

A LGPD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: aplicabilidade, problemáticas e perspectivas

THE GENERAL DATA PROTECTION LAW AND LABOR RELATIONS: applicability, issues and prospects

Pedro Guilherme Beier Schneider*

Júlia Martins-Costa Hüning**

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.917>

RESUMO

O artigo trata do tema da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (Brasil, 2018) e sua aplicabilidade às relações de trabalho, analisando suas problemáticas e perspectivas e verificando como a legislação pode contribuir para a construção de caminhos protetivos frente aos desafios do futuro do trabalho. Inicialmente, realiza-se a contextualização do tema da proteção de dados pessoais no âmbito nacional e europeu, situando-o nas relações de trabalho. Perquire-se, ainda, a aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho e suas peculiaridades, abordando-se, por último, alguns problemas e perspectivas sobre a proteção de dados dos trabalhadores no presente e no futuro do trabalho. O estudo adota metodologia qualitativa, com abordagem

* Advogado trabalhista e desportivo. Sócio no escritório Calisto Schneider Advogados Associados. Mestre em Direito da Empresa e dos Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Bacharel em Direito pela Unisinos.

** Servidora do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul. Mestre em Direito da Empresas e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especialista em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRitter).

fenomenológico-hermenêutica e base teórica, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise documental. Conclui-se que, na era digital, a LGPD representa o início de uma mudança cultural e jurídica no que tange à proteção de dados pessoais, que impacta diretamente o tratamento dos dados dos trabalhadores ao longo de todo o contrato de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Novas tecnologias. Proteção de dados. Relações de trabalho.

ABSTRACT

The article focuses on the topic of the General Data Protection Law and its applicability to labor relations, analyzing its issues and prospects as well as examining how such provisions can contribute to creating safeguards in the face of forthcoming challenges in the field of labor. First, it puts the topic of personal data protection into context in both a national and an EU-wide framework, placing it within the scope of labor relations. In addition, it investigates how the General Data Protection Law applies to labor relations and its singularities. Finally, it addresses some problems and prospects regarding the protection of workers' data in the workplace both current and future. The study adopts a qualitative methodology, using a phenomenological and hermeneutic approach and a theoretical basis established through literature review and document analysis. It is concluded that, in the digital age, the General Data Protection Law represents the beginning of a cultural and legal shift in terms of personal data protection, which directly impacts the handling of workers' data throughout the term of the employment contract.

KEYWORDS

Data protection. General Data Protection Law. Labor law. Labor relations. New technologies.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Contextualização do tema proteção de dados;
- 3 Aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho;

- 4 Dados pessoais e suas vicissitudes nas relações laborais;
- 5 Desafios e perspectivas da proteção de dados dos trabalhadores;
- 6 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 21/07/2025.

Data de aprovação: 12/12/2025.

1 INTRODUÇÃO

As inovações tecnológicas, em conjugação com outros fatores sociais e econômicos, têm impulsionado e materializado um processo transformativo de caráter sistêmico e estrutural em toda a sociedade. Nesse sentido, como uma das faces deste movimento, é possível falar em uma digitalização da sociedade.

Adquirem extrema relevância neste contexto os dados pessoais, considerando que, atualmente, todos os aspectos da vida humana são transmutados para o ambiente virtual por meio de um processo de datificação, sendo que, a partir disso, estruturam-se e organizam-se atividades econômicas, políticas públicas e diversos outros fenômenos sociais, políticos e econômicos. É claro que a coleta e tratamento de dados pessoais não ocorre apenas no mundo digital, mas é inegável que este ambiente potencializa tais operações de forma inédita.

Dada essa importância, os ordenamentos jurídicos ao redor do mundo têm dedicado especial atenção ao tema, de modo que se visualiza o surgimento de muitos diplomas legais sobre a questão da proteção aos dados pessoais. Dentre os principais diplomas legais, destaca-se o Regulamento n.º 679/2016 da União Europeia (União, 2016) conhecido como Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), que influenciou a elaboração de diversas leis internas, inclusive a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira (Brasil, 2018).

As relações de trabalho se apresentam como um terreno fértil para a discussão acerca dos dados pessoais e de sua proteção. Por um lado, verifica-se que o mundo do trabalho tem sido significativamente impactado pelo avanço tecnológico, com o que se observa uma grande inserção dessas novas ferramentas nos processos produtivos de bens e serviços, o que propicia uma maior geração e utilização de dados pessoais das partes envolvidas, cenário este que tende a se intensificar. Por outro lado, as características das relações desenvolvidas, principalmente a vulnerabilidade do trabalhador, despertam importantes questionamentos e preocupações no tocante à necessidade de uma tutela jurídica de seus dados pessoais e sensíveis, tendo em vista a conexão destes com direitos fundamentais do indivíduo.

Diante disso, o problema que norteia o presente artigo se apresenta nos seguintes termos: considerado o contexto laboral atual e o horizonte que se desenha, quais são as vicissitudes da aplicação da LGPD às relações de trabalho e de que modo ela pode contribuir para a construção de caminhos protetivos frente aos desafios do futuro do trabalho?

No que se refere aos objetivos da pesquisa, pretende-se:

- a) contextualizar o tema da proteção de dados pessoais no âmbito nacional e europeu;
- b) situar o tema dos dados pessoais no âmbito das relações de trabalho;
- c) analisar a aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho e suas peculiaridades;
- d) abordar algumas problemáticas e perspectivas sobre a proteção de dados dos trabalhadores no presente e no futuro do trabalho.

O presente artigo é construído a partir de metodologia qualitativa, por meio de abordagem fenomenológico-hermenêutica, e possui matriz teórica, sendo desenvolvido por meio de revisão bibliográfica e análise documental.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA PROTEÇÃO DE DADOS

Os dados são, hoje, um dos principais **insumos** da sociedade em seus mais variados setores. Os novos modelos de negócio e as novas tecnologias decorrentes da quarta Revolução Industrial baseiam-se na análise e processamento de dados.

É por isso que, já em 2006, Clive Humby, matemático inglês especialista em ciência de dados, declarou que “dados são o novo petróleo” (Mavuduru, 2020). Já autores como Doctorow (2008) e Ceglowski (2016), em uma percepção mais crítica do tema, comparam dados com lixo nuclear, metáfora que ressalta seu poder e, ao mesmo tempo, o seu perigo quando utilizados de forma inadequada, exigindo controle e responsabilidade proporcional ao risco que representam. Como observa Doneda:

Sem perder de vista que o controle sobre a informação foi sempre um elemento essencial na definição de poderes dentro de uma sociedade, a tecnologia operou especificamente a intensificação dos fluxos de informação e, conseqüentemente, de suas fontes e seus destinatários. Tal mudança, a princípio quantitativa, acaba por influir qualitativamente, mudando os eixos de equilíbrio na equação entre poder – informação – pessoa – controle. Isto implica que identifiquemos uma nova estrutura de poder vinculada a esta nova arquitetura informacional (Doneda, 2006, p. 15-16).

Essa nova configuração de poder informacional explica, em grande medida, a crescente preocupação global com a proteção de dados pessoais. Diante de sua importância e valoração, vários

países passaram a se preocupar com o tema da regulação do tratamento dos dados. A Europa já demonstra esta preocupação regulatória desde 1973, quando o Conselho Europeu disciplinou o tratamento de dados na Resolução n.º 22/73 (Cassar; Pinheiro, 2020).

Atualmente, está em vigor o Regulamento Geral sobre Proteção de Dados da União Europeia, que, como já mencionado, serviu de inspiração para a recente legislação brasileira (Koch, 2019).

Antes da LGPD, o Brasil não tinha nenhuma lei específica sobre tratamento de dados, mas a matéria encontrava proteção no art. 5º, X, da Constituição Federal (Brasil, 1988) (privacidade, intimidade e sigilo dos dados e da correspondência como direitos fundamentais) e em outras previsões em leis esparsas, como o Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990), Lei do Habeas Data (Brasil 1997), Lei de Acesso à Informação (Brasil, 2011b), Lei do Cadastro Positivo (Brasil, 2011a) e Marco Civil da Internet (Brasil, 2014). A própria CLT (Brasil 1943), embora também de forma implícita, desde 2017 já abordava a matéria em seu art. 223-C, ao garantir a tutela jurídica à honra, imagem e, especialmente, intimidade da pessoa física.

Finalmente, em 2018, foi publicada a Lei n.º 13.709 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD) (Brasil, 2018), que passou a disciplinar especificamente o tratamento de dados pessoais, deixando o Brasil alinhado com a comunidade internacional. A lei entrou em vigor em 18 de setembro de 2020, mas, no que tange às sanções administrativas, somente passou a ter vigência em 1º de agosto de 2021.

O reflexo da importância da legislação sobre o tema ficou ainda mais evidente com a promulgação da Emenda Constitucional n.º 115/2022 (Brasil, 2022), que reconheceu a proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo (art. 5º, LXXIX, da

Constituição) (Brasil, 1988) e estabeleceu a competência privativa da União para legislar sobre o tema (art. 22, XXX, da Constituição). Com isso, a proteção de dados assume caráter estruturante no ordenamento jurídico, consolidando o papel da LGPD como instrumento essencial de efetivação desse direito.

Nesse contexto, a LGPD chegou com a difícil tarefa de impor uma mudança cultural sobre a importância da privacidade e a necessidade de manter o controle dos dados pessoais. Busca, ainda, garantir transparência no uso dos dados de pessoas físicas em quaisquer meios, digitais ou analógicos, estabelecendo regras sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais, impondo mais proteção e penalidades em caso de violações e não cumprimento.

O art. 1º da lei estabelece que a sua finalidade é a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Como o nome diz, a lei tem aplicação geral, para todas as relações jurídicas. Portanto, diferentemente do que ocorre no regulamento europeu, não existem nela disposições expressas sobre Direito do Trabalho. Já no art. 2º, a lei estabelece os fundamentos da disciplina da proteção de dados, como se vê:

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;

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (Brasil, 2018).

No âmbito das relações de trabalho, o princípio mais relevante é o da autodeterminação informativa. Importado do direito alemão, esse fundamento, também chamado direito à privacidade decisional e informacional, estabelece que os dados pessoais somente poderão ser utilizados mediante autorização expressa do titular (Cassar; Pinheiro, 2020).

Como se percebe, essa utilização se dará a partir de uma tomada de decisão do titular dos dados, que deverá ser livre e consciente. Assim, em face da relação de subordinação havida entre os contratantes nas relações de trabalho (art. 3º da CLT) (Brasil, 1988), em que, na maioria das vezes, o empregado apresenta dependência econômica em relação a seu empregador, questiona-se se a declaração expressa do empregado não conteria vício.

O art. 5º apresenta uma série de conceitos importantes para a compreensão da lei, como por exemplo os diferentes tipos de dados, classificados como dados pessoais gerais e dados sensíveis. O art. 5º, I, define como dados pessoais “a informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável”, ou seja, nome, endereço, filiação, idade, CPF e RG, por exemplo.

Dado pessoal sensível, de acordo com o art. 5º, II, caracteriza-se como

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

Tal categorização ocorre em decorrência

[...] da qualidade e da natureza das informações que trazem, seu tratamento ou eventual vazamento poderá gerar riscos significativos à pessoa humana, podendo ser fonte para preconceitos e discriminações ilícitas ou abusivas em face do titular” (Teffé, 2022).

No inciso X do art. 5º, a LGPD conceitua o tratamento de dados como:

[...] 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 (Brasil, 2018);

Ainda no art. 5º encontram-se conceituados os sujeitos do tratamento de dados pessoais. O titular, nos termos do inc. V, é a pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento (no âmbito das relações de trabalho, é o empregado ou trabalhador). O controlador (art. 5º, VI) é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais (empregador).

Já o operador (art. 5º, VII) é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados em nome do controlador. Poderá ser o empregador ou alguém contratado pelo empregador para realizar em seu nome o tratamento. Discute-se se o operador poderá ser empregado, em razão de responder solidariamente pelos danos causados pelo uso dos dados quando descumpridas as obrigações estabelecidas pela LGPD (Cassar; Pinheiro, 2020, p. 1342).

Por último, tem-se a figura do encarregado (também chamado de *data protection officer* - DPO), que, nos termos do art. 5º, VIII, é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares e a autoridade de proteção de dados. Em função dos riscos de exposição e vazamento de dados, é fundamental que a definição do encarregado, seja pessoa física ou jurídica, ocorra com o devido escrutínio e diligência, visando a reduzir tais eventuais fragilidades tanto quanto seja possível.

No art. 6º da LGPD (Brasil, 2018), encontram-se elencados os seus princípios norteadores, notadamente finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização e prestação de contas, apresentando, ainda, os respectivos conceitos.

Para Cassar e Pinheiro (2020, p. 1340), os princípios da finalidade, da adequação e da necessidade “formam um tripé de núcleo duro de legislação de tratamento de dados”, ou seja, toda a operação de tratamento de dados deverá ponderar criteriosamente se a utilização dos dados está sendo realizada para a finalidade específica que a justifique, além de ser adequada ao fim pretendido e limitada apenas ao necessário.

A lei estabelece, ainda, nos seus arts. 7º e 11, quais são as hipóteses permissivas do tratamento de dados, distinguindo de forma expressa as hipóteses aplicáveis aos dados pessoais e aos dados pessoais sensíveis, respectivamente. Nas relações de trabalho, essa distinção entre as bases legais para o tratamento de dados pessoais comuns e sensíveis assume especial relevância, sobretudo em procedimentos como a admissão de empregados, a gestão de benefícios ou o controle de jornada.

Enquanto o empregador pode, em certas situações, justificar o tratamento de dados pessoais com base em seu interesse

legítimo (por exemplo, ao monitorar o uso do e-mail corporativo), o mesmo não se aplica aos dados sensíveis, como informações sobre saúde, filiação sindical ou origem étnica. Nestes casos, a Lei Geral de Proteção de Dados (Brasil, 2018) impõe um regime mais restritivo, exigindo a presença de uma das hipóteses do art. 11, o que limita significativamente a margem de atuação do empregador e reforça a tutela da intimidade e da dignidade do trabalhador.

A especificidade da dinâmica empregatícia demanda uma abordagem cuidadosa, capaz de equilibrar os interesses organizacionais com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, verificadas as principais premissas estabelecidas pela legislação, cumpre agora analisar o seu impacto na seara laboral, tendo em vista a grande quantidade de dados gerados, acessados e tratados nas relações de trabalho.

3 APLICABILIDADE DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Da análise do conteúdo da Lei n.º 13.709 (Brasil, 2018), como já apontado, não é possível visualizar nenhuma disposição específica quanto à sua aplicação no âmbito laboral. Veja-se que o legislador brasileiro adotou caminho diverso daquele escolhido pelo europeu, que abordou de maneira positiva a temática laboral, a exemplo do considerando n.º 155 e do artigo 88 do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (União, 2016):

(155) O direito do Estado-Membro ou as convenções coletivas (incluindo “acordos setoriais”) podem prever regras específicas para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente no que respeita às condições em que os dados pessoais podem ser tratados no contexto laboral, com base no consentimento do assalariado, para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho,

incluindo o cumprimento das obrigações previstas por lei ou por convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no trabalho, de saúde e segurança no trabalho, e para efeitos de exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

[...]

Artigo 88º

Tratamento no contexto laboral

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

2. As normas referidas incluem medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho.

3. Os Estados-Membros notificam a Comissão das disposições de direito interno que adotarem nos

termos do n.º 1, até 25 de maio de 2018 e, sem demora, de qualquer alteração subsequente das mesmas (União, 2016).

No entanto, a despeito da inexistência de previsão expressa em seu texto, não há como negar que a LGPD se aplica às relações de trabalho. Nesse sentido, a proteção de dados pessoais passa a ser mais um elemento a compor as relações laborais, sendo sua observância obrigatória por todos os partícipes de tal contexto.

A aplicabilidade do diploma legal em questão ao âmbito laboral se verifica por diversos fatores e necessidades. Inicialmente, o próprio nome dado à lei demonstra seu escopo: geral. Assim, e inclusive pela interpretação do art. 1º, tem-se que ela incide em todas as relações jurídicas de forma ampla, o que, obviamente, inclui as de trabalho. Ainda, considerando as características das relações laborais, uma interpretação conjunta dos arts. 3º e 4º da LGPD fornecem a mesma conclusão.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

[...]

Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que: [...]

Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais: [...] (Brasil, 2018).

É de se destacar que o próprio norte da lei em comento demonstra uma afinidade axiológica e teleológica com o Direito

do Trabalho, que tem em seu âmago o princípio da proteção. Esse princípio, nas palavras de Plá Rodriguez:

[...] se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador (Plá Rodriguez, 2000, p. 35).

Dessa maneira, a legislação de proteção de dados e a histórica disciplina juslaboral convergem sob o ideal protetivo para garantir e concretizar a tutela dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores. Essa aproximação normativa reflete uma resposta contemporânea às transformações tecnológicas e às novas formas de organização do trabalho.

Além disso, tal aplicação se apresenta como uma necessidade frente à realidade posta nas relações de trabalho, nas quais se vislumbra, dadas suas peculiaridades, um intenso e prolongado tratamento de um conjunto significativo de dados pessoais dos trabalhadores. Esse cenário tende a se acirrar ainda mais com a crescente digitalização dos processos produtivos de bens e serviços.

O tratamento de dados nas relações de trabalho acompanha todas as vicissitudes do contrato, ou seja, ocorre em todas as fases do liame jurídico. Em verdade, a coleta e utilização de dados já se verifica no período pré-contratual, a exemplo de entrevistas ou processos seletivos, bem como se projeta na fase pós-contratual, considerado o armazenamento pelo empregador das informações colhidas durante o pacto laboral.

Nesse sentido, em todos os momentos da vida contratual se faz necessário o atendimento aos preceitos protetivos da LGPD, tendo em vista que o tratamento de dados caminha ao lado do desenvolvimento da relação laboral, sob pena de violação a direitos fundamentais do trabalhador. Goldschmidt e Vieira (2021)

bem delineiam o cenário de potenciais violações à proteção de dados e, por conseguinte, à intimidade e privacidade do trabalhador, visualizado em todas as fases do contrato de trabalho:

A violação da intimidade e da vida privada do trabalhador pode vir a ocorrer desde o processo de seleção, por meio de questionários com perguntas abusivas sobre a intimidade, vida privada, estado de saúde, solicitação de exames para detecção de doenças específicas e não relacionadas com a capacidade de trabalho; entrevistas com perguntas sobre orientação sexual, opção religiosa, tendências políticas etc.; No decorrer da relação de emprego, o controle e a fiscalização do trabalho por meio da utilização de aparelhos audiovisuais; controle de e-mails, redes sociais, uso abusivo de câmeras de vigilância, por ocasião da realização de exames periódicos, como o acesso às informações confidenciais dos trabalhadores e/ou a divulgação dos seus resultados. Após o término da relação de emprego, também pode vir a ocorrer a violação da intimidade e da vida privada do trabalhador, especialmente com a divulgação de dados pessoais e sensíveis do empregado adquiridos pelo empregador durante o contrato de trabalho (Goldschmidt; Vieira, 2021).

No que se refere às hipóteses legais que autorizam o tratamento de dados, podem ser mencionadas como mais comuns e, até mesmo, cabíveis na seara laboral: o cumprimento de obrigação legal ou regulatória (arts. 7º, II, e 11, II, “a”), a necessidade para cumprimento de contrato ou de procedimentos preliminares a contrato (arts. 7º, V, e 11, II, “d”) e o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral (arts. 7º, VI, e 11, II, “d”) (Brasil, 2018).

O tratamento mediante consentimento do titular dos dados (arts. 7º, I, e 11, I), por sua vez, apesar de ser uma hipótese

possível, é mais fragilizada, vez que encontra algumas problemáticas decorrentes, primordialmente, da disparidade entre as partes integrantes da relação de trabalho (Brasil, 2018).

Embora a legislação e o tema da proteção de dados nas relações de trabalho ainda sejam relativamente recentes, sua aplicação prática já vem se consolidando no âmbito jurídico e administrativo. Diversas questões interpretativas continuam a surgir, exigindo uma leitura sistemática entre as disposições da LGPD e os princípios do Direito do Trabalho, a fim de garantir respostas adequadas às peculiaridades das relações laborais.

Assim, pontos como necessidade (art. 6º, I), finalidade (art. 6º, III), livre acesso (art. 6º, IV), transparência (art. 6º, VI) e não discriminação (art. 6º, IX), dentre outros princípios a serem observados no tratamento de dados, já fazem parte das discussões trabalhistas, inclusive perante o Poder Judiciário. Além disso, situações envolvendo a responsabilidade por violação à proteção de dados na relação de trabalho e o próprio prazo para armazenamento pelo empregador dos dados do empregado após a cessação do contrato de trabalho são aspectos práticos que também deverão, inevitavelmente, ser abordados (Brasil, 2018).

Nesse sentido, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, em voto de relatoria da Juíza Convocada Basílica Alves da Silva, reconheceu a responsabilidade objetiva do empregador por vazamento de dados pessoais da empregada (fotografias pessoais) ocorrido durante um chamado remoto do núcleo de tecnologia da informação (TI) da empresa no seu notebook, enquanto realizava o trabalho em home office. A Turma entendeu que o dano moral é presumido diante da violação à intimidade e à privacidade. O julgado aplicou expressamente os arts. 17, 42, 46 e 47 da LGPD, afirmando o dever do empregador de adotar medidas técnicas e administrativas eficazes para proteger dados pessoais e ressaltando que o vazamento enseja

indenização por dano moral em razão do nexo de causalidade com a função desempenhada pela empregada (Brasil, 2023).

Proteger os dados pessoais, no contexto da sociedade informacional, é proteger o ser humano trabalhador e sua dignidade, contribuindo, assim, para o livre desenvolvimento de sua personalidade (Columbu; Massoni, 2022). Portanto, é necessária e indispensável a aplicação da LGPD às relações de trabalho para que oriente e informe a conduta das partes, especialmente do empregador, bem como a própria utilização das novas tecnologias, em prol da proteção de dados pessoais do trabalhador e da garantia de seus direitos, de modo a se realizar um tratamento de dados adequado, ético e em harmonia com as normas legais e os direitos fundamentais.

4 DADOS PESSOAIS E SUAS VICISSITUDES NAS RELAÇÕES LABORAIS

Como se vê, os dados pessoais se consubstanciam em um dos pilares da sociedade atual, de maneira que possuem extremo valor sob os mais variados aspectos, causando impactos sociais, políticos e, principalmente, econômicos. Não é à toa que se fala, inclusive, na emergência de uma *data-driven economy*, isto é, uma economia guiada ou dirigida por dados. Ante essa situação, uma das principais questões que se colocam na atualidade, sobretudo em uma perspectiva jurídica, diz respeito à dificuldade e à complexidade de se definir como utilizar, coletar, tratar e proteger os dados pessoais (Vasconcellos Junior; Ferreira, 2020).

Nesse sentido, no que se refere ao âmbito laboral, a dificuldade e a complexidade de tais atividades se revelam ainda mais intensas, dadas as peculiaridades das relações nele travadas. Nas relações de trabalho, o empregador acaba por ter acesso a uma significativa gama de dados pessoais dos seus empregados, os quais não tocam apenas ao exercício das atividades

profissionais, mas também envolvem tópicos de verniz pessoal, particular, notadamente os chamados dados pessoais sensíveis (Reis, 2020). Exemplo típico ligado à temática laboral é a filiação a sindicato, expressamente classificada como dado pessoal sensível pelo inciso II do art. 5º da LGPD.

Art. 5º: Para os fins desta Lei, considera-se:

[...]

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

As características próprias das relações de trabalho, como o fato de serem de trato sucessivo, bem como de possuírem, em geral, duração mais prolongada no tempo, também contribuem para este cenário. Tais particularidades influenciam não somente a quantidade de dados e informações coletados e tratados, mas até mesmo a atividade de coleta e tratamento em si é afetada pelas mudanças, inclusive tecnológicas, que vão ocorrendo com o passar do tempo que perdura o liame empregatício, sendo difícil, ou até impossível, estabelecer previamente todas as hipóteses de autorização para sua realização (Goldschmidt; Vieira, 2021).

É verdade que a coleta e o tratamento de determinados dados do trabalhador por parte de seu empregador é indispensável para o desenvolvimento da atividade econômica e profissional, assim como para o cumprimento de obrigações legais. Não obstante, e apesar de seu poder diretivo e organizacional, não é concedida ao empregador uma liberdade ampla e irrestrita para a obtenção e utilização dos dados de seus empregados, limitação que, em muitas oportunidades, não é observada.

Exemplo paradigmático é a recente decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2025), que declarou a nulidade de cláusula coletiva que permitia ao empregador solicitar teste de gravidez no momento da dispensa da empregada, sob pena de registro da recusa no termo rescisório. O tribunal entendeu que a exigência configurava violação à dignidade da pessoa humana, à intimidade e à proteção de dados pessoais sensíveis, com fundamento no art. 5º, II, da LGPD (Brasil, 2018). Ao reconhecer que o estado gestacional constitui dado sensível, o TST consolidou entendimento de que direitos de indisponibilidade absoluta, como a privacidade e a proteção à maternidade, não podem ser objeto de flexibilização nem por negociação coletiva, e reforçou a importância da aplicação da LGPD ao contexto laboral.

Frente a tais condições, tem-se que as relações de trabalho são um terreno fértil para potenciais violações dos direitos dos empregados no que tange à proteção de seus dados e de sua própria personalidade, de modo que se impõem a tutela e a garantia destes bens jurídicos. A disparidade entre as partes destaca ainda mais esta necessidade.

A posição de hipossuficiência e vulnerabilidade em que se encontra o trabalhador ante seu empregador traz questionamentos acerca de alguns pontos, como é o caso da autodeterminação informativa, fundamento da LGPD, conforme inciso II do art. 2º, e a hipótese legal de tratamento de dados pessoais pelo consentimento do trabalhador, consoante inciso I do art. 7º e inciso I do art. 11 do mesmo diploma legal (Brasil, 2018).

Em termos de abrangência, a autodeterminação afirmativa “não diz respeito tão somente ao aceite daquele tratamento, mas engloba também o acesso, a retificação, a portabilidade e a exclusão das informações tratadas pela empresa”, segundo Vieira e Goldschmidt (2021). Assim, corresponde ao direito do

titular a acessar e conceder seus dados, bem como à sua respectiva utilização, da melhor forma que lhe aprouver. Vê-se uma estreita conexão para com o livre consentimento, uma vez que o titular, no exercício de sua autonomia, dá aos seus dados o destino que entende mais adequado.

Ocorre que a dependência, principalmente econômica, presente na relação laboral debilita a concretização desta liberdade e autodeterminação pelo empregado, tendo em vista que, via de regra, este não tem capacidade para recusar ao seu empregador a coleta ou tratamento de determinado dado pessoal ou sensível, ainda que descabida ou irregular, sem que se sinta pressionado pelos riscos de eventual prejuízo ou punição provenientes de tal negativa (Goldschmidt; Vieira, 2021).

Aliás, o próprio Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia deixa clara essa questão, ao dispor em seu considerando n.º 43 (União, 2016) que:

(43) A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento, nomeadamente quando o responsável pelo tratamento é uma autoridade pública pelo que é improvável que o consentimento tenha sido dado de livre vontade em todas as circunstâncias associadas à situação específica em causa. Presume-se que o consentimento não é dado de livre vontade se não for possível dar consentimento separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução (União, 2016).

Importa sublinhar que muitas vezes os empregados sequer têm conhecimento acerca da coleta e tratamento de seus dados e de quais informações estão sendo objeto de tais operações. Segundo relatório produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), voltado principalmente para o trabalho em plataformas digitais, há baixo índice de leitura dos termos de uso e serviços por parte dos trabalhadores, sendo que, dentre os que leem, uma pequena parte os compreende (Verbicaro; Maranhão e Calandrini, 2022). Em pesquisa semelhante realizada pelo projeto *Fairwork* do *Internet Institute* da Universidade de Oxford (2022), apontou-se a ausência de clareza nos contratos e a dificuldade de acesso por parte dos empregados. Tais situações revelam violações por parte das empresas aos princípios da informação e da transparência, os quais são muito caros e fundamentais para uma efetiva proteção de dados pessoais.

Portanto, verifica-se que a proteção de dados pessoais no contexto laboral possui diversas nuances próprias que devem ser levadas em conta quando da análise e aplicação da LGPD. O porvir tende a complexificar ainda mais este panorama, de modo que é e será preciso construir, de forma contínua e adaptada às novas realidades, caminhos jurídicos que forneçam a proteção adequada aos trabalhadores.

5 DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES

Vive-se hoje a quarta Revolução Industrial, a qual consiste

[...] na digitalização dos processos industriais por meio da interação da Inteligência Artificial – AI com as máquinas e a otimização de recursos no sentido de criação de métodos e técnicas comerciais mais efetivos (Rocha, 2018, p.13).

Apesar de ainda incipientes, tais inovações já geram profundas transformações na maneira de viver em sociedade. No futuro, a perspectiva é de que as novas tecnologias se amplifiquem e se interconectem, ocorrendo uma fusão das tecnologias dos mundos físico, digital e biológico (Schwab, 2016).

Todas essas transformações já produzem efeitos no Direito do Trabalho. Veja-se, por exemplo, a dificuldade atual desse campo jurídico em regular a relação trabalhista envolvendo os motoristas e entregadores de aplicativo e suas respectivas plataformas. Da mesma forma, as novas relações trabalhistas também geram impactos e desafios no tocante à adequação à LGPD.

No âmbito processual, a Justiça do Trabalho tem realizado a capacitação dos servidores e magistrados quanto à utilização de provas digitais na instrução processual, o que permite a aproximação da atuação processual à realidade da era digital (Brasil, 2021). As provas digitais, como registros em sistemas de dados das empresas, ferramentas de geolocalização, dados publicados em redes sociais e biometria, podem comprovar, em processos trabalhistas, a efetiva realização de horas extras ou a veracidade acerca de afastamentos médicos, por exemplo.

Nesse sentido, as provas digitais concretizam o princípio da primazia da realidade. Em tese, a obtenção de dados por determinação judicial não se enquadra como vazamento de dados, não configurando ofensa à LGPD. No entanto, o uso das provas digitais deve ser adequado e ponderado com o direito fundamental da privacidade e com os princípios da LGPD.

Ainda, em atenção ao princípio da necessidade, os dados utilizados como provas digitais devem se limitar àqueles estritamente necessários à finalidade da prova. Além disso, a decretação de sigilo dos dados sensíveis trazidos aos autos também se faz necessária.

Com efeito, a 1ª Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tem considerado ilegal a determinação de juntada de dados de geolocalização dos trabalhadores, por entender que tal medida viola o direito à intimidade e à privacidade, garantidos pela Constituição Federal e pela legislação de proteção de dados. No Mandado de Segurança n.º 0030117-98.2024.5.04.0000, julgado em 27 de maio de 2025, o relator, Desembargador André Reverbel Fernandes, concluiu que a medida de quebra do sigilo dos dados de geolocalização não se mostra necessária nem proporcional, uma vez que as partes dispõem de outros meios de prova aptos a demonstrar os horários de trabalho alegadamente realizados (Brasil, 2025).

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho tem firmado entendimento de que a utilização de dados de geolocalização pode ser admitida como meio de prova em processos trabalhistas, desde que observados os princípios da necessidade, proporcionalidade e adequação, previstos na LGPD. No Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 0111878-38.2024.5.01.0000 (Brasil, 2025), julgado em 14 de outubro de 2025, a Corte reconheceu a possibilidade de produção de prova digital a partir de registros de localização de aparelho celular, desde que a medida seja delimitada no tempo, no espaço e em relação ao trabalhador específico, e que o processo tramite sob sigilo de justiça, de forma a resguardar a intimidade do empregado. A Ministra Relatora Morgana de Almeida Richa observou que a LGPD autoriza expressamente, no seu art. 7º, VI, o tratamento de dados pessoais para o exercício regular de direitos em processo judicial, mas estabelece balizas para tanto, permitindo a conciliação entre o direito à prova e a tutela da privacidade, em consonância com o mesmo art. 7º, VI, da referida lei (Brasil, 2018).

Outra discussão, que já é realidade em alguns países, envolve a implantação de chips em trabalhadores. Já em 2017 uma empresa estadunidense anunciou que implantaria microchips em alguns empregados, a fim de facilitar e agilizar tarefas como acessar computadores, fazer cópias e compartilhar informações. A empresa alegou que não colocaria em risco a privacidade dos trabalhadores, uma vez que os dados armazenados nos chips estariam criptografados e não poderiam ser rastreados por GPS (Agência Efe, 2017b). Após a implantação, efetivada naquele mesmo ano, a empresa inclusive anunciou que havia sido consultada por empresas brasileiras para adoção da mesma medida (Lopes, 2017).

Na Bélgica, também em 2017, outra empresa anunciou a implantação de chips em empregados. A empresa sustentou que a decisão pela implantação era totalmente voluntária, e que os empregados que não a desejassem poderiam utilizar um cartão, um anel ou um bracelete com a mesma tecnologia (Agência Efe, 2017a). A mesma medida foi adotada em 2025 por uma empresa sueca, implantando chips em 150 empregados. A ferramenta se destina, de acordo com a empresa, a substituir a identificação para acesso às instalações ou utilização de equipamentos, mas também poderia ser utilizada para realização de pagamentos, por exemplo (Villaluz, 2017).

Não se constata notícias acerca dos impactos e resultados da implantação dos chips na realidade laboral e pessoal dos trabalhadores afetados nos casos citados, mas é certo que a medida levanta diversos questionamentos acerca de sua viabilidade e de seu cabimento, frente a aspectos como liberdade, privacidade, intimidade, finalidade, necessidade e vigilância dos trabalhadores, além, é claro, da extensão da capacidade de imersão da empresa e de terceiros no conteúdo da vida do trabalhador por meio da ferramenta.

Trazendo a discussão para o Brasil, à luz da literalidade do conteúdo da LGPD, a implantação de chips em trabalhadores, em tese, poderia ser sustentada, uma vez que o art. 7º da lei autoriza o manuseio dos dados pessoais mediante o consentimento. No entanto, além da controvérsia envolvendo a compatibilização do consentimento com a vulnerabilidade do trabalhador, também poderia se defender que essa autorização esbarraria no princípio da necessidade, já que a sua finalidade poderia ser atingida por outros meios, muito menos invasivos à privacidade do trabalhador (como, por exemplo, o uso de outros dispositivos com a mesma tecnologia, noticiado pela empresa belga) (Brasil, 2018).

A respeito do tema, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei n.º 7.561-A/2014 (Brasil, 2014), que pretende proibir o implante de chips em seres humanos sem consentimento, como forma de identificação ou rastreamento. Controvérsias semelhantes têm surgido com o avanço de novas tecnologias no ambiente de trabalho, como a inteligência artificial generativa, a automação de decisões por algoritmos e o uso de ferramentas imersivas.

A Justiça do Trabalho brasileira tem, inclusive, demonstrado protagonismo ao incorporar tecnologias digitais em seus processos. O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região implementou o primeiro Núcleo de Justiça 4.0, em que todos os atos processuais são realizados de forma virtual, inclusive audiências e atendimento ao público (Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 2021). Essa iniciativa se espalhou pelo país, sendo adotada inclusive pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Brasil, 2021).

Nesse mesmo contexto, destaca-se também o uso de inteligência artificial pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que desenvolveu o sistema Galileu, voltado ao apoio na elaboração de minutas de decisões judiciais e na pesquisa de jurisprudência. A ferramenta utiliza algoritmos para gerar resumos

processuais, identificar pedidos e sugerir trechos com base em precedentes dos tribunais superiores, sempre com supervisão e validação humana (Brasil, 2024). Essa aplicação prática de inteligência artificial no âmbito judicial reforça a tendência de automatização e racionalização das atividades por meio de tecnologias digitais, ao mesmo tempo em que suscita importantes reflexões sobre a transparência algorítmica, a autonomia decisória e a proteção de dados pessoais dos jurisdicionados.

Para além do Poder Judiciário, o uso da inteligência artificial também tem se expandido nas dinâmicas privadas do mercado de trabalho, especialmente nos processos de recrutamento e seleção. No campo da seleção de candidatos, a adoção de sistemas automatizados com base na inteligência artificial tem revelado riscos inerentes à discriminação algorítmica. A empresa estadunidense Amazon criou um sistema que utilizava a referida tecnologia para a análise de currículos, o qual foi utilizado em 2014. Contudo, foi descartado em 2015, após identificados problemas de discriminação de gênero na seleção (Engelmann; Marques, 2021, p. 405-421).

Como aponta Cusciono (2024), algoritmos de recrutamento podem reproduzir vieses históricos e sociais (por gênero, raça ou classe), sempre que treinados com dados tendenciosos, especialmente em cenários com supervisão limitada. A discussão sobre tais práticas, ainda incipiente, revela-se extremamente necessária na esfera trabalhista, pois mesmo decisões aparentemente neutras podem excluir sistematicamente grupos vulneráveis, sem possibilidade de contestação efetiva (Cusciono, 2024).

Nesse sentido, as ferramentas de inteligência artificial devem observar os princípios da transparência, da não discriminação, da responsabilização e da prestação de contas, conforme previstos no art. 6º da LGPD (Brasil, 2018), de modo a assegurar que sua aplicação respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores e

promova a equidade no ambiente laboral. A esse propósito, atualmente está em tramitação na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n.º 2338/2023 (Brasil, 2023), de autoria do Senador Rodrigo Pacheco, que busca estabelecer princípios, direitos e deveres para o desenvolvimento e uso da inteligência artificial no Brasil. O texto do referido projeto apresenta diversas semelhanças com o regulamento de inteligência artificial da União Europeia, aderindo às boas práticas mundiais no que tange ao fomento à inovação aliado à proteção dos direitos humanos (Cunha; Nascimento, 2025)

A tendência é que o uso de plataformas digitais e de inteligência artificial, com ênfase no tratamento massivo de dados pessoais, continue a se expandir em todos os setores da sociedade, o que certamente implicará em diversos desafios a serem respondidos pelo Direito. É importante destacar que o ordenamento jurídico é um sistema e deve ser interpretado à luz do diálogo das fontes (Jayme, 1999), que traz a ideia de que as normas não devem ser aplicadas isoladamente. Assim, na seara laboral, além do tratamento de dados obedecer ao regramento estabelecido pela LGPD, deve também adequar-se e ser interpretado à luz do princípio da proteção, próprio do Direito do Trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi objetivo do presente artigo a análise das vicissitudes da aplicação da LGPD (Brasil, 2018) às relações de trabalho e a verificação de como a legislação pode contribuir para a construção de caminhos protetivos frente aos desafios do futuro do trabalho. Para tanto, foi estudado o cenário brasileiro e europeu no que concerne à proteção de dados pessoais.

Após, contextualizou-se o tema dos dados pessoais no âmbito das relações de trabalho e verificou-se a aplicabilidade da LGPD

nas relações de trabalho e suas peculiaridades. Por último, abordou-se algumas problemáticas e perspectivas sobre a proteção de dados dos trabalhadores no presente e no futuro do trabalho.

Viu-se, ainda, que a era digital está em seus primeiros estágios e que no futuro, provavelmente próximo, a questão da proteção de dados virá à pauta de maneira cada vez mais intensa, desafiando o Direito a encontrar uma normatização adequada, particularmente às relações laborais e ao Direito do Trabalho enquanto disciplina própria e especializada.

A LGPD representa apenas o início da difícil tarefa da mudança cultural e jurídica a respeito da importância da privacidade e da necessidade de se manter o controle dos dados pessoais. No âmbito das relações de trabalho, o tratamento de dados deve ser realizado visando a um desenvolvimento humano e empresarial equilibrado, mas sempre à luz da principiologia protetiva própria do Direito do Trabalho, com especial atenção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, notadamente àqueles atinentes a seus dados pessoais e sensíveis, o que torna o desafio ainda maior.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EFE. Empresa belga chama atenção por implantar chips em funcionários. **Exame**, São Paulo, 23 fev. 2017a. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/empresa-belga-chama-atencao-por-implantar-chips-em-funcionarios/>. Acesso em: 30 out. 2025.

AGÊNCIA EFE. Empresa implantará chips nos funcionários para agilizar tarefas. **Exame**, São Paulo, 24 jul. 2017b. Disponível

em: <https://exame.com/tecnologia/empresa-implantara-chips-nos-funcionarios-para-agilizar-tarefas/>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria n.º 204 de 30 de agosto de 2021**. Institui Grupo de Trabalho sobre provas digitais visando desenvolver regras de negócio e modelos de dados de soluções tecnológicas para integração na Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ-Br). Brasília, DF, CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4085>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 115, de 10 de fevereiro de 2022**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre a matéria. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 fev. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc115.htm. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 9.507, de 12 de novembro de 1997.** Regula o rito processual do "habeas data" e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1997]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9507.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 12.414, de 9 de junho de 2011a.** 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: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12414.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011b.** 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: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 2.338, de 2023**. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Autor: Senador Rodrigo Pacheco (PSD/MG). Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 7.561-A, de 2014**. Dispõe sobre a proibição do implante de chips de identificação em seres humanos e dá outras providências. Autor: Deputado Wladimir Costa. Apensados: PL nº 1.029/2015 e outros. Contém substitutivo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2014. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=62206>. Acesso em: 30 out. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Galileu**: conheça a inteligência artificial desenvolvida pelo TRT-RS que despertou a atenção do STF. 15 out. 2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/686248>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Mandado de Segurança n.º 0030117-98.2024.5.04.0000**. Relator: André Reverbel Fernandes. Julgado em 27 maio 2025a. Porto Alegre: TRT4, 2025. Disponível em: www.trt4.jus.br. Acesso em: 30 out de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **TRT-4 cria cinco Núcleos de Justiça 4.0 com processos em tramitação 100% digital. 2021**. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/573434>.
Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000409-52.2022.5.22.0006**. Relatora: Juíza Basílfa Alves da Silva. Julgado em 7 fev. 2023. Teresina: TRT22, 2023. Disponível em: <https://www.trt22.jus.br>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Justiça do Trabalho de Mato Grosso implementa o primeiro núcleo de Justiça 4.0**. 2021. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/justi%C3%A7a-do-trabalho-de-mato-grosso-implementa-o-primeiro-n%C3%BAcleo-de-justi%C3%A7a-40>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 0111878-38.2024.5.01.0000**. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Julgado em 14 de outubro de 2025. Brasília, DF: TST, 2025b. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 30 out de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário n.º 1001826-96.2022.5.02.0000**. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Julgado em 2 jun. 2025, pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, DF: TST, 2025c. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 30 out. 2025.

CASSAR, Volia Bomfim; PINHEIRO, Iuri. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 84, p. 50–91, nov. 2020.

CEGLOWSKI, Maciej. **Haunted by Data**. Palestra apresentada na Strata Conference, Nova York, 2016. Disponível em: https://idlewords.com/talks/haunted_by_data.htm. Acesso em: 30 out. 2025.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Relações coletivas de trabalho na era digital: a opacidade algorítmica e o direito de informação de quem trabalha. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 48, n. 222, p. 221-245, mar./abr. 2022.

CUNHA, Fábio Alessandro Neves da; NASCIMENTO, Márcio de Jesus Lima do. Aspectos Jurídicos da Inteligência Artificial no Brasil: comparativo entre o Projeto de Lei 2.338/23 e o Regulamento da União Europeia. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 11, n. 6, jun. 2025. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v11i6.19928>. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19928>. Acesso em: 13 fev. 2025.

CUSCIANO, Dalton Tria. A discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 45–60, jul./set. 2024. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v90i3.91>. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/91>. Acesso em: 13 fev. 2025.

DOCTOROW, Cory. Personal data is as hot as nuclear waste. **The Guardian**, Londres, 15 jan. 2008. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2008/jan/15/data.security>. Acesso em: 30 out. 2025.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

ENGELMANN, Wilson; MARQUES, Clarice Gonçalves Pires. Inteligência Artificial e as configurações contemporâneas do Direito: da inovação tecnocientífica à inovação justecnológica. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 28, n. 11, p. 405-421, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/6752/5387/21733>. Acesso em: 13 fev. 2025.

FAIRWORK. **Fairwork Brasil 2021**: por trabalho decente na economia de plataformas. Porto Alegre: Fairwork, 2022. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em: 30 out. 2025.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; VIEIRA, Max Antônio Silva. Lei geral de proteção de dados como instrumento de efetivação do direito fundamental à privacidade dos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 47, n. 220, p. 249-269, nov./dez. 2021.

JAYME, Erick. Visões para uma teoria pós-moderna do direito comparado. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 759, jan. 1999.

LOPES, Renan. **Empresa que implantou microchips em funcionários quer vir para o Brasil**. UOL. São Paulo, 29 ago. 2017. Disponível em: <https://gizmodo.uol.com.br/implante-microchip-brasil/>. Acesso em: 02 nov. 2025.

MAVUDURU, Amol. **Is data really the new oil in the 21st century?** 2020. Disponível em: <https://towardsdatascience.com/is-data-really-the-new-oil-in-the-21st-century-17d014811b88>. Acesso em: 30 out. 2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

REIS, Beatriz de Felipe. A cultura de compliance em matéria de proteção de dados e sua adoção no âmbito laboral. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 46, n. 214, p. 323–340, nov./dez. 2020.

SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). **LGPD**: a versão brasileira do regulamento europeu. 2020. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/noticias/lgpd-versao-brasileira-gdpr-dados-pessoais>. Acesso em: 30 out. 2025.

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

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas**. 1. ed. Indaiatuba, SP: Foco, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 02 nov 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho**. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 30 out. 2025.

VASCONCELLOS JUNIOR, Carlos Augusto Pinto; FERREIRA, Victor Silva. Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho: a necessidade de implantação do Programa de Compliance. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 31, n. 375, p. 41-57, set. 2020.

VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Moraes; CALANDRINI, Jorge. O impacto do capitalismo de plataforma no agravamento da vulnerabilidade algorítmica do consumidor e do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 223, maio/jun. 2022. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/44033>. Acesso em: 30 out. 2025.

VILLALUZ, Kathleen. This company has implanted microchips inside 150 employees' hands. **Interesting Engineering**, Nova York, 04 set. 2017. Disponível em: <https://interestingengineering.com/science/company-implantedmicrochips-150-employees-hands>. Acesso em: 02 nov. 2025.