

A LEI N.º 14.611/2023 SOB A ÓTICA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

LAW NO. 14.611/2023 FROM THE PERSPECTIVE OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW

Pedro Henrique de Souza*
Andréa Maria Limongi Pasold**

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.924>

RESUMO

Este artigo tem por escopo investigar em que medida as ferramentas de transparência salarial estabelecidas pela Lei de Igualdade Salarial (Lei n.º 14.611/2023) (Brasil, 2023), que institui mecanismos de igualdade salarial entre mulheres e homens, e seus regulamentos são compatíveis com o direito fundamental à privacidade e as normas da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei n.º 13.709/2018) (Brasil, 2018), especialmente no que tange aos limites da anonimização e à proteção de dados de trabalhadores adolescentes. Utilizando abordagem qualitativa e exploratória e método dedutivo, a pesquisa examina dispositivos legais e regulamentares à luz dos

* Advogado, graduado em Direito pelo Centro Universitário Sociesc (Unisociesc/Joinville), pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Associação dos Magistrados do Trabalho da 12ª Região (Amatra12). Mestrando em Direito pela UniCuritiba.

** Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Doutoranda em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali); mestre em ciência jurídica pela Univali; especialista *lato sensu* em Direito Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul); coordenadora do Comitê de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12-SC); coordenadora do curso de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho da Amatra12/Universidade do Planalto Catarinense (Uniplac); professora.

princípios constitucionais da privacidade e da proteção de dados. Os resultados indicam que, embora a transparência salarial promova igualdade, há lacunas normativas e riscos de reidentificação dos titulares dos dados, especialmente em empresas com pouca diversidade e na ausência de proteção específica a trabalhadores adolescentes. Conclui-se pela necessidade de regulamentação complementar que assegure o equilíbrio entre transparência e privacidade.

PALAVRAS-CHAVE

Dados pessoais. Igualdade salarial. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Privacidade. Transparência.

ABSTRACT

The scope of this article is to investigate to what extent the pay transparency tools established by the Wage Equality Law (Law no. 14.611/2023) – which institutes mechanisms for equal pay between men and women – and its regulations are compatible with fundamental privacy rights and the directives of the General Data Protection Law (Law no. 13.709/2018), particularly regarding the limits of anonymization and the protection of underage workers' personal data. Employing a qualitative and exploratory approach as well as the deductive method, the research examines legal and regulatory provisions in light of constitutional principles related to privacy and data protection. The findings indicate that although salary transparency fosters equality, there are legal gaps and risks of reidentification of the data subject, especially in companies with limited diversity and in the absence of specific protections for underage workers. It is concluded that additional regulation is needed in order to ensure a balance between transparency and privacy.

KEYWORDS

Equal pay. General Data Protection Law. Personal data. Privacy. Transparency.

SUMÁRIO

1 Introdução;

2 Igualdade remuneratória;

2.1. A igualdade definida na Lei n.º 14.611/2023;

- 2.2. A publicidade e a proteção de dados no Decreto n.º 11.795/2023;
 - 2.3. A regulamentação do Decreto pela Portaria n.º 3.714/2023 do MTE;
 - 3 A LGPD e sua aplicabilidade ao contrato de trabalho: princípios, dados sensíveis e anonimização;
 - 3.1. Visão geral da Lei Geral de Proteção de Dados;
 - 3.2. A LGPD e o contrato de trabalho;
 - 4 Compatibilidade das normas de transparência com a regulamentação constitucional e com a LGPD;
 - 4.1. Os limites da anonimização;
 - 4.2. Os dados de trabalhadores menores de 18 anos;
 - 5 Considerações Finais;
- Referências.

Data de submissão: 21/07/2025.

Data de aprovação: 10/02/2026.

1 INTRODUÇÃO

A igualdade figura como um dos eixos centrais do ordenamento jurídico brasileiro pós-1988, consolidando-se não apenas como princípio formal, mas como objetivo fundamental da República (art. 3º, III e IV, da Constituição Federal) e direito fundamental (art. 5º, *caput*, da CF) (Brasil, 1988). Nesse sentido, Alexandre de Moraes (2019, p. 36) menciona que o princípio da igualdade garante “a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei”.

Por isso, diversos dispositivos constitucionais determinam a igualdade em abstrato (a exemplo do art. 5º) e medidas mais concretas, tal como o art. 7º, XXX (Brasil, 1988), o qual prevê a proibição de discriminação salarial e de critérios de admissão. Ao lado disso, a legislação infraconstitucional tentou corrigir essa desigualdade histórica, como ocorreu com a Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943), em especial com as alterações da Lei n.º 9.799/1999 (Brasil, 1999), a qual adicionou, entre outros, o art. 373-A, que buscou corrigir distorções no acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Todavia, tais tentativas não foram suficientes para atingir um ponto aceitável no tocante à igualdade salarial. Conforme o 3º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2024, mulheres recebem 20,9% a menos do que homens (Brasil, 2025). Adicionando-se questões raciais, há ainda piores índices, por um acúmulo de preconceitos.

Assim, este trabalho trata da análise da Lei n.º 14.611/2023 (Brasil, 2023b) — a Lei de Igualdade Salarial, que determina regras sobre igualdade salarial e critérios regulatórios entre homens e mulheres —, regulamentada pelo Decreto n.º 11.795/2023 (Brasil, 2023) e pela Portaria n.º 3.714/2023 do MTE (Brasil, 2023a), sob a ótica da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei n.º 13.709/2018) (Brasil, 2018), visando a estudar a compatibilidade entre os diplomas legais e mapear possíveis lacunas nas novas normas trabalhistas.

O objetivo geral do trabalho é analisar a compatibilidade da Lei n.º 14.611/2023, especialmente de suas exigências sobre relatórios de transparência salarial, com os princípios, dispositivos e limitações da LGPD.

Listam-se como objetivos específicos:

a) estudar os dispositivos da Lei n.º 14.611/2023, bem como seu Decreto regulamentador (n.º 11.795/2023) e a Portaria n.º 3.714/2023 do MTE, com foco nos mecanismos de transparência salarial;

- b) identificar os princípios e obrigações centrais da LGPD aplicáveis ao contexto trabalhista, com ênfase no tratamento de dados anonimizados e sensíveis;
- c) analisar os limites da anonimização dos dados no contexto da transparência salarial, destacando potenciais riscos de reidentificação; e
- d) avaliar a ausência de proteção normativa específica quanto ao tratamento de dados de trabalhadores menores de 18 anos na Lei n.º 14.611/2023.

O presente trabalho adota o método dedutivo, com enfoque qualitativo e exploratório, visando a examinar a compatibilidade da Lei n.º 14.611/2023 com a LGPD. Utiliza-se, como técnica principal, a análise documental e bibliográfica, com base em legislações nacionais, regulamentos, portarias, decisões jurisprudenciais e doutrina jurídica especializada. A abordagem empregada prioriza a interpretação sistemática e crítica do ordenamento jurídico vigente, buscando evidenciar lacunas normativas e propor reflexões acerca da eficácia dos mecanismos legais de proteção à privacidade dos trabalhadores.

Na primeira seção, realiza-se uma análise descritiva e interpretativa do conteúdo da Lei n.º 14.611/2023, bem como de seus instrumentos regulamentares, o Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria n.º 3.714/2023 do MTE. Examinam-se o escopo da política pública de igualdade salarial, seus mecanismos de transparência e os instrumentos de fiscalização e penalidade.

A segunda seção trata dos fundamentos jurídicos e princípios da LGPD, enfatizando sua conexão com direitos fundamentais, como a privacidade, a autodeterminação informativa e a proteção da dignidade humana. Também são abordados aspectos constitucionais, como a Emenda Constitucional n.º 115/2022

(Brasil, 2022), que inseriu a proteção de dados no rol de direitos fundamentais.

A terceira seção representa o eixo analítico central do trabalho, no qual se discute a compatibilidade normativa entre as exigências de transparência salarial e as garantias da LGPD. São examinadas as limitações técnicas da anonimização de dados, os riscos de inferência e reidentificação, bem como a ausência de dispositivos específicos voltados à proteção de dados de adolescentes trabalhadores, o que configura uma lacuna legislativa preocupante.

2 IGUALDADE REMUNERATÓRIA: Lei n.º 14.611/2023, Decreto n.º 11.795/2023 e Portaria n.º 3.714/2023 do MTE

No presente capítulo, proceder-se-á a uma breve análise do texto da Lei n.º 14.611/2023 (Brasil, 2023) e de seus documentos regulamentadores.

Por meio do art. 3º, a lei alterou os §§ 6º e 7º do art. 461 da CLT (Brasil, 1943) para garantir o direito de ação visando à indenização por danos morais decorrentes de discriminação remuneratória, independentemente do pagamento de diferenças salariais. Além disso, passou a obrigar o infrator ao pagamento de multa no valor de dez vezes o salário devido ao empregado discriminado, com valor dobrado em caso de reincidência (Brasil, 2023b).

No entanto, as medidas que causaram maior controvérsia estão contidas nos arts. 4º e 5º da lei. O art. 4º prevê cinco meios para assegurar a igualdade salarial:

- a) estabelecimento de mecanismos de transparência salarial,
- b) intensificação da fiscalização contra discriminação remuneratória,

- c) disponibilização de canais específicos para denúncias,
- d) promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão, e
- e) fomento à capacitação de mulheres para o trabalho em condições equivalentes às dos homens (Brasil, 2023b).

Adicionalmente, o art. 5º determina que pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados publiquem semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, observando-se as disposições da LGPD (Brasil, 2018). Os relatórios de transparência devem conter dados anonimizados, com informações suficientes apenas para permitir a comparação objetiva entre homens e mulheres, bem como outras possíveis discriminações. Ademais, determina que as informações mencionadas no caput, bem como diversos indicadores relacionados ao mercado de trabalho, sejam disponibilizadas gratuitamente e com acesso público (Brasil, 2023b).

Com o objetivo de regulamentar a Lei n.º 14.611/2023, o Decreto n.º 11.795/2023 estabelece disposições principalmente sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o qual deve conter, no mínimo, o cargo ou a ocupação e todos os valores remuneratórios (Brasil, 2023a).

A Portaria n.º 3.714 do MTE data de 24 de novembro de 2023, e busca regulamentar o Decreto n.º 11.795 (Brasil, 2023a). O foco da portaria é estabelecer os procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego no tema, determinando a realização de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelo ministério. Tal relatório deve ser publicado pelos empregadores em meios eletrônicos, com base nos dados coletados no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Após a publicação do relatório, verificada a desigualdade salarial ou de remuneração, os empregadores serão notificados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para que elaborem em noventa dias o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens com as informações definidas no art. 8º; o plano deve prever programas de capacitação de lideranças, promoção de diversidade e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

3 A LGPD E SUA APLICABILIDADE AO CONTRATO DE TRABALHO: princípios, dados sensíveis e anonimização

Nesta seção, examina-se o arcabouço normativo da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e sua incidência direta nas relações de trabalho. Para tanto, o estudo divide-se em duas frentes: inicialmente, apresenta-se uma visão panorâmica dos fundamentos e princípios da referida lei; em seguida, analisa-se a adequação desse regramento à dinâmica do vínculo empregatício, com especial atenção ao tratamento de dados sensíveis e à fragilidade do consentimento do trabalhador.

3.1. Visão geral da Lei Geral de Proteção de Dados

No tema da proteção de dados, a União Europeia foi pioneira, a partir do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), aprovado em 27 de abril de 2016 (União, 2016). No Brasil, a proteção de dados foi regulamentada pela Lei n.º 13.709 de 14 de agosto de 2018, que inicialmente contava com a ementa “Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet)” (Brasil, 2018). Todavia, após a Lei n.º 13.853/2019 (Brasil, 2019), aquela legislação de 2018 começou a ser denominada Lei Geral de Proteção de Dados, ganhando um aspecto autônomo que se assemelha ao do seu par europeu.

Quanto aos pilares principiológicos, o texto do art. 1º da LGPD é expresso em citar os “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural” (Brasil, 2018), e o art. 2º coloca como fundamentos, entre outros, a privacidade, a autodeterminação informativa e a liberdade de expressão (Brasil, 2018).

O art. 7º da LGPD define os requisitos para o tratamento de dados pessoais, incluindo, em seu inciso II, a permissão para o uso de dados com o objetivo de cumprir obrigações legais ou regulatórias (Brasil, 2018). O § 3º do art. 7º, todavia, menciona que o “tratamento de dados pessoais cujo acesso é público deve considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justificaram sua disponibilização” (Brasil, 2018).

O art. 10 da lei regulamenta o legítimo interesse do controlador, estabelecendo que este só poderá fundamentar o tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas. Os incisos do dispositivo apresentam um rol exemplificativo de tais motivos, como o apoio e a promoção das atividades do controlador, bem como a proteção do exercício regular de direitos do titular ou a prestação de serviços que o beneficiem (Brasil, 2018).

No que se refere aos dados de crianças e adolescentes — relevantes para a presente pesquisa devido à possibilidade de divulgação dos dados salariais de menores de 18 anos —, o art. 14 da LGPD prioriza o melhor interesse desses indivíduos e condiciona o tratamento de seus dados ao consentimento, com a assistência de um responsável. Além disso, os controladores devem manter públicas as informações sobre os tipos de dados coletados, a forma de utilização e os procedimentos para o exercício dos direitos dos titulares, fornecendo as informações necessárias de maneira clara e adaptada a esse público (Brasil, 2018).

Como norma geral de proteção, o art. 17 assegura ao indivíduo a titularidade dos dados pessoais e os direitos fundamentais de liberdade, intimidade e privacidade. Para concretizar essa garantia, o art. 18 prevê diversas possibilidades de requisição pelo titular dos dados, permitindo que ele obtenha acesso pleno às informações relacionadas ao tratamento. Com o mesmo objetivo, os arts. 19 a 22 garantem direitos semelhantes, inclusive o acesso à justiça (Brasil, 2018).

No que diz respeito aos controladores e operadores de dados, o art. 37 estabelece que ambos devem manter registro das operações de tratamento, especialmente quando têm base no legítimo interesse. Na mesma linha, o art. 38 autoriza a autoridade nacional a “determinar ao controlador que elabore relatório de impacto à proteção de dados pessoais” (Brasil, 2018).

Outra disposição relevante consta do *caput* do art. 46, segundo o qual

Os agentes de tratamento devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito (Brasil, 2018).

Saindo do escopo da Lei de Proteção de Dados, mas não do tema, é relevante citar que a Emenda Constitucional n.º 115 de 10 de fevereiro de 2022 (Brasil, 2022) adicionou o inciso LXXIX ao art. 5º da Constituição Federal, definindo como direito individual fundamental — e, portanto, cláusula pétrea — que “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais” (Brasil, 2022). Tal emenda também prevê a competência da União para “organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais, nos

termos da lei” (Brasil, 2022) e a competência privativa da União para legislar acerca de “proteção e tratamento de dados pessoais” (Brasil, 2022).

Tal consolidação desse direito na Constituição (Brasil, 1988) não significa que não houvesse um direito anterior à proteção de dados pessoais, decorrente da ordem jurídica interpretada de forma sistemática. A título de exemplo, cite-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 6.387 (Brasil, 2020), em que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela inconstitucionalidade de ato normativo que determinava o compartilhamento de dados de usuários de empresas de telefonia com o governo. Nessa oportunidade, entendeu o Tribunal que

[...] informações, relacionadas à identificação – efetiva ou potencial – de pessoa natural, configuram dados pessoais e integram, nessa medida, o âmbito de proteção das cláusulas constitucionais assecuratórias da liberdade individual (Brasil, 2020).

A adição do inciso LXXIX significa, desse modo, uma codificação daquilo que já estava assente. É a interpretação de Flávio Martins (2024, p. 777), segundo o qual:

Embora defendamos em capítulo anterior que “novos direitos” acrescidos à Constituição por Emendas Constitucionais não seriam cláusulas pétreas (porque não cabe ao poder constituinte derivado reformador criá-las), entendemos aqui se tratar de hipótese diversa, já que a proteção dos dados pessoais (inclusive nos meios digitais) já era um direito fundamental decorrente da intimidade. Já era uma cláusula pétrea e continua sendo. A diferença é que agora não se trata mais de uma conclusão doutrinária e jurisprudencial, mas um imperativo constitucional. Dessa maneira, quaisquer restrições a esse direito feitas pela norma infraconstitucional

deverão ser pautadas pelos critérios da razoabilidade e da proporcionalidade (com seus componentes adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito) Martins (2024, p. 777).

Assim, há uma diversidade de dispositivos da LGPD, revestidos por proteção constitucional, que podem tanto esclarecer a forma como a Lei n.º 14.611/2023 (Brasil, 2023) irá ser concretizada, quando dar origem a questionamentos quanto à sua compatibilidade, como analisado a seguir.

3.2. A LGPD e o contrato de trabalho

A aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados às relações de trabalho exige uma leitura filtrada pelos princípios protetivos do direito laboral. Diferentemente do regulamento europeu (RGPD), que optou por tratar à parte o trâmite de dados nas relações de emprego, a legislação brasileira não trouxe dispositivos específicos para a tutela do trabalhador, aplicando-se a regra geral a todas as relações jurídicas, inclusive as laborais (Ferreira, 2023).

Nesse cenário, destaca-se a fragilidade do consentimento como base legal para o tratamento de dados no vínculo empregatício. Conforme menciona Ferreira (2023), a assimetria de poder e a subordinação jurídica características da relação de emprego colocam em xeque a liberdade dessa manifestação de vontade. A vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para seu sustento, pode viciar o consentimento, transformando-o em uma adesão forçada sob o temor de represálias.

Por essa razão, o tratamento de dados na esfera trabalhista deve, preferencialmente, apoiar-se em bases legais mais robustas do que o consentimento, tais como o cumprimento de

obrigação legal ou regulatória (art. 7º, II, da LGPD) e a execução do contrato (art. 7º, V, da LGPD). Isso se aplica tanto à fase pré-contratual quanto à fase pós-contratual, na qual a guarda de documentos se justifica pelo dever de manter registros médicos (como os da Norma Regulamentadora n.º 7 do MTE, relativa ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional nas organizações, por 20 anos) ou para exercício regular de direito em eventuais reclamações trabalhistas (Ferreira, 2023).

Especificamente quanto aos dados sensíveis — cruciais para a Lei de Igualdade Salarial, que exige recortes de raça e gênero no art. 4º, II e art. 5º, § 1º —, a LGPD impõe rigor técnico. Ainda que dados biométricos ou de saúde demandem cautela extrema, a filiação a sindicatos (dado sensível) e outros dados cadastrais podem ser tratados com base no cumprimento de obrigação de lei, dispensando-se a autorização individual quando há um mandamento legal superior (Ferreira, 2023).

Portanto, a conformidade com a LGPD no contrato de trabalho não significa **blindar** o dado contra qualquer uso, mas sim submetê-lo aos princípios da finalidade, adequação e necessidade, garantindo que o fluxo informacional respeite a dignidade do trabalhador sem inviabilizar as obrigações do empregador (Ferreira, 2023).

Nessa mesma linha de raciocínio, Santos e Duarte (2022) aprofundam a análise das fases contratuais, destacando limites práticos à coleta de dados. Na fase pré-contratual, por exemplo, a atenção aos dados sensíveis deve ser redobrada a fim de evitar práticas discriminatórias. Os autores ressaltam a proibição expressa de realização de exames de gravidez e a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), pacificada no Tema n.º 1 dos recursos de revista repetitivos do TST (Brasil, 2015), sobre a exigência de certidão de antecedentes criminais, que só é legítima se justificada pela natureza do ofício ou pelo grau de fidúcia exigido, sob pena de caracterizar lesão moral.

Além disso, a transparência deve estar presente desde o anúncio da vaga, indicando a finalidade de cada dado solicitado no currículo.

Adentrando mais especificamente nesta etapa, Bastos (2024) recorre à teoria dos círculos concêntricos¹ para demonstrar que a entrevista de emprego tangencia a **esfera do segredo**, o núcleo mais protegido da privacidade. A autora alerta para a dicotomia entre segredo e fidúcia: embora o empregador busque estabelecer confiança para a contratação, indagações sobre dados sensíveis como orientação política, religiosa ou vida sexual geralmente carecem de justificativa técnica e podem configurar condutas ilícitas, como assédio eleitoral ou discriminação. Salvo em casos nos quais a informação é vital à aferição da aptidão física para a função ou visa a garantir direitos de isonomia (como o uso do nome social), a invasão dessa esfera íntima desequilibra a relação pré-contratual.

Ainda no contexto da triagem de candidatos, a jurisprudência superior tem imposto limites rígidos ao uso de bases de dados externas para a qualificação de trabalhadores. No julgamento do Processo n.º TST-E-RR-933-49.2012.5.10.0001, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST condenou uma empresa de gerenciamento de riscos que utilizava informações de restrição ao crédito (como SPC e SERASA) para elaborar perfis securitários de motoristas de carga (Brasil, 2021).

A decisão firmou o entendimento de que, sob a ótica da LGPD, o fato de um dado ser de acesso público não autoriza seu uso indiscriminado. O tratamento deve estrita observância ao

¹ Segundo tal teoria, desenvolvida por Heinrich Henkel, “há uma distinção dos universos público e privado. Dentro deste, há uma gradação interna ainda maior, na qual quanto mais próximos ao núcleo estaremos diante de maior sensibilidade e proteção, seguindo a seguinte linha de raciocínio: no mais íntimo temos a esfera do segredo, em seguida a esfera da intimidade ou da confiança e, por fim, a esfera privada” (Bastos, 2024, p. 168-169).

princípio da finalidade (art. 6º, I, da LGPD): se os cadastros de crédito existem para a proteção do sistema financeiro, sua utilização para aferir a idoneidade profissional ou a empregabilidade do candidato constitui desvio de finalidade e conduta discriminatória. O tribunal destacou que a criação de algoritmos ou perfis baseados nessas restrições viola a autodeterminação informativa e o direito de acesso ao emprego, ensejando, inclusive, a reparação por dano moral coletivo (Brasil, 2021).

Já durante a fase contratual, o tratamento de dados expande-se para além do armazenamento interno. Santos e Duarte (2022) alertam para o compartilhamento necessário com terceiros, como escritórios de contabilidade, e para as complexidades do monitoramento laboral. O empregador deve ter cautela no tratamento de dados decorrentes do controle de correspondências eletrônicas, mensagens em aplicativos corporativos e captura de imagens no ambiente de trabalho, assegurando que tais práticas não violem a privacidade do titular. Ainda nesta fase, reforça-se a necessidade de anonimização de atestados médicos que contenham o código da CID (Classificação Internacional de Doenças), por se tratar de dado sensível, nos termos do art. 5º, II, da LGPD (Brasil, 2018).

Paralelamente aos deveres do empregador, a vigência do contrato de trabalho impõe também ao empregado o dever de observância estrita das normas de proteção de dados, sob pena de sanções disciplinares severas. O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Processo n.º TST-RR-297-51.2015.5.21.0008, consolidou o entendimento de que o acesso injustificado a dados pessoais de terceiros por parte do trabalhador configura falta grave passível de dispensa por justa causa (Brasil, 2023d).

No caso concreto, a 7ª Turma do TST validou a demissão de um bancário que utilizou suas credenciais para consultar dados

cadastrais de sua ex-esposa sem qualquer motivação profissional, agindo com manifesto desvio de finalidade. A decisão utilizou expressamente os princípios da LGPD (art. 6º, I, II e III — finalidade, adequação e necessidade) e a Emenda Constitucional n.º 115/2022 como fundamentação para demonstrar que a violação à intimidade e a quebra do sigilo de dados rompem a fidúcia contratual, caracterizando as hipóteses de mau procedimento e insubordinação grave previstas no art. 482, “b” e “h”, da CLT (Brasil, 2023d).

Por fim, no que tange à fase pós-contratual, embora a prescrição trabalhista prevista no art. 11 da CLT e no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal seja um parâmetro usual para a guarda de documentos, Santos e Duarte (2022) advertem que o descarte automático após esse período pode ser temerário. Existem exceções que suspendem ou impedem a prescrição, como casos envolvendo menores de 18 anos ou doenças ocupacionais cuja ciência inequívoca ocorra tardiamente. Portanto, a política de retenção de dados deve levar em consideração essas hipóteses excepcionais, a fim de garantir o direito de defesa do empregador sem, contudo, manter dados desnecessários indefinidamente.

4 COMPATIBILIDADE DAS NORMAS DE TRANSPARÊNCIA COM A REGULAMENTAÇÃO CONSTITUCIONAL E COM A LGPD

A preocupação da Lei n.º 14.611/2023 com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é evidente. O respeito a essa legislação está presente desde a proposta inicial, na mensagem enviada ao Congresso Nacional no próprio texto normativo, e é reafirmado pelo Decreto n.º 11.795/2023.

No entanto, apenas afirmar o respeito não dispensa o legislador do dever de compatibilizar efetivamente os diplomas normativos. Por isso, a partir da leitura da legislação, identificam-

se algumas incertezas, como, por exemplo, a possível dificuldade de garantir uma efetiva anonimização dos dados — o que pode ocorrer, por exemplo, em empresas com poucas trabalhadoras mulheres em determinada função; a ausência de regulamentação específica para o tratamento de dados de empregados adolescentes, que exigem cautela especial conforme a LGPD, como já mencionado; entre outras.

Diante desses questionamentos, proceder-se-á ao seu exame nos tópicos seguintes.

4.1. Os limites da anonimização

A manutenção do caráter anônimo dos dados é citada como essencial em vários trechos da Lei de Proteção de Dados e do seu decreto regulamentador. É, sem dúvidas, uma forma de concretização não só do direito à privacidade garantido no art. 5º, X, da Constituição Federal, como de todo o espírito da LGPD, que busca restringir ao máximo o acesso aos dados dos indivíduos.

Para tanto, há uma diversidade de mecanismos. Os estudos de Brasher (2018) apontam como sendo os cinco mais comuns:

- a) supressão: a retirada de informações de identificação pessoal, tais como o nome do titular, o CPF, entre outros;
- b) generalização: a mistura de informações de identificação pessoal dentro da base, por meio da mescla entre dados de sujeitos diferentes, por exemplo;
- c) agregação: a redução da especificidade dos dados através da junção de informações de identificação pessoal e de dados auxiliares, como a apresentação de intervalos de idade em vez de idades específicas, a título de exemplo;
- d) adição de ruído: a inserção de dados improdutivos, a fim de confundir o vínculo entre o dado e o sujeito; e

e) substituição: a mistura do valor dos dados, em que se substitui o conjunto original por outros parâmetros.

Em direção semelhante, há o Parecer n.º 5/2014, adotado em 10 de abril de 2014 pelo Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Art. 29º do Parlamento Europeu (Comitê Europeu para Proteção de Dados, 2014), segundo o qual são características fundamentais da anonimização:

- a) a irreversibilidade de evitar a identificação do titular dos dados;
- b) a possibilidade do uso de mais de uma técnica simultaneamente;
- c) avaliação contextual das técnicas de tratamento de dados conforme o estado da tecnologia naquele momento; e
- d) constante risco de quebra da anonimização (Carvalho, 2021).

Assim, há uma impossibilidade natural na anonimização total do dado. Impedir completamente sua reidentificação tornaria inútil o banco de dados, visto que seria necessário retirar informações essenciais ou adicionar um excesso de ruídos aleatórios. Por isso, um processo de anonimização deve respeitar a integridade — ou seja, a correspondência com a realidade — do dado, visando a tornar a base de informações o menos imprecisa possível. Evidentemente, alguma imprecisão irá ocorrer, visto que a proteção à privacidade exige algumas distorções e retirada de informações, porém estas práticas não podem prejudicar de todo a qualidade do dado (Carvalho, 2021).

Nessa direção, Carvalho (2021) observa que há uma gradação entre o dado pessoal e o anônimo, e não uma diferenciação binária. Para Doneda e Machado (2018), são três os fatores que compõem essa gradação:

- a) a distinção (*singling out*), consistente na possibilidade de isolar registros que destacam determinada pessoa em um banco de dados;
- b) a possibilidade de ligação (**linkabilidade**), definida como a viabilidade da conexão de dois ou mais registros de um ou mais indivíduos; e
- c) a inferência, que corresponde à dedução confiável de um atributo a partir de outros atributos disponíveis.

Quanto às dificuldades decorrentes de tais características, Carvalho (2021) adverte que a eficácia da anonimização não se resume à prevenção da distinção direta do titular, sendo frequentemente comprometida pela negligência quanto aos riscos de ligação e inferência. A autora sustenta que o cruzamento de dados auxiliares e **quase-identificadores** fragiliza a proteção técnica, permitindo a reidentificação do sujeito por meio da agregação de informações fragmentadas.

Portanto, a anonimização revela-se tecnicamente complexa e passível de reversão, exigindo providências robustas para evitar a reidentificação. No cenário brasileiro, contudo, observa-se uma lacuna regulatória quanto aos parâmetros técnicos para essa proteção.

Uma das causas de tal incompletude é o caráter recente de tais normas. A título de comparação, na Europa, o já mencionado RGPD foi aprovado em 2016, com aplicação a partir de 2018. Ou seja, dois anos antes do caso brasileiro.

Ademais, conforme afirma Patricia Peck Pinheiro (2021), em comparação com o RGPD, a nossa LGPD é menor, contendo 65 artigos divididos em dez capítulos, em oposição aos 99 artigos dispostos em 11 capítulos do seu par europeu. Menciona a autora:

Portanto, a versão nacional é mais enxuta e em alguns aspectos deixou margem para interpretação mais ampla, trazendo alguns pontos de insegurança jurídica por permitir espaço para subjetividade onde deveria ter sido mais assertiva (Pinheiro, 2021, p. 28).

Do mesmo modo, a Lei n.º 14.611/2023, o Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria n.º 3.714/2023 do MTE não se propõem a inovar na matéria. Apesar de seus objetivos nobres, houve pouco cuidado em lidar com os limites da anonimização e com as suas consequências, que podem ser contrárias aos interesses dos trabalhadores, ante a possibilidade de identificação e de revelação de dados sensíveis a partir de inferências resultantes do cruzamento de dados, o que pode ferir a privacidade dos empregados.

A jurisprudência trabalhista recente já sinaliza a hermenêutica que deve prevalecer no sopesamento entre transparência e privacidade. Ao julgar o Processo n.º 0011072-20.2023.5.03.0179, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região estabeleceu um paradigma fundamental: a igualdade salarial não é meramente uma regra infraconstitucional, mas uma obrigação central (*core obligation*) de direitos humanos, lastreada nas Convenções n.º 100 e n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (Brasil, 2025).

A decisão é enfática ao determinar que “eventual restrição à igualdade salarial deve ser devida e rigorosamente justificada pelas circunstâncias do caso” (Brasil, 2025). Transpondo essa *ratio decidendi* para o conflito com a LGPD, infere-se que a proteção de dados não pode ser utilizada como um escudo genérico para impedir a transparência (Brasil, 2025).

Portanto, sob a ótica deste precedente, a tensão entre a Lei n.º 14.611/2023 e a LGPD resolve-se pela preponderância do interesse público no combate à discriminação. A privacidade dos dados cede espaço à publicidade, salvo se a empresa demonstrar que a técnica de anonimização falhou a ponto de expor a intimidade do trabalhador de forma desproporcional, invertendo-se o ônus da prova em favor da política afirmativa de igualdade.

Em vertente complementar à justiça laboral, a jurisprudência federal tem enfrentado a tensão entre transparência e segredo empresarial sob a ótica da ordem econômica. No julgamento do Agravo de Instrumento n.º 5006457-37.2025.4.04.0000, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4) consolidou entendimento que desafia a tese de violação à livre concorrência (Brasil, 2025a).

A justificativa do acórdão fundamenta-se na premissa de que “a política salarial das empresas não está diretamente vinculada ao princípio da livre concorrência” (Brasil, 2025a). Com esse posicionamento, o tribunal desqualifica a estratégia remuneratória como um “segredo de negócio” oponível ao interesse público, validando a intervenção estatal na publicidade desses dados (Brasil, 2025a).

Ademais, a decisão enfrenta a alegação de violação à LGPD adotando a tese da compatibilidade estrutural. Para a corte, o uso de dados agregados (médias e medianas) e a categorização por grandes grupos ocupacionais (Classificação Brasileira de Ocupações - CBO) constituem mecanismos de anonimização eficazes, que preservam o sigilo individual. O risco de reidentificação é tratado como hipótese remota que não autoriza a censura prévia da política pública (Brasil, 2025a).

Relevante notar, contudo, que o tribunal reconheceu a existência de lacunas procedimentais na Lei n.º 14.611/2023, especialmente quanto ao contraditório prévio. A solução

hermenêutica encontrada foi garantir às empresas o direito de acompanhar a publicação dos relatórios com notas explicativas para justificar eventuais disparidades. Essa construção jurisprudencial revela um esforço de integração normativa: preserva-se a transparência exigida pela lei trabalhista, mas concede-se à empresa uma ferramenta de prestação de contas para proteger sua reputação, sem sacrificar a privacidade dos empregados (Brasil, 2025a).

A controvérsia não se encerra nas instâncias ordinárias. A decisão do TRF-4 faz expressa menção à ADI n.º 7.612, em trâmite no Supremo Tribunal Federal, que questiona se a divulgação de relatórios viola o art. 5º, X e LXXIX, da Constituição (Brasil, 2025b). Isso demonstra que, embora o judiciário regional esteja tendendo à manutenção da transparência, persiste uma insegurança jurídica constitucional sobre se a anonimização por agregação é suficiente para proteger a privacidade em grupos reduzidos².

Dentro desse tema, faz-se necessário analisar um tema ainda mais sensível: os dados de menores de 18 anos, como tratado no tópico a seguir.

4.2. Os dados de trabalhadores menores de 18 anos

Para além da proteção constitucional do art. 5º da Constituição Federal, o art. 227, em seus *caput* e parágrafos, define como dever da família, da sociedade e do Estado a absoluta prioridade em garantir os direitos da criança e do adolescente, em especial “o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária” (Brasil, 1988).

² O andamento da ação mencionada pode ser acompanhado pelo link <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6872866>

Regulamentando tal dispositivo, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) foi aprovado pela Lei n.º 8.069/1990 e produziu ampla normatização dos direitos dos menores de 18 anos.

O art. 100, parágrafo único, V, do ECA garante a privacidade enquanto princípio das medidas específicas de proteção, definindo que “a promoção dos direitos e proteção da criança e do adolescente deve ser efetuada no respeito pela intimidade, direito à imagem e reserva da sua vida privada” (Brasil, 1990).

Como mencionado anteriormente, o art. 14 da LGPD prevê especial proteção ao tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes (Brasil, 2018). Sobre isso, Pinheiro (2021, p. 119) cita que “os dados relacionados a menores de idade estão classificados em uma categoria de dados especiais (pois exigem um tratamento diferenciado em termos de cuidados)”. Além disso, as informações concernentes a dados pessoais de crianças e adolescentes precisam observar o consentimento de pelo menos um dos pais ou responsáveis.

O ordenamento jurídico brasileiro, portanto, confere especial proteção a esse público, e com a proteção de dados não é diferente, principalmente quanto aos dados sensíveis.

Entretanto, a Lei n.º 14.611/2023, o Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria n.º 3.714/2023 do MTE não dispõem de nenhum dispositivo concernente a menores de 18 anos e a especial garantia de direitos que estes demandam. Essa omissão legislativa gera incertezas quanto à aplicação da norma, em violação às disposições constitucionais e do ECA, ao relegá-la à interpretação livre dos agentes, em especial os contratantes, a jurisprudência, a doutrina e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Tal omissão pode gerar consequências interpretativas, como empresas que podem se utilizar da falta de especificação para deixar de publicar os dados em nome da proteção da privacidade e da dúvida gerada pela legislação. Da mesma forma, a própria publicação — analisada ao lado das observações supramencionadas sobre os limites da anonimização — pode revelar dados sensíveis sobre adolescentes, algo ainda mais grave do que acontece com os maiores de 18 anos.

Ante a falta de disposição, o Brasil dependerá de construção jurisprudencial e doutrinária para definir os pormenores da aplicação da legislação, o que afeta a segurança jurídica. Ainda há poucos julgados sobre temas específicos como adolescentes trabalhadores, e a maioria não adentra em tópicos controversos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como finalidade analisar a compatibilidade entre a Lei n.º 14.611/2023, Lei de Igualdade Salarial, que institui medidas de transparência e promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 13.709/2018), considerando os princípios constitucionais de proteção à privacidade, à intimidade e à dignidade da pessoa humana.

O estudo revelou que, embora a Lei n.º 14.611/2023 e seus instrumentos regulamentares reconheçam expressamente a importância da observância da LGPD, persistem lacunas normativas e riscos operacionais que comprometem a efetividade da proteção de dados dos trabalhadores. Entre os principais problemas identificados, destacam-se:

- a) a fragilidade das técnicas de anonimização, especialmente em ambientes com baixo número de funcionárias mulheres;

b) a ausência de normas específicas quanto ao tratamento de dados de trabalhadores menores de 18 anos, em desrespeito ao Estatuto da Criança e do Adolescente e ao art. 14 da LGPD; e

c) a insuficiência de critérios objetivos para mitigar o risco de reidentificação dos titulares dos dados por meio de inferência ou ligação cruzada de informações.

Conclui-se, portanto, que a compatibilização entre transparência e proteção de dados não pode depender de conceitos abstratos, exigindo uma regulamentação integradora que defina parâmetros técnicos objetivos

Sugere-se que a lacuna normativa seja preenchida por meio de ato conjunto entre o Ministério do Trabalho e a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), estabelecendo:

a) critérios de **k-anonimato**³, fixando um número mínimo de empregados por cargo (por exemplo, três ou cinco) para que a divulgação seja permitida, evitando-se a singularização em departamentos enxutos;

b) a proibição expressa da divulgação de dados isolados de trabalhadores menores de 18 anos, impondo sua agregação em categorias mais amplas ou sua supressão dos relatórios públicos, em respeito à doutrina da proteção integral; e

c) a padronização dos métodos de **mascaramento** de dados nos relatórios de transparência, para que a comparação salarial não sacrifique a privacidade individual.

³ Nas palavras de Carvalho (2021, p. 123-124, grifos nossos), “Nessa técnica [do **k-anonimato**], a impossibilidade de identificação é definida quando se restringe[m] os dados prováveis de um titular a uma quantidade delimitada de perfis. Assim, há a padronização sobre a **linkabilidade** e a inferência consideradas aceitáveis para a manutenção da técnica de anonimização”.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Érika Barreto. A Lei geral de proteção de dados pessoais nas relações de trabalho especialmente na fase pré-contratual. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 90, n. 2, p. 167–181, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i2.69. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/69>. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASHER, Elizabeth. Addressing the Failure of Anonymization: Guidance from the European Union’s General Data Protection Regulation. **Columbia Business Law Review**, Nova York, v. 2018, n. 1, p. 209–253, 2018. DOI: 10.7916/cblr.v2018i1.1217. Disponível em: <https://journals.library.columbia.edu/index.php/CBLR/article/view/1217>. Acesso em: 21 apr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 11.795, de 23 de novembro de 2023a**. Regulamenta a Lei n.º 14.611, de 3 de julho de 2023, que

dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF, Presidência da República, [2023]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Decreto/D11795.htm. Acesso em 6 nov. 2024.

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 proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF, Presidência da República, [2022]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em 20 mai. 2025.

BRASIL. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em 01 de jun. 2025.

BRASIL. Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 9 fev. 2026.

BRASIL. Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em 29 out. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.853, de 8 de julho de 2019**. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm. Acesso em: 9 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 14.611, de 03 de julho de 2023b**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **3º Relatório de Transparência Salarial**: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens. Brasília, DF: MTE, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 1 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.714, de 24 de novembro de 2023c**. Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a

disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. (Processo nº 19955.201311/2023-38). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ed. 224, p. 177, 27 nov. 2023. Disponível em:

https://antilegis.antt.gov.br/action/ActionDatalegis.php?acao=detalharAto&tipo=POR&numeroAto=00003714&seqAto=000&valorAno=2023&orgao=MTE&nomeTitulo=codigos&cod_modulo=420&cod_menu=7145. Acesso em: 06 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.387**. Requerente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB). Relator: Min. Rosa Weber. Brasília, DF, 07 mai. 2020. Publicado em 12 nov. 2020.

Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur436273/false>. Acesso em 21 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Primeira Turma). **Recurso Ordinário n.º 0011072-20.2023.5.03.0179**.

Recorrentes: Paulo Gomes da Silva, Azul Linhas Aéreas Brasileiras S.A. Recorridos: os mesmos. Relatora:

Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini. Belo Horizonte, MG, 14 mai. 2025a. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011072-20.2023.5.03.0179/2>. Acesso em 1 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região (12ª Turma). **Agravo de Instrumento n.º 5006457-37.2025.4.04.0000/PR**.

Recorrente: Rio Bonito Embalagens Ltda. Relatora:

Desembargadora Gisele Lemke. Porto Alegre, TRF4, 05 mar. 2025b. Disponível em:

http://www.trf4.jus.br/trf4/processos/acompanhamento/resultado_pesquisa.php?selForma=NU&selOrigem=TRF&txtValor=50064573720254040000. Acesso em 03 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Recurso de Revista nº 297-51.2015.5.21.0008**. Recorrente: Banco do Brasil S.A. Recorrido: Eriane Albino do Amaral. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, DF, 6 de set. 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 8 set. 2023d. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b3cd0f79d832ff6451df028c23762190>. Acesso em: 06 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de julgamento de recursos de revista repetitivos. **Tema n.º 1**: exigência de certidão de antecedentes criminais como condição para admissão de candidato a emprego. TST-IRR-243000-58.2013.5.13.0023. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Órgão Julgador: SDI-1 Pleno. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/temas-repetitivos>. Acesso em: 28 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). **Recurso de Embargos em Recurso de Revista n.º 933-49.2012.5.10.0001**. Embargante: Ministério Público do Trabalho da 10ª Região. Embargada: GPS Logística e Gerenciamento de Riscos S.A. Relator: Ministro Alberto Bresciani. Brasília, DF, 16 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8264b6f390198277b71974ed1a36a63e>. Acesso em: 06 mar. 2026.

CARVALHO, Fernanda Potiguara. **O ser atrás do dado**: limites e desafios da anonimização e seus reflexos nos requisitos estabelecidos pela LGPD. 2021. 156 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/48043>. Acesso em: 03 fev. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia. Comitê Europeu Para Proteção de Dados. **Parecer n.º 5 de 2014**. Grupo de Trabalho Proteção de dados do art. 29. Disponível em: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_pt.pdf. Acesso em 21 abr. 2026

DONEDA, Danilo; MACHADO, Diego. Proteção de dados pessoais e criptografia: tecnologias criptográficas entre anonimização e pseudonimização de dados. *In*. **Revista dos Tribunais Caderno Especial Vol. 998**. São Paulo, Ed. RT, p. 99-128, dezembro. 2018.

FERREIRA, Victória Cardoso. O tratamento de dados pessoais no contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 89, n. 3, p. 184-200, 2023. DOI: 10.70405/rtst.v89i3.10. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/10>. Acesso em: 27 nov. 2025.

MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621187/>. Acesso em: 01 jun. 2025. Acesso restrito.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais: comentários à lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

SANTOS, Andreia Xavier da Silva; DUARTE, Icaro de Souza. A Lei Geral Da Proteção De Dados (LGPD) e sua aplicação na relação de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 8, n. 5, p. 2671-2690, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5789. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5789>. Acesso em: 29 nov. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016**: relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). Bruxelas: Parlamento Europeu, 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>. Acesso em: 9 fev. 2026.