃO EUROPEIA. Grupo de Trabalho do Artigo 29.º. Parecer 15/2011 Sobre a definição do consentimento. Disponível em: < https://www.gpdp.gov.mo/file/Documents%20of%20European%20Union/PT/%E7%AC%AC15_2011%E8%99%9F%E6%84%8F%E8%A6%8B%E6%9B%B8_PT.pdf>Acesso em: 10 fev. de 2023.

[480] FILHO, Eduardo Tomasevicius. Seção III: Do tratamento de Dados Pessoais de crianças e adolescentes. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 80.

[481] MONSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p. 179.

[482] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 155.

fundamentais da gestante e nascituro e, além disso, até mesmo evitar pagar um salário em uma demanda judicial, por exemplo.[483]

3.3 Tratamento de dados pessoais na cessação do contrato de trabalho: descarte e conservação dos dados

Esta fase se dá quando há o término do contrato, ou seja, encerramento do vínculo de emprego. Nesta etapa, as empresas precisam estar atentas aos dados coletados durante a vigência do contrato empregatício. No término do tratamento de dados, verifica-se que a finalidade foi atingida ou os dados "deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada".[484]

Na LGPD, o artigo 15 compõe quatro hipóteses em que devem ocorrer o término do tratamento de dados pessoais.[485] O primeiro inciso, trata dos princípios da finalidade e a necessidade, ou seja, o tratamento deve ter propósitos "legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular", excluindo a possibilidade de tratar os dados pessoais posteriormente, de forma diversa da finalidade pré-estabelecida, além de haver uma "limitação do tratamento ao mínimo necessário." O segundo inciso, refere-se ao fim do período de tratamento, o controlador deve prestar atenção ao prazo de retenção dos dados.[486]

Na terceira hipótese do artigo 15, trata-se do direito do titular em exercer *opt-out*, ou seja, de se opor ao consentimento fornecido quando houver uma violação à lei, ou como um mecanismo de salvaguarda ou, simplesmente exercer seu direito de revogar seu consentimento. Por fim, a última hipótese é relacionada à violação de lei, e a autoridade

---

483 CARLOTO, Selma; SIMÕES, Marcel Edavar. *Legítimo interesse na lei geral de proteção de dados e a efetividade dos direitos fundamentais.* Ltr Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 5, n. 85, p. 620. 01 mai. 2021. Mensal.

484 QUINELATO, Pietra Daneluzzi. Seção IV: Do término do tratamento de dados. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 81.

485 Art. 15. O término do tratamento de dados pessoais ocorrerá nas seguintes hipóteses:
I - verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada;
II - fim do período de tratamento;
III - comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do art. 8º desta Lei, resguardado o interesse público; ou
IV - determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta Lei.

486 QUINELATO, Pietra Daneluzzi. Seção IV: Do término do tratamento de dados. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 81.

nacional poderá determinar o término do tratamento através da eliminação dos dados pessoais.[487]

O empregador deve verificar quais dados pessoais devem permanecer armazenados e ainda, por quanto tempo. [488]O contrato pode encerrar pelo fim do prazo, quando por tempo determinado, ou por dispensa. O empregador poderá despedir com a justificativa do legítimo interesse. Ocorre, quando a dispensa for imotivada, é necessário observar se a despedida foi discriminatória ou arbitrária. Neste sentido, Selma Carloto e Lorena Vasconcelos explicam:[489]

> Presume-se discriminatória e arbitrária a dispensa do trabalhador, principalmente quando decorre, ou é oriunda, de uma atividade de tratamento de dados, em que se processam dados sensíveis, sobretudo os dados de saúde e outros de potencial, discriminatório, como aqueles sobre a origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, especiais por gerarem risco de discriminação do titular e violação a seus direitos humanos e fundamentais.

A base legal do legítimo interesse do empregador poderá ser utilizada neste para tratar os dados pessoais, desde que, observado os direitos humanos e direitos fundamentais do trabalhador, não ocorrendo a dispensa de forma arbitrária. Além disso, a base do legítimo interesse não abrange o tratamento dos dados sensíveis ou de potencial discriminatório. Ou seja, não há base legitimadora de tratamento para dispensa quando versar sobre dados sensíveis. [490]

A hipótese do inciso V, do artigo 7º da LGPD, para execução do contrato ou procedimentos relacionados ao contrato, também é cabível na fase pós contratual. Assim, o autor Ivan Kaminski do Nascimento, exemplifica[491]: "Tais como motivos de desligamento, verbas rescisórias, dados pessoais de empregados falecidos, referências para próximo

---

487 QUINELATO, Pietra Daneluzzi. Seção IV: Do término do tratamento de dados. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 87-88.

488 GULARTE, Caroline de melo Lima. A proteção de dados pessoais no uso de tecnologia na relação de emprego: Efeitos do *compliance* trabalhista digital nas negociações coletivas. Londrina: Editora: Thoth, 2021. p. 64. Edição do Kindle.

489 CARLOTO, Selma; PORTO, Lorena Vasconcelos. *A proteção do trabalhador contra a despedida imotivada e discriminatória:* fundamentos do direito Internacional dos direitos humanos e da Lei Geral de Proteção de Dados. Ltr Legislação do Trabalho*:* publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 3, n. 86, p. 333, 01 março. 2022. Mensal.

490 CARLOTO, Selma; PORTO, Lorena Vasconcelos. *A proteção do trabalhador contra a despedida imotivada e discriminatória:* fundamentos do direito Internacional dos direitos humanos e da Lei Geral de Proteção de Dados. Ltr Legislação do Trabalho*:* publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 3, n. 86, p. 336, 01 março. 2022. Mensal.

491 NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p.43. Edição do Kindle.

emprego, dados ligados à elaboração de Perfil Profissional Previdenciário (PPP, documento que contém todo o histórico funcional do trabalhador), entre outros."

Na fase pós contratual, é imperioso destacar a dispensa por algoritmos. Considerando as novas formas de trabalho por plataformas, aplicativos e implementação de tecnologia para fiscalizar o empenho das atividades do trabalhador, algumas empresas tomam decisões baseadas em dados automatizados e, às vezes sequer é de conhecimento do trabalhador o que motivou a sua dispensa.[492] Neste sentido, Selma Carloto observa:[493]

> Os empregadores estão cada vez mais utilizando a tomada de decisões automatizada, fazendo com que a gestão empresarial seja realizada por algoritmos. Os softwares de Inteligência Artificial já são capazes de registrar e analisar, minuto a minuto das atividades diárias dos trabalhadores, verificar a produtividade e a eficiência das equipes, bem como decidir quem será dispensado.

De acordo, com a Carta dos Direitos Fundamentais Digitais da União Europeia, as decisões que afetam os direitos fundamentais devem ser tomadas somente por humanos, assegurando a transparência dos critérios que guiam as tomadas decisões automatizadas.[494] Sendo assim, a 5ª Turma do TRT da Quarta Região entendeu sobre a revisão de decisões automatizadas no que se refere a dispensa ou bloqueio de motorista do aplicativo da 99 Tecnologia:[495]

> O que se nota é a falta de transparência no bloqueio da reclamante da plataforma da ré, ausente qualquer prova nos autos, pois a matéria é analisada com base apenas no cotejo das alegações das partes. Friso que à reclamada incumbia o ônus de provar que o bloqueio da reclamante da plataforma não decorreu de gerenciamento algorítmico, ou seja, realizado a partir de parâmetros fixados pela empresa, em face da sua natural aptidão para a prova nesse aspecto, conquanto gestora da plataforma digital.
>
> **Na medida em que essa prova não é apresentada, resta evidente a violação do art. 20 da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), com redação dada pela Lei nº 13.853/19,** verbis:

---

[492] LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022. p. 120.

[493] CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência Artificial:* e novas tecnologias nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 86.

[494] LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022. p. 120.

[495] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RORSum- 0020882-91.2021.5.04.0201. ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RECORRENTE: 99 TECNOLOGIA LTDA e RECORRIDO: CARINA MINEIA DOS SANTOS TRINDADE. Relator Ministro: MARCOS FAGUNDES SALOMAO. Data do Julgamento: 23/06/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1554600755/inteiro-teor-1554600807>.Acesso em 04 jan. 2023.

> "Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade."
> Tal dispositivo assegura o direito fundamental do contraditório e da ampla defesa e, assim, restam violadas também disposições do Decreto nº 9.571 /2008, que estabelece as diretrizes nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, notadamente aqueles que determinam às empresas o respeito aos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal, como consta no seu art. 4º, inciso II.
> [...]
> A proximidade entre esses fatos e a suspensão definitiva da autora da plataforma, considerando a falta de prova das alegações da ré, comprovam que a reclamada visou impedir e/ou dificultar a atuação sindical da reclamante ao bloqueá-la da plataforma. A atitude da empresa se caracteriza, portanto, como antissindical, ofendendo as disposições da Convenção 98 da OIT, relativas ao direito de sindicalização e negociação e o princípio constitucional da liberdade sindical.
> No aspecto, cumpre observar não caber a aplicação analógica ao caso do art. 543 da CLT, porquanto as relações de emprego e de trabalho autônomo se regem por princípios diversos.
> A reclamada agiu de forma abusiva e está configura a ilegalidade do desligamento da reclamante da empresa. Contudo, por não haver a sua obrigação em contratar a autora, em face do princípio da autonomia privada, rejeito o pedido de reativamento do contrato.
> [...]
> A fundamentação acima denota a prática de ato ilícito por parte da ré, ato este que provocou a redução dos rendimentos da autora, fruto de seu trabalho e necessários ao seu sustento e de sua família. Ou seja, está comprovado o dano, sendo evidentes os demais requisitos da responsabilidade civil, quais sejam: a culpa e o nexo de causalidade entre a ação e a omissão e o dano.
> Sendo assim, a reclamante tem direito ao pagamento da indenização pelos lucros cessantes, conforme os artigos 402 e 403 do CC.
> Defiro, pois, o pagamento de indenização no valor de R$ 4.400,00.
> **Em face do decidido acima, resta prejudicado o pedido de que seja impedida a ré de efetivar novos bloqueios, temporários ou não, sem que seja assegurada a revisão humana à reclamante** (pedido na letra c). (grifo nosso)

Sobre a dispensa por algoritmos, os trabalhadores de plataformas, podem ainda sofrer discriminação algorítmica. Esses sistemas automatizados tomam decisões baseados em comportamentos anteriores, de quem utiliza e nas avaliações dos clientes. Fundamentando-se dessas informações, os trabalhadores poderão ser suspensos ou bloqueados das plataformas. Ocorre, que as mulheres têm uma probabilidade maior de sofrer penalidades, tendo em vista que recusam algumas demandas com horário de maior movimento, pois, tem a necessidade de se dedicar às tarefas domésticas.[496]

Baseada na LGPD, em seu artigo 6º, inciso VI[497], o titular dos dados, no caso o empregado, tem o direito de ter as informações sobre o tratamento dos seus dados de forma

---

[496] CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência Artificial:* e novas tecnologias nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 87.

[497] Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: 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;

transparente. Outrossim, no artigo 20 [498] da LGPD, o titular dos dados poderá requerer a revisão das decisões automatizadas que afetem seus interesses. No referido artigo, ainda inclui sobre as decisões que definem o aspecto profissional. Neste sentido, o empregado poderá, além de solicitar ao empregador o acesso às informações que originou a sua dispensa, conseguirá ainda, requerer a revisão da decisão.

Além disso, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados poderá ainda realizar uma auditoria com intuito de verificar aspectos discriminatórios feitos através de automatização ou inteligência artificial. Cumpre ressaltar, que o GDPR prevê a obrigação de revisão dos referidos tratamentos por pessoas naturais, ao contrário da LGPD.[499]

Outrossim, cumpre destacar, que mesmo na fase pós-contratual, os dados do empregado continuam em tratamento. O empregador deverá eliminar os dados pessoais do empregado, quando extinto o contrato trabalhista, conforme o artigo 15 da LGPD. O ciclo de vida dos dados pessoais encerra-se com a finalidade atingida; quando termina o prazo informado; quando o consentimento é revogado ou quando determinado pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados.[500]

Porém, na hipótese do inciso VI, do artigo 7º da LGPD, o empregador, que é o controlador dos dados pessoais, pode tratar os dados de empregados, inclusive, após o término da relação de trabalho para a defesa e instrução em processo judicial, administrativo ou arbitral. Ou seja, o empregador poderá conservar os dados pessoais nos casos em que a legislação autoriza, principalmente para fins de instrução em processo judicial, sem a necessidade ou justificativa para manutenção desses dados[501]

Em atendimento art. 16 da LGPD, a manutenção dos dados será permitida para as seguintes finalidades:

> Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades:
> I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
> II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

---

[498] Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.

[499] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais*: algumas promessas e muitos perigos**.** Ltr Legislação do Trabalho*:* publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 87, 01 jan. 2022. Mensal.

[500] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* incluindo modelos, segurança da informação e fases de implementação. 3 ed. São Paulo: LTR, 2022. p. 57.

[501] NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. p. 43. Edição do Kindle.

> III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou
> IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.

No inciso I, no artigo 16 da LGPD, a primeira exceção para conservação dos dados pessoais do ex-empregado é do cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador (artigo 7º, inciso II, da LGPD) quando o contrato é rescindido, mas a empresa necessita armazenar os dados para determinadas atividades. A segunda hipótese que permite o armazenamento dos dados está prevista no inciso II do artigo 16, que autoriza para o estudo por órgão de pesquisa, porém, os dados deverão ser armazenados, todavia, a LGPD não se aplica neste caso. Em seguida, no inciso III, está disposta a terceira exceção, que permite a transferência dos dados para terceiros, como é o caso das empresas terceirizadas no âmbito trabalhista, como, por exemplo, as empresas de RH. Por fim, a quarta exceção trata-se da permissão de armazenamento para uso exclusivo do controlador, proibindo o acesso a terceiro, desde que os dados sejam anonimizados, como, por exemplo: "uma empresa pode anonimizar os dados dos seus funcionários para fins estatísticos."[502]

Quando os dados são armazenados em virtude de uma implicação legal, as empresas precisam aplicar algumas medidas técnicas e administrativas para controlar o tempo que a legislação determina e, não há necessidade de armazenar os dados pessoais por um período maior que o determinado. A obrigatoriedade para armazenar documentos trabalhistas, tem um prazo de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, e até dois anos, contados a partir da extinção do contrato de trabalho, conforme prevê o artigo 7º,[503] XXIX, da Constituição Federal.[504] Porém, havendo demanda judicial, os dados pessoais poderão ser guardados enquanto durar o processo. Nos casos de detecção de doenças após a extinção do contrato de trabalho, a prescrição será contabilizada a partir da ciência da lesão.[505]

Os dados ainda podem ser guardados baseados em outras normas: Normas de Regulamentos 7 (Exames médicos) e 9 (Riscos Ambientais), que tem o prazo de 20 anos para

---

[502] QUINELATO, Pietra Daneluzzi; COMINETTI, Eduardo. Seção IV: Do término do tratamento de dados. Artigo 16. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 91.

[503] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 jun. 2022.

[504] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.118.

[505] CARLOTO, Selma. Capítulo II. Do tratamento de dados pessoais. Artigo 7. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 50.

dados de saúde, e a NR-15 (atividades e operações insalubres),[506] que no caso de amianto traz o prazo de 30 anos. Nesta linha de raciocínio, ainda em observação ao prazo prescricional é necessário analisar os períodos de suspensão e interrupção da prescrição no caso do menor de 18 anos trabalhador, pois, não corre prazo prescricional, conforme o artigo 440 da CLT. [507]

Os dados podem ser armazenados através de meios físicos ou digitais. Quando houver o descarte, os dados deverão ser eliminados de todos os sistemas, inclusive, backup, quando digitais. Se os dados estiverem armazenados por meio físico, as empresas precisam aumentar os cuidados e, não descartar de qualquer maneira, sendo necessário implementar políticas internas para a melhor forma de descarte.[508]

Por fim, cumpre salientar que, para armazenar os dados do ex-empregado após o prazo de prescrição da ação trabalhista, é possível o consentimento com a finalidade de publicidade direcionada, visto que, não há mais subordinação jurídica, tampouco motivo de barganha entre as partes, o que favorece o cumprimento dos requisitos para a validade do consentimento.[509]

---

[506] Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, 08 de junho de 1978. "Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília - DF. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em 10 de jan. de 2023.

[507] CARLOTO, Selma. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021. p.57.

[508] Ibidem, p.112.

[509] LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022. p. 155.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço da Indústria 4.0 trouxe mudanças na sociedade e consequentemente nas relações de trabalho. Surgiram novos processos produtivos e inovações no âmbito trabalhista, expandindo a plataformização do trabalho. Porém, não foi somente nos processos e formas de trabalho em que ocorreram modificações, mas também nas relações.

Por meio das novas configurações laborais, os trabalhadores são demandados e monitorados por programação de algoritmos, ocorrendo a subordinação algorítmica, havendo uma ausência de ordem pessoal do empregador. Diante disso, surgem alguns questionamentos sobre o vínculo de relação trabalhista, tendo em vista que, a subordinação é um dos requisitos para se definir a existência de vínculo empregatício e, com a configuração atual, há uma aparência de autonomia de trabalho digital.

Acoplado com grandes mudanças na sociedade, o trabalho precarizado aumentou, consequência da terceirização, da informalidade e da flexibilidade. E, na precarização do trabalho inclui-se também uma falta de limites no que se refere a invasão de privacidade dos trabalhadores. Há um excesso de monitoramento, seja por gps, e-mails, mensagens, filmagens ou, ainda, pela grande circulação dos dados pessoais. Atualmente a sociedade vive na "Era do Capitalismo de Vigilância".[510]

O controle do empenho das atividades do trabalhador também poderá servir para tomada de decisões através dos dados automatizados, e poderá ocasionar, inclusive a dispensa baseada em decisões algorítmicas, quando se trata das novas formas de trabalho por plataformas e aplicativos. E, na maioria das vezes, o trabalhador não tem conhecimento da motivação da sua dispensa, tampouco quais dados foram analisados para acarretar a escusa das atividades por ele prestadas.[511] Além disso, pode haver algum enviesamento no banco de dados de treino, o que poderá acarretar decisões discriminatórias, ofendendo os artigos 6º, IX e 20, ambos da LGPD .[512]

---

[510] ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância*: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021

[511] LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022. p. 120.

[512] CARLOTO, Selma; COMINETTI, Eduardo. Capítulo III: Dos direitos do titular. Artigo 20. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 104.

Os dados pessoais passaram a circular em demasia, servindo não apenas para monitorar o desempenho do trabalhador, como também para recrutá-lo futuramente. Com a pós-modernidade, além da força do trabalho, a extração e a circulação dos dados pessoais passaram a ser relevantes para o capitalismo, inclusive, os dados do trabalhador.[513]

Com a evolução tecnológica, surgiram desafios em proteger os dados pessoais, inclusive, em um contexto trabalhista, tendo em vista que, os dados passaram a ser colhidos e compartilhados em uma proporção imensurável. Ocorre, que no âmbito laboral, muito se questiona sobre à privacidade dos dados pessoais dos trabalhadores, considerando a necessidade da circulação de determinadas informações, em cumprimento às prerrogativas e direitos que a relação de trabalho traz.

Além do compartilhamento de informações pessoais, aconteceram grandes vazamentos de dados, com repercussão mundial, de forma que a necessidade em regular o tratamento de dados pessoais tornou-se prioridade. Neste sentido, o *General Data Protection Regulation* - GDPR foi promulgado e, posteriormente, no Brasil, a Lei Geral de Proteção de dados, com o fim proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade dos cidadãos. Através da referida Lei, regras foram estabelecidas em relação ao tratamento de dados pessoais. A sua concepção foi mais direcionada para questões consumeristas, é uma lei de caráter geral e aberta. [514]

Apesar da Lei Geral de Proteção de Dados não abordar diretamente o tratamento de dados no contexto laboral, a aplicabilidade da referida Lei não é afastada, tendo em vista que, o trabalhador é uma pessoa natural, de tal modo, considerado titular de dados. Em contrapartida, o empregador, seja ele pessoa física ou jurídica, ao tratar os dados pessoais do trabalhador, se insere na figura do controlador de dados, o que não resta dúvidas da aplicação da LGPD na relação de trabalho. [515] Outrossim, no artigo 4º da LGPD, em que versa sobre hipóteses em que não é aplicada, não fez alusão às relações trabalhistas.

Em contrapartida, com a falta de artigos específicos na Lei sobre o tratamento de dados na relação laboral, a aplicação da LGPD necessitará observar as demais normas

---

513 TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. *O Panópitico pós-moderno no trabalho.* In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 264.

514 GIUNTINI, Adriana *et al*. *LGPD nas relações de trabalho*. Salvador, BA: Editora Motres, 2021. E-book (38p.) color. ISBN: 978-65-89765-07-3. Disponível em: <https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf.> Acesso em: 27 jul. 2022.

515 MOSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 161.

existentes no ordenamento jurídico.[516]Nessa linha de raciocínio, as empresas precisam se adequar à LGPD, não só no aspecto consumerista, mas principalmente em todas as fases da relação de trabalho com o objetivo de preservar a privacidade do titular dos dados – seja ele cliente, empregado, consumidor, prestador de serviço – ou tornar os dados de forma anônima, para que não seja possível a sua vinculação aos respectivos titulares.[517]

Contudo, o interesse econômico não pode estar acima dos direitos fundamentais do cidadão. O Relatório de Impacto à Proteção de Dados é uma das ferramentas para adequação à LGPD e ao *compliance*, pois, minimiza o risco de lesionar os direitos fundamentais dos titulares.[518] As relações de trabalho se perpassam por diversas fases, que vai desde a candidatura do interessado na vaga de trabalho ou emprego, ao término do contrato trabalhista e a exclusão dos dados pessoais. Nessas fases, há tratamento de dados pessoais e, precisam estar de acordo com alguma base legal prevista na LGPD[519]

É necessário que o controlador dos dados pessoais tenha a ciência e a percepção da aplicação, e qual será a utilidade e finalidade para tratamento dos dados pessoais. As empresas devem reorganizar suas práticas internas introduzindo políticas e regulamentos, se atentando a proteção dos dados pessoais dos empregados. Observando ainda, um prazo de armazenamento e como se dará a exclusão dos dados pessoais dos trabalhadores, com o fim da relação de trabalho.[520]

Conforme exposto, na LGPD faltou atenção para a regulação das relações de trabalho, que diante da condição de subordinação e dependência econômica do empregado ao empregador, o conceito de consentimento não é o mais adequado. Sendo assim, essa lacuna tem um amplo potencial danoso para ambas as partes e que exigirão a cautela do Judiciário e da ANPD. Na relação de trabalho, a base legal do consentimento é afastada de um modo geral. O consentimento poderá apenas ser utilizado quando o titular dos dados tem a

---

[516] ARAUJO, Adriane Reis. Proteção da informação envolvendo empregados e suas dimensões no direito do trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p.127.

[517] JUNIOR, Vicente Vasconcelos; FILHO, Rodolfo Pamplona. A Lei Geral de Proteção de dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. In: Coni MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020.p.86

[518] CARLOTO. Selma. *O compliance Trabalhista:* E a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores. São Paulo: LTR, 2021.p. 33.

[519] MOSELE, Rafael. LGPD: Estudo prático das bases legais nas relações de trabalho. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022. p. 162.

[520] PIERONI, Verissa Coelho Cabral. *Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego.* In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (org.). Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 45.

possibilidade de negar de forma positiva o consentimento, sem sofrer consequências negativas de sua recusa.[521]

Conforme o artigo 18, inciso VIII, da LGPD é garantido ao titular dos dados pessoais, o direito a ter do controlador a informação sobre a opção da negativa do consentimento e ainda sobre os efeitos da negativa.[522] Neste sentido, o titular dos dados tem o direito a reversão da decisão e ainda possui algum grau de controle.[523]

A base legal do consentimento não deve ter prioridade nas relações trabalhistas, ou seja, deve ser a exceção, quando as outras hipóteses não se aplicarem e, não como justificativa padrão. Com a utilização do consentimento como fonte secundária, acarretará uma menor condenação em processos cujo requerimento seja obrigação de fazer, quando este se fundar no desejo de excluir ou devolver dados ao titular por armazenamento ou controle indevido de dados.

Perante já o exposto, as bases legais mais utilizadas na relação de trabalho são: cumprimento de obrigação legal ou regulatória (artigo 7º, inciso II e artigo 11, inciso II, alínea a), ambos da LGPD); execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato (artigo 7º, inciso V, da LGPD); proteção à vida e integridade física do titular ou terceiro (artigo 7º, inciso VII e artigo 11, inciso II, alínea a), ambos da LGPD); 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 (artigo 7º, inciso IX, da LGPD), e por fim, a base do consentimento, em alguns casos como fonte secundária, pelos motivos acima expostos. [524]

A base do cumprimento de obrigação legal ou regulatória é a mais comum no âmbito trabalhista, essa base se aplica tanto para os dados pessoais, como para dados pessoais sensíveis, como exceção ao consentimento. A hipótese, execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato é aplicada quando for indispensável para que o contrato seja executado e quando não for imposto pelo empregador de forma unilateral,

---

[521] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais*: algumas promessas e muitos perigos**.** Ltr Legislação do Trabalho*:* publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 92, 01 jan. 2022. Mensal

[522]CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais*: algumas promessas e muitos perigos. Ltr Legislação do Trabalho*:* publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 92, 01 jan. 2022. Mensal

[523] EDPB. *Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679.* Disponível em: <https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf>Acesso em: 10 jan. de 2023.

[524] Ibidem, p. 134.

quando se tratar de salário e dados bancários, por exemplo, e a finalidade da coleta sempre deverá ser informada.[525]

Sobre a base legal da proteção à vida e integridade física do titular ou terceiro, há um dever constitucional de assegurar a segurança aos trabalhadores, adotando medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho. A referida base também trata dos dados pessoais e dados pessoais sensíveis, sendo estes mais utilizados. Já a base do legítimo interesse do controlador, que no âmbito trabalhista é o empregador, não se aplica aos dados pessoais sensíveis, é um tratamento acessório, baseado em uma relação pré-existente, necessitando do teste de ponderação para aferir "se os benefícios para o responsável pelo tratamento e os prejuízos para o titular." [526]

A hipótese do artigo 7º, VI, da LGPD, para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, também é utilizada nas relações de emprego para fins de armazenamento após o término do contrato, tendo como parâmetro os prazos prescricionais do artigo 7º, inciso XXIX da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, as entidades deverão considerar os casos concretos à luz da LGPD e com alicerce nas garantias fundamentais da Constituição Federal.[527] As empresas necessitam considerar ainda, a hipossuficiência do empregado e avaliar sobre aplicação do consentimento referente aos seus dados pessoais e pessoais sensíveis que foram coletados em virtude da relação de emprego. [528] O GDPR, destacando seu artigo 30, além das experiências já habituadas nas relações de trabalho sob sua vigência, poderá servir de exemplo para indicar a interpretação mais adequada.[529]

Com o desenvolvimento de novas tecnologias nas relações trabalhistas e, a exposição dos dados pessoais dos trabalhadores, a LGPD tem um papel importante no sentido de minimizar os riscos e a consequente invasão de privacidade dos titulares de dados. Considerando a assimetria de poder entre empregado e empregador, a atenção precisa ser

---

525 CARLOTO, Selma. Capítulo II. Do tratamento de dados pessoais. Artigo 7. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 49.

526 Ibidem, p. 50-52.

527 NASCIMENTO, Ivan. Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. Edição do Kindle. pp.113-114.

528 PIERONI, Verissa Coelho Cabral. *Noções gerais sobre proteção de dados nas relações de emprego.* In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (org.). Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020.p.45.

529 ZAVANELLA, Fabiano; JUNIOR, Gilberto Carlos Maistro. Utilização dos dados pessoais do trabalhador e o legítimo interesse do empregador a partir do poder de direção. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 254.

redobrada, sendo necessário verificar a finalidade e a necessidade para o tratamento dos dados pessoais. Além disso, é preciso assegurar a transparência do tratamento aos titulares.

Nas relações de trabalho, é imperioso se adequar a LGPD, analisando o auxílio da tecnologia da informação para garantir a segurança dos dados armazenados nas empresas. É necessário considerar a interseção entre a Lei Geral de Proteção de Dados, o Direito do Trabalho, *compliance* e tecnologia da informação (TI). [530]

Sendo assim, a empresa deverá asseverar a segurança da informação em todas as fases do tratamento de dados pessoais, que inicia no processo seletivo. O tratamento dos dados pessoais deve ocorrer durante o ciclo de vida dos dados pessoais, que inicia na coleta e termina no descarte. A finalidade do tratamento deve ser determinada e é necessária uma base legal que oriente as operações de tratamento dos dados.[531] Ressalta-se que a autodeterminação informativa é basilar da LGPD, já que os titulares dos dados voltaram a ter controle sobre estes.[532]

Além disso, é preciso ter cautela na utilização indevida dos dados pessoais dos candidatos, empregados e ex-empregados, quando tratar de compartilhamento com outras empresas. Ao controlador, caberá discernir entre as bases legais autorizadoras para o tratamento de dados, quando houver mais de uma hipótese, a mais adequada, ou seja, a mais segura e específica, considerando a adequação, necessidade e a finalidade legitimadora.[533]

---

[530]MONNAZI, Ricardo Nogueira. Banco de currículos: intersecção e conformidade entre o direito do trabalho pré-contratual e a LGPD. *In*: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.p.313.

[531] QUINELATO, Pietra Daneluzzi. Seção IV: Do término do tratamento de dados. *In*: ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021. p. 81.

[532] CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais*: algumas promessas e muitos perigos**.** Ltr Legislação do Trabalho*:* publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 84-97, 01 jan. 2022. Mensal.

533 PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. In: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.* São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020. p. 62.

REFERÊNCIAS

ALMIRÃO, Mariana; CARLOTO, Selma (coord.). *Lei Geral de proteção de Dados* comentada: com enfoque nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 2021.

ALVES, Eliete Tavelli. *Parasubordinação e uberização do trabalho***:** algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

_____. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV*: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2021.

_____. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106368.> Acesso em: 10 de julho de 2022.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego:* aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia. 2. ed. São Paulo: LTR, 2021. Edição do Kindle.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho:* peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. São Paulo: LTR, 2012.

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

BIONI, Bruno Ricardo (org). *Proteção de dados:* Contexto, narrativas e elementos fundantes. Curitiba: Appris, 2022. p.283.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 jun. 2022.

_____. *Decreto-Lei 5452, de 01º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art6>. Acesso em: 22 de jun. de 2022.

_____. *Emenda Constitucional nº 115*. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF. 2022. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/emenda-constitucional-n-115-379516387. Acesso em: 01 jul. 2022.

_____. *Lei 7.102, de 20 de junho de 1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 01 jan. 2023.

_____. *Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm> Acesso em: 01 jul. 2022.

_____. *Lei 9.029, de 13 de abril de 1995.* Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm.> Acesso em: 01 de jan. de 2023.

_____. *Lei 12.414, de 09 de junho de 2014*. Disciplina a formação e consulta a bancos de dados com informações de adimplemento, de pessoas naturais ou de pessoas jurídicas, para formação de histórico de crédito. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12414.htm>. Acesso em: 10 maio 2022.

_____. *Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011.* Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 10 mai. 2022.

_____. *Lei 12.965, de 23 de abril de 2014*.
Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em: 10 mai. 2022.

_____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 de jun. de 2022.

_____. *Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de dados (LGPD). Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm.> Acesso em: 09 jul. 2022.
CABRAL, Filipe Fonteles. *Proteção De Dados Pessoais Na Atividade Empresarial:* gerenciamento de riscos e o relatório de impacto à proteção de dados. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do Trabalho:* os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

_____. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188682>. Acesso em: 01 de jul. 2022

CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência Artificial:* e novas tecnologias nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: Mizuno, 2022.

_____. *Lei Geral de proteção de Dados:* enfoque nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: LTR, 2021.

_____. *Lei Geral de proteção de Dados:* incluindo modelos, segurança da informação e fases de implementação. 3 ed. São Paulo: LTR, 2022.

_____. *Manual prático de adequação à LGPD com enfoque nas relações de trabalho.* São Paulo: LTR, 2021.

_____. *O compliance Trabalhista:* E a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores. São Paulo: LTR, 2021.

CARLOTO, Selma; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Tecnologia, inteligência artificial, robótica e dados nas relações laborais:* algumas promessas e muitos perigos. Ltr Legislação do Trabalho**:** publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 1, n. 86, p. 84-97, 01 jan. 2022. Mensal.

CARLOTO, Selma; PORTO, Lorena Vasconcelos. *A proteção do trabalhador contra a despedida imotivada e discriminatória:* fundamentos do direito Internacional dos direitos humanos e da Lei Geral de Proteção de Dados. Ltr Legislação do Trabalho***:*** publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 3, n. 86, p. 324-337, 01 março. 2022. Mensal.

CARLOTO, Selma; SIMÕES, Marcel Edavar. *Legítimo interesse na lei geral de proteção de dados e a efetividade dos direitos fundamentais.* Ltr Legislação do Trabalho: publicação

mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 5, n. 85, p. 611-624. 01 mai. 2021. Mensal.

DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel; CUEVA, Ricardo. *Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). A caminho da efetividade: contribuições para implementação da LGPD*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020.

EDPB. *Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679.* Disponível em: <https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf >Acesso em: 10 jan. de 2023.

FERACINE, Luiz. *KARL MARX*: ou a sociologia do marxismo. São Paulo: Lafonte, 2011.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina**.** A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. *Revista da Faculdade de Direito UFPR,* Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, abr. 2019. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698/38404. Acesso em: 14 jul. 2022.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; KNEBEL, Norberto Milton Paiva. O titular de dados como sujeito de direito no capitalismo de vigilância e mercantilização dos dados na Lei Geral de Proteção de Dados. *Revista Direito e Práxis*, [S.L.], v. 12, n. 2, p. 1003, abr. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/46944>. Acesso em: 26 jul. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho*: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GARCIA, Ivan Simões. *As Novas Tecnologias no Capitalismo Global*: Impactos da "uberização" no território urbano. Rio de Janeiro: Revista de Direito da Cidade. v. 11, nº 2, 2019. p.712-740.

GIUNTINI, Adriana *et al*. *LGPD nas relações de trabalho*. Salvador, BA: Editora Motres, 2021. E-book (38p.) color. ISBN: 978-65-89765-07-3. Disponível em: <https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf.> Acesso em: 27 jul. 2022.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo (Org.*). Direitos da personalidade do trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GULARTE, Caroline de melo Lima. A proteção de dados pessoais no uso de tecnologia na relação de emprego: Efeitos do *compliance* trabalhista digital nas negociações coletivas. Londrina: Editora: Thoth, 2021. Edição do Kindle.

HUGON, Paul. *História das Doutrinas Econômicas*. 8. ed São Paulo: Atlas, 1969.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

KOERNER, Andrei. Capitalismo e vigilância digital na sociedade democrática. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, [S.L.], v. 36, n. 105, 15 jan. 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/3RSTj7mCYh6YcHRnM8QZcYD/?lang=pt. Acesso em: 17 ago. 2021.

KROST, Oscar, GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. *Rev. TST*, São Paulo, v. 87, n. 2, abr./jun. 2021.

LEVIT, Alexandra. *O profissional do amanhã*: integrando tecnologias e pessoas para a força de trabalho do futuro. Tradução UBK Publishing House. Rio de Janeiro: Ubook, 2020.

LINS, Ricardo Galvão de Souza. o consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais. São Paulo: editora dialética, 2022.

LUCCA, Marcelo. *Os motoristas de aplicativos e a segurança do trabalho na indústria 4.0*. Porto Alegre: Paixão Editores, 2020.

MARTINEZ, Luciano, MALTEZ, Mariana. O Direito Fundamental à Proteção em Face da Automação. *Revista Nova Hileia.* v. 2, n. 2, jan./jun. 2017.

MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti; FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura (org.) *Comentários a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.* São Paulo: Editora Foco, 2022.

MARX, Karl. *O Capital* — livro I. Tradução Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Org.). *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020.

MULHOLLAND, C. S. Dados pessoais sensíveis e a tutela de direitos fundamentais: uma análise à luz da lei geral de proteção de dados (lei 13.709/18). *Revista de direitos e garantias fundamentais*, v. 19, n. 3, p. 159-180, 2018. Disponível em: < https://doi.org/10.18759/rdgf.v19i3.1603>. Acesso em: 25 de jun. 2022.

NASCIMENTO, Ivan Kaminski do; BOSCATTO, Gianfranco. *Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho.* São Paulo: Dialética, 2022. Edição do Kindle.

NETHER, Nicholas Augustus de Barcellos. *Proteção de Dados dos usuários de aplicativos*. Curitiba: Juruá, 2018.

OLIVEIRA, Jose Arnaldo de. *O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

OLIVEIRA, Silvana Éllen Souza de; DANTAS, Adriana Gomes Medeiros de Macedo. A proteção da saúde do trabalhador da *gig economy* no Brasil: forma de precarização do trabalho? *Revista de Estudos Jurídicos do Uni-Rn*, Rio Grande do Norte, n. 4, p. 475-491, dez. 2020. Disponível em: <http://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/712/555>. Acesso em: 04 jul. 2022.

OLIVEIRA, Tiago de Campos de. *Contratos de trabalho*: Contrato de trabalho intermitente e reforma trabalhista. Curitiba: publicação independente, 2020. Edição do Kindle.

PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. (Org.). *LGPD e compliance trabalhista:* Os desafios atuais do direito do trabalho empresarial. São Paulo: Mizuno, 2022.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *Instituto Trabalho em debate*. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 14 jan. 2022

RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação flexível & Direito do Trabalho. *Revista de Ciências Humanas,* Florianópolis*,* v. 15, n. 22, p. 81- 82. set. 1997, Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23488/21152>. Acesso em: 30 de jun. 2022

REIS, Beatriz Felippe. A Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores na Defesa dos Direitos Fundamentais de Personalidade: Os Riscos e Desafios à Luz da nova LGPD. In: GOLDSCHIMIDT, Rodrigo (Org.). *Direitos da Personalidade do Trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

REQUIÃO, Maurício (org.). Proteção de dados pessoais: novas perspectivas. Salvador, Editora: Edufba, 2022.

RODOTÀ, Stefano. A Vida na sociedade da vigilância - a privacidade hoje. Coord. Maria Celina Bodin de Moraes. Trad. Danilo Doneda e Luciana Cabral Doneda. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

SALADINI, Ana Paula Sefrin (org). 4ª Revolução Industrial*. Revista Eletrônica [DO] Tribunal Regional do Trabalho Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 9, n. 86, mar. 2020. 185 p. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170372/2020_rev_trt09_v0009_n0086.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 jan. 2022.

SCHREIBER, Anderson; MONTEIRO FILHO, Carlos Edson do Rego; OLIVA, Milena Donato (org.). *Problemas de Direito Civil:* homenagem aos 30 anos de cátedra do professor Gustavo Tepedino por seus orientandos e ex orientandos. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial***.** Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p.13

SILVA, Elcio Brito da; DIAS, Eduardo Mario; PEREIRA, Sergio Luiz; SCOTON, Maria Lídia Rebello Pinho Dias. *Automação & Sociedade*: a quarta revolução industrial e suas bases tecnológicas e socioeconômicas. Rio de Janeiro: Brasport, 2019. Edição Kindle.

SILVA, Leda Maria Messias da, MARQUES, Ana Paula Baptista, ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no ambiente de Trabalho.* Um difícil convívio? São Paulo: LTR, 2021

SIQUEIRA, Leonardo Moura L. C. de; PEDREIRA, Sara; BOAS, Victória Vilas. Tempos de pandemias no capitalismo contemporâneo: *gig economy*, direito do trabalho e covid-19. *Revista Princípios*: Trabalho e proletariado no século XXI, [*s. l*], n. 159, p. 76-106, jul. 2020. Disponível em: < https://doi.org/10.4322/principios.2675-6609.2020.159.004>. Acesso em jul. de 2022.

SOUZA, Carlos Affonso; Magrani, Eduardo Gudes; SILVA, P. (Org.). *Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)*. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. 1. v.

SOUZA, Carlos Affonso; PERRONE, Christian; Magrani, Eduardo Guedes. *O Direito à Explicação entre a experiência europeia e a sua positivação na LGPD.* Tratado de Proteção de Dados Pessoais. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, 1.v., p. 243-270.

SOUZA, Carlos Affonso; VIOLA, Mario; PADRAO, Vinícius. *Considerações iniciais sobre os interesses legítimos do controlador na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Direito Público. [*S. l.]*, v. 16, n. 90, 2019. p. 109-131. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3744>. Acesso em: 5 set. 2022.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. *Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas*. São Paulo: Editora Foco, 2022.

TEFFÉ, C. S. DE; VIOLA, M. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. *Civilistica.com*, v. 9, n. 1, p. 1-38, maio 2020. Disponível em:< https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/510 >. Acesso em:.10 de dez. 2022.

TEPEDINO, Gustavo; TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. O consentimento na circulação de dados pessoais. *Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil*, Belo Horizonte, v. 25, p. 83-116, jul./set. 2020. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/521>. Acesso em: 14 jan. 2022.

TUPINAMBÁ, Carolina (Org.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho*: as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Grupo de Trabalho do Artigo 29.º. Parecer 15/2011 Sobre a definição do consentimento. Disponível em: < https://www.gpdp.gov.mo/file/Documents%20of%20European%20Union/PT/%E7%AC%AC15_2011%E8%99%9F%E6%84%8F%E8%A6%8B%E6%9B%B8_PT.pdf>Acesso em: 10 fev. de 2023.

VILLAS BÔAS (Org.). *Lei Geral De Proteção De Dados (Lei nº 13.709/2018)*: a caminho da efetividade: contribuições para a implementação da LGPD. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2020.

ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância*: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.