



ESCOLA  
JUDICIAL  
DO TRT DA 4ª REGIÃO

ESTUDOS SOBRE A LGPD

# LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

DOUTRINA E APLICABILIDADE NO  
ÂMBITO LABORAL

Artigos, Decisões & Glossário

Organizadores:

**Luciane Cardoso Barzotto e Ricardo H. Martins Costa**

Apoio:



PUCRS

PPG DIREITO UFRGS

ASRDT



CENTRO DE PESQUISAS  
JUDICIAIS DA AMB

CDEA  
UFRGS - PUCRS



OBSERVATÓRIOS  
DO CDEA



UNISINOS

© Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2022

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região  
Desembargador Francisco Rossal de Araújo  
Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional da 4ª Região  
Desembargador João Paulo Lucena  
Realização administrativa  
TRT4 e EJUD4

Edição e editoração: Diadorim Editora  
Capa: Rosana de Souza Kim Jobim  
Revisão: Cris Gutkoski  
Projeto gráfico: Flávio Ilha

CONSELHO CIENTÍFICO-EDITORIAL

Fabiano Menke UFRGS-CNPD (Conselho Nacional de  
Proteção de Dados e Privacidade)  
Luiz Eduardo Gunther Unicuitiba – TRT9  
Denise Maria Schelleberger Fernandes MPT  
Regina Linden Ruaro PUCRS  
Gabrielle Bezerra Sales Sarlet PUCRS  
Giovanni Olsson Unochapecó-CNJ  
Tereza Aparecida Asta Gemignani TRT15 – Comitê Científico Enamat  
Leandro Krebs Gonçalves EJUD 4

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

---

E82 Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018:  
doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral [recurso eletrônico] / organizado por Luciane  
Cardoso Barzotto, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa - Porto Alegre : Escola Judicial  
do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022.

685 p. ; PDF ; 6MB.

ISBN: 978-65-995463-8-9 (Ebook)

1. Direito. 2. Direito digital. 3. Lei Geral de Proteção de Dados. I. Barzotto, Luciane  
Cardoso. II. Costa, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. II. Título. III. Brasil. Tribunal  
Regional do Trabalho (4ª Região) Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

2022-936

CDD 340.0285

CDU 34:004

---

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região  
Avenida Praia de Belas, 1432. Prédio III. 2º andar  
CEP 90110-904 - Porto Alegre - RS  
Telefone: (51) 3255.2683

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citadas a fonte e a respectiva autoria. O teor dos textos publicados é de total responsabilidade dos autores, não expressando necessariamente a posição da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## 28. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LGPD

LUCIANE CARDOSO BARZOTTO<sup>1</sup>

### 1. Introdução

A Reforma Trabalhista trouxe novos contornos para a negociação coletiva, agora regulada quanto ao conteúdo no art. 611 da CLT. O art. 611-A estabelece hipóteses nas quais a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei. Já o art. 611-B aduz os temas que não deverão ser tratados em convenção coletiva do trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Estes dispositivos devem ser lidos à luz da Constituição Federal em seu artigo 7º (inciso XXVI), no qual se estabelece o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Além disto, as Convenções de n.º 98 e de n.º 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, destacam a necessidade de os países fomentarem e valorizarem as negociações coletivas como meio eficaz para estabelecer melhores condições do trabalho.

Portanto, o que se perquire neste artigo é se a privacidade dos empregados, agora regulada pela Lei nº 13.709/2018 (BRASIL, 2020c), também conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), é passível de ter seu conteúdo esmiuçado e descrito em cláusulas de negociação coletiva entre empregados e empregadores e seus respectivos entes de representação coletiva.

*A priori*, pela interpretação dada ao art. 611 da CLT em conformidade com a Constituição Federal, responde-se positivamente para que negociações coletivas possam contemplar de modo explícito diversos direitos trazidos pela LGPD a todo o cidadão, incluindo-se o trabalhador, na proteção de sua autodeterminação informativa, visto que as negociações coletivas servem para atuar no vazio da lei, criando direitos e obrigações laborais.

Entretanto, discute-se se a negociação coletiva seria o meio adequado para regular direitos individuais de trabalhadores com relação a dados pessoais. Salienta-se que os direitos do titular dos dados expressam direitos fundamentais, consagrados na Constituição Federal, no art. 5º, inciso X da Carta Magna, adicionados a novos direitos. Tramita no Congresso projeto de lei - PEC 17/2019- tendente a dar ao direito à proteção de dados um caráter de direito fundamental autônomo, ou seja, categoria especial de direitos da personalidade.

Por enquanto, verifica-se em que medida alguns aspectos da proteção de dados já estão contemplados em cláusulas negociais coletivas. Como ilustra o teletrabalho, ou trabalho remoto da pandemia, encontram-se cláusulas sobre utilização de imagem, que é um dado sensível, à luz do art. 5º da LGPD. Além da regulamentação do uso da imagem (biometria) mediante fontes negociais, no Brasil e no exterior, perquire-se sobre novas possibilidades de negociação com relação à vacina contra a covid-19, cujos contornos envolvem outro dado sensível, a saúde do trabalhador.

Por fim, elencam-se possibilidades de estipulações por meio de fontes norma-

---

<sup>1</sup> Desembargadora federal do Trabalho do TRT4. Professora da UFRGS (graduação/mestrado/ doutorado).

tivas autônomas diversos temas trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados. As novidades da Lei n.º 13.709/2018 tendem a dar novos contornos à negociação coletiva a ponto de constituírem verdadeira oportunidade para os sindicatos demonstrarem sua efetividade na defesa dos direitos individuais e coletivos da categoria, numa adequação aos novos tempos de autodeterminação informativa na sociedade em que os dados possuem valor.

## **2. Negociação coletiva para proteção de direitos dos titulares de dados: o papel do sindicato**

A entidade sindical terá papel central na efetividade da LGPD diante da necessidade de proteção de dados nas relações trabalhistas? Recordar-se que a Lei n.º 13.709/2018 (BRASIL, 2020c) é aberta, geral, transversal, com flexibilidade de interpretação, válida para qualquer organização, autorizando regulamentações supletivas dos sindicatos, porquanto traz uma ideia unificada do tratamento dos dados. Diante das inúmeras situações envolvendo concretamente os dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, a LGPD é um mandado de otimização legal, traçando metas para os empregadores se alinharem no tratamento dos dados gerados durante relação de trabalho.

Alguns entendem que cláusulas que disciplinam sobre proteção de dados não poderiam ser incluídas em negociação coletiva laboral por dizerem respeito a direitos individuais personalíssimos, para os quais o titular deve anuir (CORREIA e BOLDRIN, 2020), não sendo, em princípio, direitos de base coletiva.

Outros entendem que é possível a fixação por negociação coletiva de matéria que envolva proteção de dados (VÓLIA e IURI, 2020; PAMPLONA e CONI, 2020). Adota-se a segunda corrente por analogia ao GDPR, art. 88, o qual contempla matéria laboral, ou pela permissão do art. 8º da CLT. Entende-se, a partir da ideia de negociação coletiva, que os diversos direitos do titular, por possuírem matriz constitucional, não podem ser flexibilizados.

Nas questões sindicais, a primeira pontuação importante é a própria filiação sindical do empregado. Temos expressamente na lei que a filiação sindical é dado pessoal sensível, conforme o art. 5º. A filiação a sindicato deve ser informação fornecida para o empregador desde que a contribuição sindical passou a ser facultativa (art. 545 da CLT). Como o pagamento da contribuição é devido apenas pelos associados, o empregador deve saber a filiação, dispensando-se o consentimento do empregado visto que é exigência legal para o empregador o desconto da contribuição. No curso da relação de emprego e para a finalidade de recolhimento sindical questiona-se se a filiação seria viável, mas não se pode utilizar a ideia do legítimo interesse do controlador (art. 10 da LGPD), a qual não está elencada entre as bases de tratamento dos dados pessoais sensíveis, constantes no art. 11 da LGPD, que abaixo se transcreve:

Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:

I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;

II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for

indispensável para:

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

Entende-se que, no caso de requerimento do empregador ao empregado sobre o fato de ser ou não o empregado sindicalizado, ou mesmo a obrigação do sindicato fornecer o rol dos associados às empresas, com dever fixado em eventual cláusula decorrente de negociação coletiva, estaria embasado na forma de tratamento que é o cumprimento de obrigação legal ou regulatória do controlador, por exemplo (art. 11, inciso II, a).

Em um primeiro momento, pode-se dizer, em tese, que as entidades sindicais terão amplas possibilidades de regulamentar direitos inerentes à lei, conforme o melhor interesse de seus representados.

O titular de dados é detentor de diversos direitos em relação aos seus dados, a iniciar pela liberdade, privacidade e livre desenvolvimento da sua personalidade (art. 1º), além dos elencados no art. 18, direitos estes que poderiam ser explicitados por normas coletivas, a fim de que correspondam à principiologia legal do art. 6º da LGPD e respondam ao titular algumas perguntas: para que fim são guardados os dados, em que contexto etc.

Nestes termos, cumpre referir que os direitos do titular dos dados correspondem aos princípios fixados na lei, como didaticamente indica-se:

princípios	perguntas sobre dados	direitos do titular
I- finalidade	PARA QUE FIM	INFORMAÇÃO-ART. 9º
II- adequação	EM QUE CONTEXTO	PORTABILIDADE- ART. 18, V.
III-necessidade	POR QUE É PRECISO	NEGATIVA- art. 18, VII
IV - livre acesso	ONDE	ACESSO - art. 9º
V - qualidade dos dados	COMO	CORREÇÃO - Art. 7, § 6º
VI – transparência	QUAL MODO	CONFIRMAÇÃO- ART. 8º, 37
VII – segurança	COM QUE MEDIDAS	ELIMINAÇÃO - Art. 16.
VIII – prevenção	EM VISTA DE QUE	ANONIMIZAÇÃO - Art. 11, II, c
IX – não-discriminação	PARA QUE NÃO	REVISÃO - Art. 20.
X -responsabilização e prestação	QUEM RESPONDE	REVOGAÇÃO Art. 8, § 5º

Todos estes aspectos acima elencados, de direitos de titulares de dados, com suas perguntas sobre o tratamento dos dados (art. 5º, X, e art. 7º da LGPD) e a designação do princípio a orientar o tratamento podem receber uma resposta coletiva, enquanto trabalhadores sindicalizados. Este feixe de direitos enseja proteção pela via de negociação sindical porquanto dizem respeito ao tratamento de dados constantes em documentos individuais mas que são tratados homogeneamente, ou seja, de modo coletivo e, diga-se, sem discriminação pelos empregadores. Documentos como fichas de registro de empregados, termos aditivos para adequação dos contratos de trabalho, necessidade de realização de exames de saúde periódicos, bem como a forma de armazenamento de diversos outros dados laborais, com expressa determinação de como se dará o tratamento pelo controlador de outras informações relevantes são aspectos os quais permitem tratamento coletivo. Estes itens são apenas uma síntese do que ao sindicato se faculta negociar sobre a política de tratamento e acesso de dados dos trabalhadores, a partir dos direitos elencados no art. 18 da LGPD.

Aqui o sindicato poderá indicar ao titular do dado (empregado) e ao controlador (empregador) de que modo os direitos podem ser exercidos concretamente, em conformidade aos princípios, constantes no art. 6º da LGPD, sob a égide do macro vetor da boa fé, baliza orientadora do sistema (MENKE, 2021).

Aos sindicatos é autorizada a atuação de modo a dar efetividade aos diversos fundamentos, aparentemente colidentes e indicados no art. 2º da lei, a saber:

- I - o respeito à privacidade;
- II - a autodeterminação informativa;
- III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
- IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
- V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
- VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e
- VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Por outro lado, o sindicato, além de garantidor dos fundamentos do sistema de proteção, também é agente ao desempenhar a função de controlador dos dados, no contexto de sua atuação. É imperioso ao sindicato adequar-se à LGPD, uma vez que trata dados dos sindicalizados. Anteriormente à LGPD já se discutiu no âmbito judicial a responsabilização do sindicato por repasse indevido de dados de representados (compartilhamento de dados), o que poderá ser doravante ajustado também em negociações coletivas. Neste sentido a jurisprudência abaixo transcrita, anterior à vigência da Lei Geral de Proteção de Dados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. EMPREGADO NÃO SINDICALIZADO QUE TEVE DESCONTADA NO CONTRACHEQUE A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA. O Regional, instância soberana na análise de matéria fática, a teor da Súmula 126 do TST, concluiu que não houve dano moral, fundamentando que o acesso aos dados do reclamante não foi feito pessoalmente pelo Sindicato recorrido, e sim pelo Estado do Piauí, a quem o autor se encontra vinculado estatu-

tariamente, e, justamente por isso, possui suas informações pessoais e financeiras. Asseverou também que, embora o Sindicato, ao receber do Estado do Piauí valores descontados de seu contracheque, tenha conhecido seus dados funcionais, não se infere daí a existência de danos morais, pois não há informação de que houve divulgação desses dados sem permissão do autor. Em tal contexto, não há falar em violação dos arts. 5º, X, e 8º, V, da CF. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-1739-76.2011.5.22.0004, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 12/04/2013).

No caso acima, o sindicato não restou responsabilizado por repassar indevidamente dados de empregado não sindicalizado, eis que o ato de encaminhamento das informações foi do próprio estado do Piauí, no caso, empregador público. No entanto, com a entrada em vigor da LGPD, o sindicato enquanto guardião de direitos deve atuar de forma cada vez mais responsável no tocante à proteção de dados para não expor indevidamente os representados/associados em caso de eventual compartilhamento fora da base legal e das finalidades estritamente necessárias ao desempenho de sua missão.

Neste sentido, na jurisprudência espanhola (ASENCIO, 2013), encontrou-se uma relação difícil entre direitos de informação dos representantes dos trabalhadores e proteção de dados pessoais porque deveriam equilibrar-se direitos coletivos com o direito individual de privacidade ou mesmo intimidade. Vislumbra-se até eventual colisão entre direitos constitucionalmente protegidos: direitos coletivos e direitos individuais. Embora alguma jurisprudência tenha tentado subdividir dados pessoais em profissionais, econômicos e sociais, o Tribunal constitucional espanhol manteve o conceito unitário e amplo de dado pessoal, mantendo a possibilidade de oposição individual do trabalhador, embora tendendo a entender que a informação repassada ao sindicato deva ser suficiente para garantir a efetividade das funções de representação dos trabalhadores. A concorrência de direitos em sede coletiva faz com que o dado transmitido aos representantes dos trabalhadores, por força de dispositivos legais, tenha nos sindicatos um papel de garantidores e novos “responsáveis” pelos dados dos trabalhadores enquanto exercem o direito de representação. Estas questões são complexas e não estão resolvidas, embora tenham surgido diretrizes na Agência Espanhola de proteção de dados<sup>2</sup>.

Em Portugal, a partir da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que é a Lei de Execução do Regulamento (UE) 2016/679, entende-se que as negociações vão aumentar.

Colacionam-se acordos coletivos que exemplificam a negociação sindical em busca de dados para exercício das próprias funções e em defesa dos representados. Conforme boletim de trabalho e emprego de Portugal de janeiro de 2021, aparecem algumas cláusulas de negociação coletiva sobre dados:

1. Acordo de empresa entre a Exide Technologie, Lda e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, a Cláusula 11.<sup>a</sup>, que trata sobre o Relatório único (p.47), dispõe que a empresa obriga-se a enviar o conteúdo

---

<sup>2</sup> Guía de “la protección de datos en las relaciones laborales” de la propia Agencia Española de Protección de Datos. Disponível em: [http://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/publicaciones/common/Guias/GUIA\\_RelacionesLaborales.pdf](http://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/publicaciones/common/Guias/GUIA_RelacionesLaborales.pdf).

do relatório anual referente à informação sobre a sua actividade social (Relatório Único) à comissão de trabalhadores e aos sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que o solicitem, nos termos da lei vigente e tendo em conta a Lei de Proteção de Dados. Na mesma página, consta na Cláusula 12.<sup>a</sup>, que são deveres da empresa: i) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho, nos termos do Código do Trabalho e da Lei da Proteção de Dados”, e “q) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores sempre que tal se justifique, nos termos do Código do Trabalho e Lei da Proteção de Dados.

2. Acordo de empresa entre a AGERE – Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro, a cláusula 5.<sup>a</sup> é sobre proteção de dados pessoais (p.74), com início de vigência em 01/07/2020:
  1. A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
  2. A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
  3. As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

A cláusula 9.<sup>a</sup> trata sobre utilização de dados biométricos:

A empresa só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

3. Acordo de empresa entre a BRAVAL – Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro, encontra-se com a mesma redação da cláusula 5.<sup>a</sup> sobre proteção de dados, conforme acima transcrita.



Todos estes exemplos, acima transcritos, revelam que a mesma complexidade negocial quanto a dados deverá ser enfrentada pelos sindicatos brasileiros ao se adaptarem à LGPD.

O certo é que em âmbito europeu o acordo coletivo também tem um lugar importante na definição deste direito à privacidade e proteção de dados. O art. 88 do RGPD incorpora um regulamento específico em matéria laboral ao estabelecer que “os Estados membros podem, por meio de disposições legislativas ou acordos coletivos, estabelecer regras mais específicas para garantir a proteção de direitos e liberdades em relação ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no local de trabalho (...)”. O Considerando (155) do RGPD recorda o “Direito dos Estados membros editarem os acordos coletivos, incluindo “acordos de empresa”, podem estabelecer regras específicas relativas ao tratamento de dados pessoais de trabalhadores no campo do trabalho, em particular em relação às condições em que os dados pessoais neste contexto podem estar sujeitos a tratamento com base no consentimento do trabalhador para fins de contratação, a execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações estabelecidas por lei ou por acordo coletivo, a gestão, planejamento e organização do trabalho, igualdade e segurança no trabalho, saúde e segurança no trabalho, bem como as finalidades de exercício e gozo, individual ou coletivo, de direitos e benefícios relacionados ao emprego e para efeitos de cessação da relação laboral”. A limitação na autonomia da vontade nas relações privadas, por conta da subordinação da relação de emprego, autoriza que outras instituições possam velar pela proteção de dados e, neste sentido, no art. 80 do GDPR há expressa autorização de que o sindicato seja autorizado a representar o titular de dados diante do empregados, perante a Agência Nacional de Proteção de Dados, ou mesmo em juízo (UGUINA, 2018).

A doutrina laboral defende o que poderia ser chamado de governança coletiva de proteção de dados, a partir dos sindicatos, os quais poderiam fiscalizar processos de seleção, avaliações e despedidas e a gestão dos dados nestes momentos contratuais (SIGNES, 2018). Isto acompanharia o tratamento e processos de coleta automatizados de dados, bem como uma espécie de vigilância para evitar discriminações algorítmicas e arbitrariedades no mundo do trabalho, atividades que demandariam a presença da atuação sindical.

A crítica que se faz é: há um caráter individualista da proteção de dados presente no âmbito europeu, sendo que o GDPR, por sua vez, influenciou a norma brasileira.

Cumprir lembrar que a LGPD alude explicitamente à tutela coletiva de dados pessoais (arts. 22 e 42, *caput* e § 3º), incidindo no caso de judicialização, a legislação específica: Lei n.º 7.347/1985 e os arts. 81 a 104 do CDC, a Lei n.º 4.717/1965, sobre a ação popular, e os arts. 21 e 22 da Lei n.º 12.016/2009, sobre o mandado de segurança coletivo. O sindicato é considerado associação civil para fins de legitimidade ativa para propositura de Ação Civil Pública, conforme pacífica jurisprudência do STF e consoante o art. 5º da Lei n.º 7.347/1985. Ou seja, tanto na negociação autônoma, quando o sindicato produz fonte de Direito do Trabalho, como na ação judicial para assegurar os direitos de proteção de dados, temos uma autorização legal para a atuação sindical em questão de proteção de dados, espe-

cialmente no interesse da categoria, em situações de evidentes violações a direitos individuais homogêneos, como seria o resguardo de dados de uma determinada coletividade laboral de eventual incidente de segurança ou violação do tratamento legal em desconformidade com a finalidade declarada pelo controlador. Por estes motivos, entendemos viável e legal a existência de cláusula convencional prevendo a autorização de envio de dados dos trabalhadores aos sindicatos, pela categoria econômica, cuja autorização foi feita em assembleia geral e em conformidade com a vontade dos associados.

### **3. Negociação coletiva: uso de imagem em teletrabalho**

Neste momento, examinam-se cláusulas negociais específicas sobre dados de empregados. Em rápida busca no sistema MEDIADOR<sup>3</sup> da Secretaria do Trabalho sobre negociações sindicais, é possível que se encontrem acordos e convenções coletivas as quais trazem regras atinentes ao uso da imagem do empregado, como se transcreve abaixo, num contexto de teletrabalho ou trabalho remoto em época de pandemia, com vigência ainda atual:

e) Fica ajustado que a visualização das imagens capturadas em eventual chamada por vídeo com o empregado equivalem a uma reunião pública, ocorrida no interior da empresa, podendo ser gravada e utilizada para fins lícitos de exercício do poder empregatício, sendo dever do empregado livrar o ambiente filmado de acontecimentos íntimos e de sua vida privada.

f) A aceitação de chamadas por vídeo dependerá de ato próprio do empregado, ficando proibida a ativação remota da câmera pelo empregador para qualquer finalidade<sup>4</sup>.

Observa-se *a priori* que a cláusula negocial não refere expressamente o consentimento do empregado, mas ainda que referisse não poderia o sindicato autorizar nada em nome do empregado em face do direito personalíssimo que está envolvido na imagem das reuniões.

O que se percebe, na prática, é uma limitação na esfera de direção patronal quanto à “ativação remota da câmera pelo empregador para qualquer finalidade”. No entanto, a cláusula representa mais uma garantia para a empresa para o exercício do poder diretivo patronal do que uma salvaguarda para o direito dos empregados, até porque atribui ao empregado o resguardo de acontecimentos íntimos da sua vida privada, no âmbito de sua residência.

No entanto, o caso ilustra o uso da imagem dos trabalhadores que, embora já protegido constitucionalmente (art. 5º, inciso X), ganha mais uma camada de proteção pela LGPD, ao ser considerado dado biométrico e, portanto, dado sensível.

Os dados biométricos podem ser definidos como “aqueles relacionados às características físicas, fisiológicas e comportamentais de uma pessoa natural que

<sup>3</sup> Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>

<sup>4</sup> SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ADMINISTRADORAS DE CONSORCIOS E EMPREGADOS EM CONCESSIONARIAS E DIST. DE VEIC. DO ESTADO DE PERNAMBUCO - SIND-CON-PE. Disponível em: <https://sindconpe.com.br/uploads/clauses/mcDWnzO3PqqtJWUwFMkY-cg8i4hPejaB6KCowm0B2.pdf>. E SIND DOS TRAB EM TRANSP ROD CARGA DO RECIFE E DA REGIAO METROP E M SUL E NORTE DE PE. Disponível em: <https://www.setcepe.com.br/noticias/TermoAditivodeConvenoColetivaHOMOLOGADOMTE.pdf>

permitem ou confirmam de maneira inequívoca a sua identidade, tais como imagens faciais ou impressões digitais” conforme definição da autoridade francesa de proteção de dados<sup>5</sup>. Aqui se verifica que a classificação de dados biométricos relacionados à imagem, como dados sensíveis, deveriam ter uma proteção especial, à luz do art. 5º da LGPD, abaixo transcrito:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

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;

O conceito de dados sensíveis foi formulado de modo pragmático (DONEDA, 2020, p.143) porque algumas informações apresentariam um elevado potencial ofensivo dos titulares, em determinada situação. Dados sensíveis para o regulamento europeu são uma categoria especial de dados relacionados a determinadas características identitárias da pessoa natural.

De fato, conforme Bioni, “os dados sensíveis são uma espécie de dados pessoais que compreendem uma tipologia diferente em razão de o seu conteúdo oferecer uma especial vulnerabilidade: discriminação”. (BIONI, 2020, p.85). Ou seja, a utilização incorreta ou abusiva destes dados sensíveis pode levar a violações de direitos fundamentais específicos, como por exemplo a exclusão injusta do direito fundamental ao trabalho, por meio de criação de perfis que identificam negativamente determinado trabalhador.

A discriminação por uso de dados sensíveis (MENDES, et alii, 2021) segundo a doutrina ocorre: a) por ilicitude, quando a lei determina a proteção de dados sensíveis e eles são tratados de forma a discriminar grupos vulneráveis ou determinada pessoa, em afronta à lei<sup>6</sup>; b) quando o uso de dados gera abusividade por conta de correlação estatística feita por algoritmos enviesados, o que traz grande prejuízo para o titular de dados, em razão da total aleatoriedade ou mesmo ausência completa de causalidade; c) discriminação por generalização injusta quando há a utilização de um dado relativo ao exercício de um direito para um fim discriminatório. Aqui vale lembrar que a máxima para interpretar a correta utilização de dados sensíveis está presente no art. 21 da LGPD, que refere: os dados pessoais referentes ao exercício regular de direitos pelo titular não podem ser utilizados em seu prejuízo.

Os dados biométricos, para serem tratados, em princípio dependeriam de consentimento do titular ou responsável legal, isso de forma destacada, específica e para finalidades específicas, conforme define o art. 11 da LGPD. O consentimento, no entanto, para a relação de emprego, diante da assimetria de poder entre empregado e empregador, pela presença da subordinação, não seria a melhor base de tratamento, a partir de orientações e trabalhos do GDPR- grupo 29 e diversos

<sup>5</sup> Disponível em: <https://www.cnil.fr/fr/le-controle-dacces-biometrique-sur-les-lieux-de-travail>

<sup>6</sup> Aqui a discriminação é o mesmo conceito utilizado em seara laboral. Para a Convenção 111 da OIT, em seu art. 1º.1, “a”, o termo “discriminação” compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

autores, restando, portanto, outras opções de tratamento, como cumprimento de obrigação legal ou exercício regular de direitos, bases contempladas no art. 11 da LGPD. O legítimo interesse, outra base de tratamento, prevista no art. 7º e art. 10, também não consta como base prevista para o tratamento de dados sensíveis.

Portanto, a gravação da imagem em reuniões como a identificada nas negociações mencionadas acima pode ser apenas um exemplo de definição de procedimentos biométricos pela via negocial. Deste exemplo podemos extrair várias constatações. Primeiro: que os dados dos trabalhadores já estão sendo objeto de negociação coletiva e está sendo informada a finalidade, ainda que possa ser questionada. Segundo, a LGPD veio para garantir direitos aos titulares de dados, e eventual política dos empregadores ajustadas em negociações coletivas não podem se sobrepôr à vontade individual do titular do dado porque excedem à autonomia privada coletiva. De nenhuma maneira, portanto, o sindicato poderia consentir pelo titular. Terceiro, como se viu a partir do direito à imagem e das cláusulas acima ajustadas, outras tantas questões poderiam ser regulamentadas via negociação coletiva, tais como: permissão para aposição de câmeras de monitoramento, afixação de sistemas de Inteligência Artificial que coletam dados dos computadores de empregados, questões de reconhecimento facial, controles de acesso, geolocalizadores, uso de leitores de impressão digital etc.

Interessante é que estes temas começam a aparecer em diversas negociações coletivas a partir do exemplo acima, da regulação do uso da imagem, especialmente no direito europeu visto que estão mais adiantados no tema.

Encerra-se, pois, este capítulo com duas cláusulas recentes de acordos coletivos de trabalho em vigor, as quais expressamente invocam a LGPD, mostrando-se o já início de inclusão de temas de forma explícita.

Neste caso, abaixo, se negam direitos laborais via LGPD (o não fornecimento de cópia de motivo de rescisão), segundo exegese protetiva tanto da LGPD como da CLT:

SETOR: indústria ATIVIDADE: construção e mobiliário PARTES: SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTR E MOB DE S CRUZ DO SUL (95.439.774/0001-20);XALINGO SA INDUSTRIA E COMERCIO (95.425.534/0001-76) INSTRUMENTO COLETIVO: MR063015/2020 TIPO: ACT REGIÃO: S UF: RS ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR063015/2020> CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA A empresa que demitir o empregado sob alegação de justa causa fica obrigada a fornecer ao mesmo, comunicação por escrito onde conste resumidamente a falta cometida, cujo documento deverá estar assinado por ambas as partes, funcionário e empresa. Parágrafo Primeiro - Em havendo a negativa da assinatura do respectivo documento, por qualquer razão, a empresa providenciará a assinatura do documento por duas testemunhas, porém, devido à legislação vigente (LGPD-LEI 13.709/2018) não será fornecida cópia assinada do respectivo documento, cujo arquivamento e tratamento dos dados ali constantes ficarão a cargo do departamento de Recursos Humanos da empresa.

No caso acima a cláusula nega dado ao empregado, o que significa que esta

renúncia de antemão, por cláusula negocial, significa mitigação de direitos e tem validade absolutamente questionável.

Já abaixo se explicitam aspectos da LGPD, via negociação coletiva, entendendo-se viável a validade da cláusula coletiva:

SETOR: serviços ATIVIDADE: turismo e hospitalidade PARTES: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA (90.615.378/0001-92);M A DELAROSA SCHROEDER PADARIA (31.366.717/0001-85) INSTRUMENTO COLETIVO: MR065672/2020 TIPO: ACT REGIÃO: S UF: RS ENDEREÇO: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR065672/2020> CLÁUSULA OITAVA - CÂMERAS DE SEGURANÇA, AUTORIZAÇÃO DE IMAGEM E INFORMAÇÕES PESSOAIS Declaram os EMPREGADOS ter ciência que nas áreas comuns do estabelecimento comercial da empresa ora acordante, existem câmeras de segurança com sistema de vídeo e áudio por questões de segurança dos próprios empregados, colaboradores e clientes, razão pela qual concordam que as filmagens sejam armazenadas e utilizadas para eventuais expedientes administrativos e policiais. II. Fica desde já acordado entre as partes, que os empregados poderão estar sujeitos a ter as suas imagens divulgadas em publicidade, que envolva o seu setor de trabalho, sem que de tal decorram quanto aos adicionais remuneratórios em decorrência de sua participação, sendo que a reprodução da imagem fica expressamente autorizada pelos empregados, para fins de divulgação comercial do estabelecimento comercial da empresa. a) Declaram os empregados ter ciência que todas as informações fornecidas e coletadas na hora da contratação serão usadas unicamente para registro no programa da folha de pagamento e para atender a legislação e encaminhamento ao banco de dados do e-social. A empresa preserva todas as informações sigilosamente de acordo o que prevê a Lei 13.709 de 14/08/2018.

#### **4. Negociação coletiva e a saúde dos trabalhadores: a vacinação e os dados**

Outra frente importante sobre proteção da saúde dos trabalhadores pode ser uma atribuição sindical negocial especialmente no que tange à saúde e à proteção de dados de saúde em período de pandemia.

As ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587, que tratam unicamente de vacinação contra a covid-19, e do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879 foram julgadas pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) em 17/12/2020. Na decisão, entendeu-se que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a covid-19, prevista na Lei 13.979/2020.

Aqui reflita-se sobre a obrigatoriedade de vacinação de profissionais da saúde a ser fixada por normas coletivas. Antes, um parêntesis. Na Itália, legislação de 31/03/2021, Decreto 44, autoriza que empregados da saúde que não quiserem se vacinar possam ser deslocados para outros trabalhos ou setores que não exijam contato com público. Este é um exemplo de exercício do poder patronal de gestão da crise sanitária, sendo que a lei em comento autoriza medidas de salários sus-

pensos<sup>7</sup>, tudo como forma de contenção da pandemia. No Brasil, a Lei n.º 14.128, de 26 de março de 2021, dispõe sobre compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais e trabalhadores de saúde que ficaram incapacitados por contato com covid. Por certo, os empregadores é que deverão repassar estes dados ao órgão previdenciário por obrigação legal, dados que serão compartilhados, sendo urgente regulação do trânsito dos mesmos. Por outro lado, questiona-se sobre a possibilidade, no Brasil, de solicitação de registros de vacinação no âmbito da relação de emprego. Estes dados, pela LGPD, correspondem a um tipo específico de dado sensível, dados relacionados à saúde (art. 5º), e perquire-se se seu tratamento poderia ser regrado por normas coletivas. Entende-se possível o traçado coletivo de condutas gerais para empregados na saúde, por exemplo. Neste caso, é possível regrar tanto o comportamento (a vacinação) e como manter o dado resultante do comportamento exigido em âmbito da saúde: como armazenar os dados sobre os vacinados.

É viável que a negociação coletiva estabeleça, inclusive, qual seria a base legal do tratamento, se seria o art. 11, inciso II, letra “e”, o qual define o tratamento de dado até mesmo sem o consentimento do titular para fins de proteção da vida ou incolumidade física do titular ou de terceiro (no caso a proteção da vida da comunidade laboral que trabalha em determinado lugar), ou outra base legal, como por exemplo o cumprimento de obrigação legal, exercício regular de direito etc. Mas tudo isso deve ser estudado e visto com muita parcimônia, diante das peculiaridades dos dados relacionados à saúde e aos direitos fundamentais envolvidos na situação.

Convém lembrar que entre as decisões do TST encontra-se um acórdão mantendo a validade da negociação coletiva que preconizava que o empregador, hospital, fornecesse a vacina aos empregados de modo gratuito. Veja-se na SDC - Acórdão do processo nº RO - 441100-53.2008.5.04.0000, em 13 de dezembro de 2010, no qual o recurso ordinário não provido da Federação dos Hospitais do Rio Grande do Sul, obteve a seguinte decisão:

VACINAS. Mantém-se cláusula que determina o fornecimento de vacinas contra a hepatite aos farmacêuticos, empregados em hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde, categoria profissional abrangida neste dissídio coletivo, tendo em vista a natureza da atividade desempenhada, que os expõe a maior risco de contágio de doenças, como a hepatite B.

Ou seja, a negociação coletiva pode administrar este grave problema de saúde pública relacionado à covid-19 e às vacinas, visto que a saúde está expressamente vinculada ao dado sensível contido no art. 5, inciso II, da LGPD. No caso, as negociações podem superar a questão de quem fornece e financia a vacina, e avançar pela Lei Geral de Proteção de Dados no sentido de como serão exigidas condutas e administrados os dados relacionados ao procedimento da vacinação e, mesmo, de que modo deverão ser tratados estes dados e com quais finalidades.

## **5. Negociação coletiva para assegurar outros direitos constantes da LGPD**

Apontamos, por fim, um amplo espectro de ação sindical em negociação cole-

---

<sup>7</sup> Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2021/03/italia-estuda-obrigatoriedade-de-vacina-para-profissionais-de-saude.html>

tiva a partir da LGPD, sendo que negociações poderiam conter os seguintes conteúdos e ações sindicais, segundo artigos da Lei 13.709/18:

a) explicitar cláusulas de transferência internacional de dados (art. 33 LGPD) para hipóteses de operações internacionais envolvendo dados de empregados de determinada categoria, embora para os padrões gerais deva-se aguardar a ANPD;

b) definir as boas práticas de governança de dados – tendente a criar códigos de ética e implementar selos de qualidade e estabelecer padrões de diálogo e informação aos trabalhadores, segundo o art. 50 da LGPD;

c) exercer o Habeas Data coletivo em favor de empregados associados, conforme artigo 5º, XXXIV, da Constituição Federal de 1988 combinado com o art. 114, inciso IV da Constituição Federal;

d) prever execução de ações para reparação de danos coletivos conforme art. 42, parágrafo 3º da LGPD, combinado com o art. 114, inciso VI, da CF/88 (ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho);

e) fixar multas por descumprimento de normas de proteção à privacidade e intimidade dos empregados;

f) questionar decisões automatizadas que gerem discriminação para grupos de trabalhadores em processos de digitalização do trabalho, conforme art. 20 e 22 da LGPD;

g) definir regras sobre compartilhamento de dados entre empresas tomadoras e prestadoras em caso terceirização, bem como em caso grupo econômico, dando aos envolvidos transparência de informação;

h) conforme o artigo 46 da Lei nº 13.709/2018, definir responsabilidades específicas e setoriais pela implementação de medidas de segurança de dados por partes dos agentes;

i) explicitar responsabilidades constantes dos artigos 42 e 43 da LGPD, especialmente quando o operador designado pelo encarregado for empregado;

j) esclarecer os riscos e controles do empregados substituídos com relação ao *compliance* de dados e avaliação do impacto de dados;

k) atuar “*praeter legem*” no vazio legislativo (LGPD) e regulativo (ANPD);

l) atuar preventivamente na questão cultural, educacional e formativa na proteção de dados, tratando de temas como confiança, transparência e acesso à informação;

m) negociar garantia de emprego para o encarregado se este vier a ser empregado, bem como delimitar responsabilidades;

n) explicitar coletas tecnológicas de dados para proteção de direitos digitais.

O sindicato pode fiscalizar toda a lei com base na “*accountability*”: fazer denúncias para o DPO (encarregado) dentro da empresa, MPT e ANPD. Em síntese, o sindicato, numa visão de oportunidade e exercício de suas funções negociais constitucionais, está autorizado a retomar sua confiança, credibilidade e atuação com base nesta nova realidade de necessidade de proteção de dados.

### **Considerações finais**

Num cenário de trabalho para os próximos anos, vale lembrar o centenário da

OIT, em sua Declaração, em 2019<sup>8</sup>, a qual menciona a necessidade de que o trabalhador tenha a proteção de seus dados pessoais e privacidade por meio do reforço das instituições. Essa proteção para o futuro do trabalho – proteção de dados, deve se dar de forma individual e mesmo de modo coletivo, com a participação sindical em negociações coletivas, visto que o sindicato é a instituição vocacionada para a defesa dos direitos individuais e coletivos dos representados,

Lendo-se os dispositivos legais que regulam negociações coletivas e, em especial, tomando-se a nova redação do art. 611 da CLT, parece-nos que há autorização da atuação sindical para defesa de direitos de proteção de dados de seus associados, considerando-se ainda as orientações principiológicas contidas no art. 8º da CF.

A negociação coletiva é uma ferramenta capaz de dar novo direcionamento normativo aos aspectos ainda não regulamentados suficientemente entre dados e trabalho, segundo a Lei 13.709/18. Negociação coletiva é o meio pelo qual se podem equilibrar necessidades e interesses de trabalhadores e empresas, esclarecendo condições de trabalho adequadas para a proteção de dados da pessoa natural do trabalhador em distintas realidades setoriais. Como ferramenta de diálogo, as negociações coletivas (acordos ou convenções coletivas) podem estabelecer cláusulas, direitos, obrigações, condutas, práticas, entendimentos em todas as fases do desenvolvimento do vínculo laboral, entre outros ajustes de interesses e comportamentos entabulados entre empresas e trabalhadores, especialmente num momento como este, de revisão do conceito de privacidade na sociedade informacional, com especiais repercussões nas relações laborais.

#### **REFERÊNCIAS:**

AGUIAR, Antonio Carlos. A proteção de dados no contrato de trabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 6, p. 655-661, jun. 2018.

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

ASENCIO, Antonio José Valverde. Protección de datos de carácter personal y derechos de información de los representantes de los trabajadores. **Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, 119, p. 13-54, 2013.

BARZOTTO, Luciane Cardoso e CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da. Proteção de dados pessoais e consentimento do empregado: jurisprudência trabalhista e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). *In*: **Inovações e Trabalho: o Direito do Trabalho em Tempos de Mudança**. BARZOTTO, Luciane Cardoso e DORNELLES, Leandro Dornelles de (org). Editora da UFRGS: Porto Alegre, 2020.

BIANCH, Alexandra Cristina Cypriano. A LGPD e as relações sindicais. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-e-as-relacoes-sindicais/>

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites**

---

<sup>8</sup> OIT- Declaração do centenário. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_706928.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf)



**do consentimento.** Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BLUM, Renato Opice; LÓPEZ, Nuria. **Lei Geral de Proteção de Dados no setor público: transparência e fortalecimento do Estado Democrático de Direito.** Cadernos Jurídicos, São Paulo, v. 21, n. 53, p. 171-177, jan./mar. 2020. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/142294/lei\\_geral\\_protecao\\_blum.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/142294/lei_geral_protecao_blum.pdf)

BOLETIM de trabalho e emprego de Portugal. Disponível em: [http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2021/bte2\\_2021.pdf](http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2021/bte2_2021.pdf).

BOMFIM, Vólia; PINHEIRO, Yuri. A lei geral de proteção de dados e seus impactos nas relações de trabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.** São Paulo: RT, 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709/2018. Lei Geral de Proteção de Dados.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 23 mar. 2021.

CALCINI, Ricardo. Prática trabalhista: impactos da LGPD nas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-11/pratica-trabalhista-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>

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

CORREIA, Henrique e BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho.** Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>

DERECHOS de información de los Representantes de los trabajadores. Sevilla: TEMAS LABORALES. **Revista Andaluza de Trabajo Y Bienestar Social.** n. 118/2013. p. 13-54. Disponível em: <https://idus.us.es/handle/11441/91056>. Acesso em: 5 abr. 2021

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: elementos da formação da Lei Geral de proteção de dados.** 2ª ed. São Paulo: RT, 2019.

FERNANDEZ, Leandro. É possível negociação coletiva sobre dados pessoais? Palestra no youtube <https://www.youtube.com/watch?v=x2eoVzpXYBw&t=24408s>

GRANJA, Tatiana de Almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador: breve exame do poder patronal.** Direito & TI. 2016. Disponível em: Acesso em: 23 mar. 2021.

GUÍA de la protección de datos en las relaciones laborales de la propia Agencia Española de Protección de Datos. Disponível em: [http://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/publicaciones/common/Guias/GUIA\\_RelacionesLaborales.pdf](http://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/publicaciones/common/Guias/GUIA_RelacionesLaborales.pdf).

GULARTE, Caroline de Melo Lima. **A Proteção de Dados Pessoais no Uso de Tecnologia na Relação de Emprego**: Efeitos do Compliance Trabalhista nas Negociações Coletivas. Dissertação (mestrado em Direito). PUCRS, 2020.

GUNTHER, L. E.; COMAR, R. T.; RODRIGUES, L. E. **A Proteção e o Tratamento dos Dados Pessoais Sensíveis na Era Digital e o Direito à Privacidade**: os Limites da Intervenção do Estado. Curitiba, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3972>. Acesso em: 27 out. 2020.

ILO. Protection of workers' **personal data**. An ILO code of practice. Geneva, International Labour Office, 1997 /Code of practice/, /text/, /privacy/, /confidentiality/, /data protection/, /workers' rights/. 04.02.2 ISBN 92-2-110329-3. Disponível em: Acesso em: 19 mar.2021.

LIMA, Fabrício. A autodeterminação informativa e os limites do poder fiscalizatório do empregador. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: RT, 2020.

LIMBERGER, Têmis. **Cibertransparência** – informação pública em rede – a virtualidade e suas repercussões na realidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2016.

MENDES, Laura Schertel; MATTIUZZO, Marcela; FUJIMOTO, Mônica Tiemy. Discriminação algorítmica à luz da Lei Geral de Proteção de Dados. *In*: MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo; DONEDA, Danilo; RODRIGUES JR, Otávio Luiz et. al. (coord). **Tratado de Proteção de Dados**. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 421-446.

MENKE, Fabiano e GOULART, Guilherme Damásio. Segurança da informação e vazamento de dados. *In*: MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo; DONEDA, Danilo; RODRIGUES JR, Otávio Luiz et. al. (coord). **Tratado de Proteção de Dados**. Rio de Janeiro: Forense, 2021

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho**. Direito Unifacs: debate virtual, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744/4066>

REIS, Beatriz de F. **O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação**. 176 f. 2019. - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 27 out. 2020.

ROSSETO, Geralda Magela de Faria; QUINAN, Paulo Gustavo Magella de Faria. Verbete LGPD- Lei Geral de Proteção de Dados. *In*: **Direito do Trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT: compilação de verbetes**. RT Editora (Thomson Reuters): São Paulo, 2020. Coordenação: BARZOTTO, Luciane Cardoso; FITA, Fernando; FREDIANI, Yone; NAHAS, Thereza. p. 210-211.

SANKIEVICZ, Alexandre; PINHEIRO, Guilherme Pereira. Aspectos da proteção de dados nas relações de trabalho. *In*: MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo, DONEDA, Danilo; RODRIGUES JR, Otávio Luiz et. al. (coord). **Tratado**

**de Proteção de Dados.** Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 421-446.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; FERNANDES, Marcia Santana; RUARO, Regina Linden. A proteção de dados no setor de saúde em face do sistema normativo brasileiro atual. *In*: MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo, DONEDA, Danilo; RODRIGUES JR, Otávio Luiz et. al. (coord). **Tratado de Proteção de Dados.** Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SIGNES, Adrián Todolí. **La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales** “big data”, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos. Valencia: Revista de derecho social, N° 84, 2018, págs. 69-88

SZINVELSKI, Martín M; LIMBERGER, Têmis; SALDANHA, Jânia. Transnacionalização e selos de qualidade em proteção de dados: um novo campo de estudo na era digital. **Revista dos Tribunais**, v. 109, n. 1020, p. 143-162, out. 2020.

TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato (coord.). **Lei geral de proteção de dados pessoais: e suas repercussões no Direito brasileiro.** 2. tir. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

UGUINA, Jesús R. Mercader e Ignacio García-Perrote Escartín. El protagonismo del convenio colectivo en el nuevo reglamento de protección de datos. Publicación: **Revista de Información Laboral** n.6, 2018, parte Editorial Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor: 2018.

ZUBOFF, Shoshana. Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. *In*. **Tecnopolíticas da vigilância: perspectivas da margem.** Tradução Heloísa Cardoso Mourão. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2018.