III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Copyright © 2021 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente:
Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-337-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II” do III Encontro Virtual do CONPEDI (IIIEVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A OBJETIFICAÇÃO DOS ATORES SOCIAIS: NOVOS DESAFIOS EM TEMPOS DE CRISE PROFUNDA DO CAPITAL”, dos autores Carolina Trindade Martins Lira e Jailton Macena De Araújo.

O segundo artigo “PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM RAZÃO DA DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA” da lavra da autora Luiza Cristina de Albuquerque Freitas.

“OS FUNDAMENTOS DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 324 E OS CONTORNOS CONSTITUCIONAIS DA TERCEIRIZAÇÃO PREVISTOS NA ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE”, terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Vanessa Cescon e Igor Rocha Tusset.

O quarto texto, com o verbete “O TRABALHO INFANTIL E A NECESSÁRIA IMPLEMENTAÇÃO DE LIBERDADES SUBSTANTIVAS: UM ESTUDO SOBRE A EXTRAÇÃO DO AÇAÍ NA ILHA DE MARAJÓ”, de autoria de Otávio Bruno da Silva Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O quinto texto, da lavra dos autores Alexandre de Jesus Silva Sousa e Amanda Ferreira Dos Passos, é intitulado “O PODER ECONÔMICO E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O AUMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL”.

No sexto artigo intitulado “A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO DIANTE DOS PRINCÍPIOS FORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO E DAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, de autoria de Mario Sérgio dias Xavier e José Alexandre Ricciardi Sbizera.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Giulia Signor e Carina Lopes de Souza, aprovado com o verbete “ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO UBERIZADO: AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS APLICATIVOS”.

“ESPÍRITO DE FILADÉLFIA COMO MEIO PARA LIBERTAR O CIDADÃO SACRIFICIAL DO NEOLIBERALISMO: DESMANTELAMENTO DO ESTADO DE BEM- ESTAR SOCIAL, RACIONALIDADE NEOLIBERAL E REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Ramon Saleno Yure Rubim Costa Silva e Emanuele de Fatima Rubim Costa Silva.

O nono artigo foi denominado “EVASÃO DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE DO PARADIGMA IMUNITÁRIO NO DIREITO TRABALHISTA” pela autora Kamayra Gomes Mendes.

No décimo artigo intitulado “DIREITO DE PERSONALIDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: PERSPECTIVA DE NÃO RETROCESSO AO TRABALHO ESCRAVO”, a autora foi Geysa Adriana Soares Azevedo.

O décimo primeiro artigo com o título “CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL: GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS CANAVIEIROS COMO PARADIGMA DA SUSTENTABILIDADE E DA CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO”, do autor Márcio José Alves De Sousa.

O décimo segundo artigo “A QUESTÃO DA REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DESCENTE NA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: A FLEXIBILIZAÇÃO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” da lavra dos autores Vívian De Gann dos Santos e Marcos Leite Garcia.

“COLETORES DE LIXO URBANO E A PRECARIEDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Luiza Cristina de Albuquerque Freitas e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O décimo quarto texto, com o verbete “COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: PERSPECTIVAS PARA O FUTURO”, de autoria de Laís de Castro Soeiro e José Claudio Monteiro de Brito Filho.

O décimo quinto texto, da lavra dos autores Otávio Bruno da Silva Ferreira e Ana Elizabeth Neirão Reymão, é intitulado “ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL NO CONTEXTO PANDÊMICO: ANÁLISE DA MINERAÇÃO NO ESTADO DO PARÁ”.

No décimo sexto artigo intitulado “A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL NAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA Nº. 2 E NO RECURSO DE REVISTA Nº. 1001345-83.2017.5.02.0041”, de autoria de Ilton Garcia Da Costa e Marcos Paulo dos Santos Bahig Merheb.

O décimo sétimo texto da coletânea, dos autores José Fernando Vidal De Souza e Roberta Karam Ribeiro, aprovado com o verbete “A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR SOROPOSITIVO”.

“A IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme De Paula, Renata Cristina de Oliveira Alencar Silva e Jefferson Aparecido Dias.

O décimo nono artigo foi denominado “COMO A TEORIA ECONÔMICA DETERMINA O MERCADO DE TRABALHO” pelo autor Ariel Salete De Moraes Junior.

E o vigésimo texto, intitulado “GLOBALIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: A CONDUTA ÉTICA PARA UM CAPITALISMO HUMANISTA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO”, do autor Carlos Henrique Solimani.

O vigésimo primeiro artigo com o título “INCLUSÃO DA PESSOA IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS PESSOAIS, SOCIAIS E ECONÔMICOS”, das autoras Tatiana Cristina Bassi, Jessica Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

O vigésimo segundo artigo “RELAÇÃO DE TRABALHO DA PESSOA IDOSA: VULNERABILIZAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA” da lavra dos autores Jessica Rotta Marquette, Felipe Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

“RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO: A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento e Larissa Rabello Lins Sousa.

O vigésimo quarto texto, e último, com o verbete “A FRAGILIDADE DO DIREITO A EDUCAÇÃO EM FACE DO AUMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA PANDEMIA”, de autoria de Emília Paranhos Santos Marcelino, Cecilia Paranhos S. Marcelino e Palmira Paranhos Santos Lins de Carvalho.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da

presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Diretos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Marco Antônio César Villatore

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina

marcovillatore@gmail.com

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR SOROPOSITIVO.

THE GENERAL DATA PROTECTION LAW AND THE PROTECTION TO HIV-POSITIVE WORKERS.

José Fernando Vidal De Souza [1]
Roberta Karam Ribeiro [2]

Resumo

O presente artigo de natureza exploratória tem como o objetivo central de analisar a aplicabilidade da Lei nº 13.709 de 2018 (LGPD) nas relações de trabalho. Por meio do método dedutivo, baseado em análise e revisão bibliográficas, busca identificar na legislação brasileira o tratamento de dados sob o viés da proteção ao trabalhador, em específico ao trabalhador soropositivo. Os estudos concluíram que a LGPD respaldada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, vem ao encontro do vetor protetivo dos dados pessoais do indivíduo e, por consequência, do trabalhador como tentativa de equilíbrio nas relações sociais.

Palavras-chave: Lei geral de proteção de dados, Contrato de trabalho, Direito fundamental à privacidade e intimidade, Sida, Proteção ao trabalhador soropositivo

Abstract/Resumen/Résumé

This exploratory article has the central objective of analyzing the applicability of Law # 13,709 of 2018 (LGPD) in labor relations. Through the deductive method, based on bibliographic analysis and review, it seeks to identify in Brazilian legislation the treatment of data under the bias of worker protection, specifically to the seropositive worker. The studies concluded that the LGPD, supported by the principle of human dignity, meets the protective vector of the individual's personal data and, consequently, the worker as an attempt to balance social relationships.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: General data protection law, Employment contract, Fundamental right to privacy and intimacy, Aids, Protection for hiv-positive workers

---

[1] Pós-doutor (CES -UC e UFSC). Mestre e Doutor em Direito (PUC-SP). Especialista em Ciências Ambientais (USF). Bacharel (Direito e Filosofia - PUCCAMP). Professor da UNINOVE. Promotor de Justiça (MPSP).

[2] Mestranda em Direito pela Universidade Nove de Julho – UNINOVE. Presidente da Comissão de Direito e Processo do Trabalho da OAB – 101ª Subseção (Tatuapé) na gestão 2019/2021. Advogada.

1. INTRODUÇÃO

O mundo passou a sofrer várias transformações desde a invenção da máquina a vapor, no século XVII, que permitiu o surgimento da Revolução Industrial. A partir de então passamos a conviver com sucessivos avanços tecnológicos no seio da sociedade. Chegamos agora a um novo modelo que se propõe a discutir o humano, a partir da complexidade.

O cenário que se descortina nos coloca frente a frente com transformações sociais pautadas por mudanças oriundas das tecnologias digitais, físicas e biológicas e com a construção de sistemas cibernéticos, que permitirão o convívio, cada vez mais intenso, com robôs e Inteligência Artificial, impondo uma nova experiência para os seres humanos.

Se de um lado a informação proveniente dos dados coletados e processados possui maior valoração econômica, pois tais informações são consideradas o principal insumo da sociedade atual, denominada sociedade da informação, de outro lado, esse modelo aponta que essa nova revolução afetará profundamente a vida de todos os habitantes do planeta, em especial o mercado de trabalho, gerando incertezas sobre o futuro do trabalho e um possível e expressivo aumento da desigualdade de renda, como jamais se viu na história da civilização humana, gerando problemas de segurança geopolítica e ética.

Tem-se, pois, que o ciberespaço permite que as sociedades se expandam ao ponto de superarem as fronteiras territoriais alterando a realidade cotidiana da sociedade em geral, por meio das tecnologias de comunicação e informação, levando ao surgimento de novas maneiras de pensar e de conviver nas diversas áreas do saber. Assim sendo, na atualidade, a análise de determinados fenômenos exige que o Direito compreenda os elementos trazidos pelas tecnologias de informação e comunicação.

Diante de tamanha magnitude, a regulação do uso de dados passou a ser uma pauta central em vários países, de modo que seja assegurado a todos os indivíduos o uso íntegro e transparente dos referidos dados, de forma a se evitar a concorrência desleal.

Diante deste contexto, o presente artigo de natureza exploratória e pautado em revisão bibliográfica, se desenvolve com o uso do método dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica, no qual são examinados os aspectos relevantes sobre o conceito de dados pessoais, o contrato de trabalho, a proteção do trabalhador soropositivo e a legislação específica sobre a proteção de dados pessoais, a Lei nº 13.709/2018 (Lei

Geral de Proteção de Dados Pessoais), cuja vigência teve início em 18.09.2020, publicada em 15 de agosto de 2018, após muitos debates e óbices legislativos.

Assim, diante dos novos princípios, deveres e sanções, é iminente a necessidade de compreensão do diploma legal e suas implicações nas relações cotidianas, inclusive, as trabalhistas, como veremos a seguir.

2. DOS FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DA LGPD E SUA APLICABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO.

A Quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2016, p. 18-25) formada pela evolução tecnológica por meio da inteligência artificial e da análise massiva de dados faz com que estejamos vivenciando a internet das coisas, segundo a qual, os objetos passam ser conectados uns aos outros e o acúmulo expressivo de informações (BENACCHIO; MACIEL, 2020, p.44-49).

Neste sentido, o Conselho da Europa disciplinou o tratamento de dados pessoais desde 1973, através da Resolução nº 22 de 1973 e da Resolução nº 29 de 1974, ambas trazendo princípios para proteção de informações pessoais em bancos de dados automatizados, no setor público e privado (ALVAREZ; TAVARES, 2017, p.162-176). Entretanto, na União Europeia, a regulação mais abrangente se deu em 1995 através da Diretiva nº 46, sucedida pela Regulamento Geral da Proteção de Dados, GPPR, que passou a vigorar em 25 de Maio de 2018.

O Brasil, apesar da ausência de legislação específica, trata da privacidade e da intimidade como valores inscritos no catálogo dos direitos fundamentais. Assim, tem-se que no âmbito pátrio, a tutela da intimidade é resguardada, de forma genérica, pela regra prevista no artigo 5º, caput, da Lei Maior, ao passo que o direito à intimidade hoje é previsto e resguardado pelo Texto Constitucional vigente, no artigo 5º, inciso X, de forma específica. Desta forma, constata-se pelos dispositivos mencionados, que o direito à intimidade abrange não só aspectos da vida doméstica, como a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Além disso, a inviolabilidade do sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas também integram o rol de direitos fundamentais, nos termos do art. 5º, XII da CF/1988. Ademais, existem outras normatizações infraconstitucionais que também asseguram a proteção à intimidade, tais como o Código de Defesa do Consumidor (arts. 43 a 45); a Lei nº 12.414, de 9.06.2011

(Cadastro Positivo); Lei nº 12.527, de 18.11.2011 (Lei do Acesso à Informação); e a Lei nº 12.965, de 23.04.2014 (Marco Civil da Internet).

No entanto, a LGPD ingressa no ordenamento jurídico com a finalidade de proteger as liberdades e os direitos fundamentais, bem como trazer segurança jurídica aos envolvidos na coleta, armazenamento e uso de dados pessoais, além de estabelecer regras e critérios para tratamento de tais dados. Com efeito, em seu artigo 2º a LGPD enuncia os fundamentos que norteiam o uso de dados pessoais:

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

Os fundamentos acima descritos indicam um balizamento, essencial para a compreensão do sentido e do alcance da norma, de forma a conduzir à autodeterminação informativa como direito à privacidade decisional e informacional.

Neste particular, Canotilho (2003, p. 515) enfatiza que "contrapondo-se à ideia de arcana práxis, tende hoje a ganhar contornos um direito geral à autodeterminação informativa que se traduz, fundamentalmente, na faculdade de o particular determinar e controlar a utilização dos seus dados pessoais." Com isso, tem-se um direito fundamental intimamente ligado à privacidade e intimidade do indivíduo (art. 5º, X, da CF/88).

Outrossim, é importante ter claro, como explica Franco Filho (2016, p. 23), que o monitoramento eletrônico pode configurar um novo modelo de violação da privacidade, sendo certo que:

> Pode se dar por diversas modalidades: pelo controle do correio eletrônico do empregado; que pode ser considerado um gênero intermediário entre a correspondência tradicional e a conversa telefônica, e está protegido pelo art. 5º, XII, da Constituição do Brasil; pelo uso de câmeras instaladas estrategicamente em diversos locais; e algumas com aquela célebre e indigesta frase: sorria, você está sendo filmado.... são os mecanismos de monitoramento de logradouros públicos, sob o pálio da segurança, que, ao cabo, invadem a privacidade e a intimidade de todos e, nem servem para segurança alguma, nem atendem a necessidade para o que dizem ter sido implantados; pelo uso de celular, localizando facilmente as pessoas, em qualquer local do planeta em que se encontrem, graças ao aperfeiçoamento desse tipo de aparelho, dentre outras.

Ocorre que durante muito tempo acreditou-se que os dados das pessoas naturais faziam parte do patrimônio da empresa que os coletava. A valoração econômica da

atividade empresarial, muitas vezes, correspondia ao quantitativo de dados que tratava e, somente após vazamentos de informações e utilização abusiva por parte das empresas é que surge a preocupação com o tratamento de dados, até o surgimento de regulação específica.

A LGPD submete-se aos princípios constitucionais previstos no artigo 1º da CF/1988, quais sejam, soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana valores sociais do trabalho e valores sociais da livre iniciativa (SALES, 2020, p. 28). Porém, o artigo 6º da LGPD traz os seguintes princípios específicos:

> I — Finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;
> II — Adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;
> III — Necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;
> IV — Livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;
> V — Qualidade de dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;
> VI — Transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;
> VII — Segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;
> VIII — Prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;
> IX — Não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;
> X — Responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

Como se sabe os princípios são premissas estruturantes do ordenamento jurídico, mas no caso da LGPD são mais do que estruturas, revelam a legitimação do tratamento de dados, no qual, se verifica a adequação da finalidade da norma.

A LGPD tem um cuidado bem específico com a ação no tocante ao tratamento de dados, de tal forma que prevê 20 (vinte) verbos, no art. 5º, inciso X, para definir o que se entende por essa rotina, da seguinte forma:

> Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:
> (...)
> X – tratamento: é toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso,

> reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

Por esta razão, Carloto (2020, p. 147) destaca o cuidado que o empregador deve ter com tratamento dos dados do empregado, desde o processo seletivo da sua contratação:

> No processo seletivo, onde não há ainda uma relação de emprego, a hipótese autorizadora de tratamento de dados de candidatos é o consentimento e a empresa deve ter cuidado sempre para solicitar o consentimento para o tratamento dos dados pessoais, desde o processos seletivo, por meio de formulários que comprovem o consentimento, referindo-se estes, nos termos da lei, a finalidades determinadas e específicas, sendo que as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão consideradas nulas. O consentimento deve ser solicitado sem vícios, de forma inequívoca, clara e específica para fins determinados, inclusive para armazenamento de currículos devendo ser informado o período de tratamento.

É evidente que há conduta ilícita na conduta do empregador que divulga de forma irresponsável e irrestrita, a condição de saúde do empregado, o que gera, inclusive dano moral a ser reparado, consistente na lesão a um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade, tais como a vida, a integridade corporal, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem, ou nos atributos da pessoa, como o nome, a capacidade, o estado de família, a dignidade, a integridade física e psicológica (art. 5º, V e X, da CF). No entanto, por evidente, que compete ao trabalhador demonstrar a existência dos requisitos ensejadores da compensação financeira vindicada, nos moldes do artigo 818, I, da CLT, ou seja, o empregado deve demonstrar a ocorrência do dano, o nexo de causalidade e, em regra, a culpa da reclamada (art. 7º, XXVIII, da CF).

Desta maneira, a proteção de dados pessoais, conforme já destacado encontra-se sob o manto de constitucional, no âmbito da proteção da privacidade, autodeterminação informativa, no livre desenvolvimento da personalidade, da dignidade e no exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

A Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais -LGPD) determina em seu art. 3º o seguinte:

> Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:
> I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional;
> II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou
> III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.

> § 1º Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta.
> § 2º Excetua-se do disposto no inciso I deste artigo o tratamento de dados previsto no inciso IV do caput do art. 4º desta Lei.

Além disso, a referida lei estabelece uma série de dispositivos auxiliam na esfera na identificação dos responsáveis por eventual quebra no sigilo dos dados. Assim, o art. 17 considera que "toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade.", sendo certo que o art. 5º, I define dado pessoal como "informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável" e o art. 5º, II define dado pessoal sensível como "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".

Desta forma, são considerados sensíveis os dados devido ao seu teor e às consequências negativas que seu vazamento pode causar ao titular, o que pode ocasionar direito à reparação moral tanto na esfera trabalhista quanto cível.

Com efeito, é certo que o legislador foi extremamente minucioso no campo do tratamento dos denominados dados pessoais sensíveis, ao destacar no art. 11 o seguinte:

> Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:
> I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;
> II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para: a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos; c) realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis; d) exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem); e) proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro; f) tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.
> § 1º Aplica-se o disposto neste artigo a qualquer tratamento de dados pessoais que revele dados pessoais sensíveis e que possa causar dano ao titular, ressalvado o disposto em legislação específica.
> § 2º Nos casos de aplicação do disposto nas alíneas "a" e "b" do inciso II do caput deste artigo pelos órgãos e pelas entidades públicas, será dada publicidade à referida dispensa de consentimento, nos termos do inciso I do caput do art. 23 desta Lei.
> § 3º A comunicação ou o uso compartilhado de dados pessoais sensíveis entre controladores com objetivo de obter vantagem econômica poderá ser

> objeto de vedação ou de regulamentação por parte da autoridade nacional, ouvidos os órgãos setoriais do Poder Público, no âmbito de suas competências.
> § 4º É vedada a comunicação ou o uso compartilhado entre controladores de dados pessoais sensíveis referentes à saúde com objetivo de obter vantagem econômica, exceto nas hipóteses relativas a prestação de serviços de saúde, de assistência farmacêutica e de assistência à saúde, desde que observado o § 5º deste artigo, incluídos os serviços auxiliares de diagnose e terapia, em benefício dos interesses dos titulares de dados, e para permitir: I - a portabilidade de dados quando solicitada pelo titular; ou II - as transações financeiras e administrativas resultantes do uso e da prestação dos serviços de que trata este parágrafo.
> § 5º É vedado às operadoras de planos privados de assistência à saúde o tratamento de dados de saúde para a prática de seleção de riscos na contratação de qualquer modalidade, assim como na contratação e exclusão de beneficiários.

Por fim, para efeito de análise do contrato do trabalho merece análise a Seção III da LPGD, que trata da responsabilidade e do ressarcimento de danos (arts. 42 a 44).

O art. 42 delimita a responsabilização do controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, da seguinte maneira:

> Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.
> § 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados:
> I - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei;
> II - os controladores que estiverem diretamente envolvidos no tratamento do qual decorreram danos ao titular dos dados respondem solidariamente, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei.
> § 2º O juiz, no processo civil, poderá inverter o ônus da prova a favor do titular dos dados quando, a seu juízo, for verossímil a alegação, houver hipossuficiência para fins de produção de prova ou quando a produção de prova pelo titular resultar-lhe excessivamente onerosa.
> § 3º As ações de reparação por danos coletivos que tenham por objeto a responsabilização nos termos do caput deste artigo podem ser exercidas coletivamente em juízo, observado o disposto na legislação pertinente.
> § 4º Aquele que reparar o dano ao titular tem direito de regresso contra os demais responsáveis, na medida de sua participação no evento danoso.

O art. 43 da LPGD trata das hipóteses de exclusão de responsabilidade dos agentes de tratamento só não serão responsabilizados quando provarem uma das três hipóteses: a) que não realizaram o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído; b) que, embora tenham realizado o tratamento de dados pessoais que lhes é atribuído, não houve violação à legislação de proteção de dados; ou c) que o dano é decorrente de culpa exclusiva do titular dos dados ou de terceiro.

Além disso, o art. 44 da LPGD considera que o tratamento de dados pessoais é irregular quando deixa de observar a legislação ou quando não fornecer a segurança que o titular dele pode esperar, levando em conta as circunstâncias relevantes como: a) o modo pelo qual é realizado; b) o resultado e os riscos que razoavelmente dele se esperam e c) as técnicas de tratamento de dados pessoais disponíveis à época em que foi realizado. É de se notar que ao empregador cabe a proteção e segurança dos dados dos empregados, bem como também se posiciona com controlador dos dados pessoais sensíveis, mesmo em se tratando das informações de ex-empregados, conforme dita o art. 422 do Código Civil.

No entanto, se um empregado for o responsável por operar os dados dos demais funcionários e houver vazamento ou quebra de sigilo, este poderá responder pelos danos causados caso não consiga demonstrar que possuía autorização do empregador para fornecer tais dados a terceiros, mesmo em se tratando de dados pessoais sensíveis transmitidos aos próprios titulares, mas sem o consentimento do empregador, à vista das regras previstas nos arts. 7º e 17 da LGPD.

3. A SÍNDROME DA IMUNODEFICIÊNCIA ADQUIRIDA (SIDA) E O PRECONCEITO AO TRABALHADOR SOROPOSITIVO

A síndrome da imunodeficiência adquirida (SIDA) é uma doença que ataca principalmente o sistema imunológico. Isto se dá em virtude da destruição dos linfócitos T CD4+ (glóbulos brancos), por sua vez, responsáveis pela defesa do organismo. Como consequência, a pessoa fica mais vulnerável a doenças oportunistas (AIDS, 2019).

Dá-se a infecção pelo vírus HIV (um retrovírus) que faz cópias de si mesmo alterando o DNA dos linfócitos T CD4+. Posterior à multiplicação, o vírus rompe os glóbulos brancos em busca de outros para continuar infectando.

Com efeito, Vieira de Oliveira (2005, p. 165) observa que:

> No caso específico da AIDS, enquanto cientificamente ficar comprovado que a transmissão se faz por três modos: via relação sexual, via endovenosa e parietal, nem o portador de HIV. nem o afetado por doença oportunística pode ser discriminado no emprego. A questão é bastante complexa, porém, entende-se que poderá configurasse o dano pessoal, se restar demonstrado que a não-contratação ou a demissão, ocorreu por motivo da moléstia em momento que o candidato ou o empregado poderia perfeitamente trabalhar. O mesmo não ocorrerá, porém, se ficar demonstrado que determinada doença é transmissível pela simples convivência social: impõe-se a preservação da saúde dos demais empregados e clientes, ressalvada a obrigação de comunicação às autoridades públicas. Ainda, dentro desta hipótese, o médico informa que o candidato encontra-se inapto à função que se destina e se já for empregado (exame periódico), não mais terá condições de continuar trabalhando, sempre, porém, ocultando o diagnóstico, exceto para o paciente,

> que é dono do mesmo. A medida que a doença se alastra, os ordenamentos têm-se preocupado, em estabelecer critérios para seu tratamento jurídico.

Além disso, é importante mencionar que ter o HIV não significa necessariamente ter AIDS. Mas, os portadores podem transmitir o vírus por meio de relações sexuais em que os agentes estejam desprotegidos, pela transfusão de sangue contaminado e até mesmo de mãe para filho, tanto no momento da gestação quanto da amamentação.

A AIDS é uma doença crônica - persiste por períodos superiores a seis meses e não se resolve em um curto espaço de tempo - com evolução lenta. Na doença, durante o período que medeia a infecção pelo vírus até o aparecimento dos primeiros sinais clínicos, o paciente é chamado soropositivo.

A AIDS não tem cura, mas tem tratamento. Há a possibilidade de conviver com pessoas portadoras do vírus HIV, normalmente.

O preconceito se revela como o conceito ou opinião formada antes de ter os conhecimentos adequados ou, por outras palavras a opinião ou sentimento desfavorável concebido antecipadamente ou independente de experiência ou razão (GUIMARÃES, 1999, p. 249).

Como explica Leal Amado (2013, p. 170-171) em matéria do contrato de trabalho, empregador e trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, guardando e preservando a o direito à intimidade e à vida privada e, por esta razão, ele observa que:

> (...) o princípio da não discriminação tutela a própria diferença, ditando a sua neutralização, isto é, evidencia o que distingue os seres humanos uns dos outros, afirmando que, não obstante essas diferenças, todos têm igual dignidade. Em suma, no plano laboral, aquela diferença — a diferença entre o seropositivo e o seronegativo — não pode assumir relevo distintivo (tal como sucede, por exemplo, com as diferenças na cor da pele dos trabalhadores, com as suas diferenças de género ou de orientação sexual, ou com as suas convicções políticas ou ideológicas).

A CF/1988 em seu preâmbulo, seguido de seus artigos 1° ao 6° defendem o direito de igualdade perante a lei, não sendo ético, fazer-se distinção pelo sexo, cor, condição social ou qualquer enfermidade.

No Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 preceitua que "[...] Destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça com valores supremos de uma sociedade fraterna pluralista e sem preconceitos [...]."

É nítida, pois, a crueldade do preconceito, em qualquer área, mas quando lidamos com HIV, é uma luta diária.

Neste particular, Vidal de Souza (1994, p. 102 e 151) já destacava que a luta contra essa modalidade de preconceito é antiga, ao recordar a ocorrência, por exemplo, de um ato atentatório contra a intimidade de uma pessoa, levado a efeito pela Administração Pública durante o ano de 1992, ocorrido na cidade de Morretes, estado do Paraná, onde a Prefeitura daquela cidade "acabou por concordar com a divulgação de um edital indicando que certa pessoa era portadora do vírus da AIDS. Em decorrência de tal fato, o cidadão acabou por perder seu emprego e 'expulso' da cidade". Em decorrência deste flagrante abuso de poder e quebra do código de ética médica, o que gerou ação de responsabilidade civil em face do governo do Paraná e do Município de Morretes.

O mencionado autor (1994, p. 102) explicava que naquela ocasião o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, já estava a confirmar "sentenças de primeira instância que haviam reintegrado trabalhador portador do vírus da AIDS, por considerar que a demissão, além de resultar em discriminação", violava a regra contida no artigo 476 da CLT, que diz que "em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não-remunerada, durante o prazo desse benefício".

De fato, nessa ocasião, Monteiro de Barros (2000, p. 71) já destacava que:

> Nessa linha de ideias, manifesta-se o Conselho Federal de Medicina do Brasil, através da Resolução 1.359/92, após prever a obrigatoriedade de os médicos atenderem os pacientes portadores do HIV; assevera estarem esses profissionais, quando prestam serviços à empresa, proibidos de revelar ao empregador o diagnóstico do empregado ou candidato ao emprego, cabendo-lhe informar, exclusivamente, aspectos ligados à capacidade ou não de exercer determinada função (art. 3º da Resolução 1.359, publicada no DOU de 19.11.1992). Isto, porque a soropositividade é um dado confidencial circunscrito à esfera do íntimo, dadas as implicações sociais que a sua divulgação acarreta. Entretanto, se o médico estiver subordinado juridicamente ao empregador, o risco de este último descobrir a condição de soropositivo do empregado é maior, logo, a garantia da confidencialidade vai depender da consciência profissional e ética do médico da empresa. Lembre-se, ainda, que a revelação de segredo profissional é crime, tipificado no art. 154 do Código Penal.

Assim, à título de exemplo, trazemos à baila um acórdão para retratar a situação dessa temática junto aos tribunais, na metade dos anos de 1990, que explicita o preconceito então vigente:

> EMENTA: AIDS. REINTEGRACAO. PODER DE CAUTELA Aids. Dispensa. Discriminação. Ao virulento alastramento do vírus HIV no mundo correspondeu ampla divulgação dos seus sintomas, de forma que as características físicas de sua manifestação já são de conhecimento das camadas esclarecidas. O caráter discriminatório do portador dessa doença e notório e de repercussão mundial. Inocorrendo razão disciplinar, econômica ou financeira para o despedimento do soropositivo, e flagrante a discriminação que atenta contra o art. 3º, IV, da Constituição Federal. (TRT, 2ª Região, Recurso Ordinário, Rel. (a): Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. Rev.: Sergio Prado de Mello. Acórdão nº: 02950198419, 8ª Turma Data de Publicação: 01/06/1995).

Tais decisões acentuam as palavras de Norberto Bobbio (2011, p. 107), segundo o qual a principal consequência do preconceito é a discriminação, sendo que discriminação significa "qualquer coisa a mais do que diferença ou distinção, pois é sempre usada com uma conotação pejorativa."

Neste particular, vale observar que em se tratando de doenças a história da civilização humana sempre conviveu com preconceitos, como explicam Arletty Pinel e Elisabete Inglesi (1996, p. 17), pois:

> "O moralismo, a hipocrisia e o descaso com que a sociedade brasileira reagiu ao aparecimento dos primeiros casos de aids no país não foram prerrogativas exclusivas nem do Brasil nem de nosso tempo. A história da humanidade está cheia de exemplos ilustrativos da tendência das sociedades a, num primeiro momento, negar a ameaça de qualquer epidemia. Dependendo das circunstâncias em que ocorrem, as autoridades dão-se o direito de negligenciar as pragas ou de manipulá-las, para aumentar ou diminuir seu impacto ou para atribuir sua origem a grupos marginalizados. Foi assim com a hanseníase (lepra), a peste bubônica, a sífilis e a gripe espanhola, que geraram reações de histeria coletiva, punições injustas e falsas atribuições das causas das doenças a grupos discriminados por suas crenças religiosas ou por sua origem social. Os erros cometidos por nossos antepassados não tiveram a virtude de nos tornar mais lúcidos no enfrentamento de uma nova ameaça. Os cartazes sobre a aids quase nada diferem dos elaborados sobre a sífilis no início do século, e muitos de nós ainda acreditam que ela é uma doença de homossexuais, drogados e prostitutas".

Ademais, Arletty Pinel e Elisabete Inglesi (1996, p. 17) enfatizam que "no Brasil, cunhou-se o termo aidético, que é profundamente discriminatório e nunca deveria ser usado. Seria o mesmo que dizer leproso, canceroso, tuberculoso...".

Entretanto, nos últimos anos, as pessoas que vivem com o HIV, o vírus da imunodeficiência humana, infecção sexualmente transmissível e causadora da Aids, ganharam qualidade de vida (ainda que a doença não tenha cura) e, consequentemente, têm participado ativamente do mercado de trabalho.

Desta forma, o HIV causou repúdio por ser comumente detectada em homossexuais, tendo em vista o preconceito já existente no tocante a opção sexual. Hoje, tal doença tomou outras proporções, afetando ambos os gêneros, desconsiderando sua orientação sexual.

Entretanto, é comum que um soropositivo sofra qualquer tipo de preconceito, seja em ambiente familiar, ou no trabalho, mesmo diante da proibição de qualquer tipo de preconceito pela legislação brasileira. A exposição dos portadores de HIV gera constrangimento e repudio social, de forma quer é garantido ao soropositivo o direito de esconder sua sorologia.

Por isso, como esclarece Leal Amado (2013, p. 171), em defesa da privacidade:

> Nesta matéria, o trabalhador goza daquilo que talvez possamos designar, com propriedade, por "direito à opacidade serológica". Com efeito, independentemente das questões associadas ao eventual "direito a não saber" de cada indivíduo — direito que garante a cada pessoa um espaço livre de decisão quanto ao que quer e não quer saber sobre si próprio, nomeadamente sobre o seu corpo e a sua saúde —, a verdade é que, no plano das relações laborais, existe um direito do seropositivo a manter os outros (sobretudo o actual ou potencial empregador) na ignorância da sua condição.

Desta maneira, no Brasil existem políticas públicas de conscientização, de formas de prevenção da doença e até mesmo distribuição de preservativos. Mas a falha está justamente quando se fala em preconceito, pois apesar da proteção dada pela Constituição, a prática deixa a desejar.

De outro lado, se na legislação brasileira inexiste lei ordinária definindo um crime de violação à intimidade, a lei nº 12.984, de 2 de junho de 2014**, d**efine o crime de discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de aids, da seguinte forma:

> Art. 1º Constitui crime punível com reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, as seguintes condutas discriminatórias contra o portador do HIV e o doente de aids, em razão da sua condição de portador ou de doente:
> I - recusar, procrastinar, cancelar ou segregar a inscrição ou impedir que permaneça como aluno em creche ou estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado;
> II - negar emprego ou trabalho;
> III - exonerar ou demitir de seu cargo ou emprego;
> IV - segregar no ambiente de trabalho ou escolar;
> V - divulgar a condição do portador do HIV ou de doente de aids, com intuito de ofender-lhe a dignidade;
> VI - recusar ou retardar atendimento de saúde.

Não é difícil de concluir que quando se trata de um trabalhador soropositivo estamos diante de um dado bastante sensível, e a lei Geral de Proteção de dados traz parâmetros de tratamentos para esses dados.

4. DO DIREITO AO SIGILO DO TRABALHADOR SOROPOSITIVO

O empregado portador do vírus HIV deve ser tratado de forma igualitária aos demais trabalhadores, pois, a CF/1988 defende o direito a igualdade, e faz punir aquele que de qualquer forma discrimine o próximo. De forma alguma pode o empregado ser obrigado a fazer o exame soropositivo, tendo em vista que o empregador expondo seu funcionário a tal situação viola norma constitucional que defende o direito a sigilo no tocante a esta doença.

A CF/1988 em seu artigo 7º, inciso I garante ao trabalhador o direito à manutenção do emprego:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Por primeiro é preciso ter claro, como ressalta Adriana Calvo (2013, p. 66-67), "a relação de trabalho é o local privilegiado para lidar com a questão dos direitos fundamentais em face da autonomia privada das partes (contrato de trabalho)". Daí complementa o seu pensar ao destacar o seguinte:

> A inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade. Contudo, não é nenhuma ameaça ao empregado impedi-lo de usar os meios da empresa em benefício próprio ou em prejuízo da empresa. Os valores pessoais devem prevalecer sempre sobre os valores materiais (dignidade da pessoa humana x prejuízo no furto de mercadorias na revista íntima). A dignidade da pessoa humana deve ser armada como valor supremo.

Com efeito, é importante destacar que a noção de dignidade da pessoa humana deve ser concebida de forma ampla, abrangendo os diversos aspectos da vida humana. Ela é considerada um atributo inerente do ser humano, uma qualidade própria, e não um direito conferido exclusivamente pelo ordenamento jurídico. Nesse sentido, o conceito de dignidade da pessoa humana na modernidade surge a partir do pensar de Immanuel Kant (2014, p. 82) que defendia que as pessoas deveriam ser tratadas como um fim em si mesmas, e não como um meio (objetos) e, desta maneira, o filósofo prussiano formulou o seguinte princípio:

> No reino dos fins tudo tem ou um **preço** ou uma **dignidade**. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como *equivalente*; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade. O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um *preço venal*; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das nossas faculdades anímicas, tem um *preço de afeição ou de sentimento* (Affektionspreis); aquilo porém, que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é *dignidade*.

Portanto, a fim de evitar o sofrimento por qualquer conduta discriminatória (NASCIMENTO, 2003, p.405-414), o portador do vírus tem o direito de manter em sigilo a sua condição sorológica no ambiente de trabalho, bem como, nos exames admissionais, periódicos ou demissionais. Ninguém é obrigado a contar sua sorologia,

senão em virtude da lei. Por sua vez, a lei, só obriga a realização do teste nos casos de doação de sangue, órgãos e esperma.

A exigência de exame para admissão, permanência ou demissão por razão da sorologia positiva para o HIV é ilegal e constitui ato de discriminação.

De fato, neste sentido, a súmula 443 do TST não deixa dúvida ao ditar que:

> DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Portanto, mesmo que haja consentimento, por parte do trabalhador, a condição sorológica deve ser mantida em sigilo, ou até mesmo armazenada de forma segura, a ponto de se evitar qualquer vazamento ou exposição vexatória do trabalhador.

Essa visão, na atualidade já se vê consagrada no âmbito da jurisprudência, conforme podemos conferir na ementa abaixo exemplificativa, inclusive da fixação de danos morais:

> T.R.T. 01241002820095020035 RO 35ª VT de São Paulo. EDITAL Nº 0002642/2012 - INTIMAÇÃO DE ACÓRDÃOS/CERTIDÕES -TURMA 4. AC. 20120386180 NOVO REL. MARIA ISABEL CUEVA MORAES – S. S/A X C.I.B. (SEGREDO DE JUSTIÇA). POR VU NEGARAM PROVIMENTO AO RECURSO DO RECORRENTE. EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E PUBLICIDADE NA EMPRESA DA CONDIÇÃO DO OBREIRO. DANO MORAL CONFIGURADO. Preceitua o art. 1º da Lei n. 9.029/1995 que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". 2. Por sua vez, dispõe o "caput" do art. 4º da Lei nº 9.029/95 que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, confere ao trabalhador o direito à reparação pelo dano moral sofrido em decorrência deste ato. 3. Em acréscimo, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, com vigência nacional desde 26/11/1966, em seu art. 1º, b, considera como discriminação "qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (...)". 4. Além do disposto na Lei nº 9.029/95 e na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, à luz dos artigos art. 5º, V e X, da Lex Legum, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, sendo assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação. 5. E, para efeitos de danos morais, consoante entendimento majoritário na doutrina e jurisprudência, não é preciso provar que a vítima se sentiu ofendida, magoada, desonrada com a conduta do agente. O dano moral dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade, tem presunção absoluta. Provada a existência do fato ilícito, ensejador do constrangimento, mostra-se devido o ressarcimento civil por dano moral. 6. Delineados esses contornos e volvendo-se à hipótese em liça, restou demonstrada por meio da prova oral não só a ruptura do pacto laborativo lastreada no fato de ser o reclamante portador do vírus do HIV, mas também que houve divulgação na empresa. 7. Desse modo, entendo

> ocorrido dano moral, motivo pelo qual mantenho a condenação "a quo" no pagamento de indenização decorrente do ato ilícito e discriminatório cometido pela reclamada, o qual gerou patente abalo psicológico ao trabalhador, que viu conspurcada e vilipendiada a sua dignidade humana e os direitos da personalidade, tudo nos moldes dos artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029/95 c/c o art. 1º da Convenção nº 111 da Organização Internacional e arts. 186, 187 e 927 do CC/02 e, em última instância, com fulcro no art. 5º, V e X, da CF/88. 8. Apelo patronal conhecido e improvido.

Com efeito, de outro lado, como explica Leal Amado (2013, p. 173-174), somente de forma excepcional se cogita a possibilidade de obrigatoriedade da realização de exame pelo trabalhador para resguardar o direito à saúde de terceiros, eis que:

> Admite-se a existência de excepções às supramencionadas regras proibitivas, ditadas, fundamentalmente, pela necessidade de salvaguardar a saúde de terceiros (dos outros trabalhadores ou dos clientes da empresa, por exemplo). Tais excepções incidirão no domínio das profissões ou actividades laborais em que exista um risco qualificado de transmissão do vírus, sendo justificadas pelas particulares exigências inerentes à natureza da actividade em causa. No perímetro demarcado por estas actividades laborais, há que tomar precauções especiais, pelo que as questões sobre a seropositividade são legítimas e os testes são obrigatórios para o (candidato a) trabalhador, contanto que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. São obrigatórios, note-se, não no sentido de que tais testes dispensem o consentimento informado do visado — até porque o teste, realizado através de uma colheita de sangue, não deixa de constituir um atentado à integridade física do candidato a emprego ou do trabalhador —, mas no sentido de que uma recusa dos mesmos justificará a não contratação ou, inclusive, o despedimento dessa pessoa. Aqui, o trabalhador seropositivo pode ver as condições de exercício da sua actividade profissional modificadas e, no limite, o seu emprego poderá ficar em xeque: o seu contrato poderá, porventura, caducar (pois poderá ser considerado incapaz para trabalhar quem não pode continuar a trabalhar pelo risco de infecção para terceiros), tal como ele poderá, quiçá, vir a ser despedido com justa causa (se, por exemplo, ocultar culposamente a sua condição de seropositivo). A submissão a tais testes consiste, portanto, num ónus jurídico característico da actividade laboral de "risco qualificado" que se pretende vir a exercer, para o candidato a emprego, ou num dever jurídico correspondente à actividade laboral que já se exerce, para o trabalhador.

Não obstante tais considerações, é conveniente destacar que as hipóteses de contaminação por HIV no âmbito da atividade laborativa são raras e de difícil ocorrência na prática, mas como destaca Monteiro de Barros (2000, p. 86):

> Embora remota, há a possibilidade de o empregado ser contaminado pelo HIV no exercício de suas funções, daí a Declaração OMS/OIT recomendar que se tomem os cuidados necessários para evitar o perigo da transmissão de infecção sangüínea (seção V, B9). Em alguns casos, são necessárias precauções especiais, devendo conceder-se roupas e equipamentos de proteção especial, sem qualquer ônus para o empregado, informando-o sobre os riscos, através de dados científicos e ministrando-lhe formação profissional adequada. E, quando não for possível tomar as precauções especiais, o empregado poderá abster-se de realizar suas atividades no setor, aguardando as medidas cabíveis ou postular a rescisão indireta do contrato, porque sujeito a perigo manifesto de mal considerável (art. 483 da CLT).

Diante de todas essas considerações é importante observar que tramita pelo Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 7.658-B de 2014 do Senado Federal, que teve origem no Senado Federal (PLS 380/2013), de autoria do Senador Randolfe Rodrigues (PSOL-AP) e que trata da preservação do sigilo sobre a condição de pessoa com o vírus da imunodeficiência humana (HIV), com os vírus das hepatites crônicas (HBV e HVC) ou, com hanseníase ou tuberculose. O referido projeto após ser aprovado no Senado, foi encaminhado à Câmara dos Deputados e teve como relator o Deputado Federal, Alexandre Padilha (PT-SP), sendo que após modificações, foi aprovado a Câmara dos Deputados. Diante das modificações realizadas na Câmara, o projeto retornou ao Senado para nova apreciação.

A relevância do referido projeto nº 7658/14 deve-se ao fato de que no Brasil mais de 1 milhão de pessoas vivem com HIV, aproximadamente ocorrem 73 mil novos casos por ano de tuberculose e 28 mil novos casos por ano de hanseníase.

O projeto mencionado proíbe em seu artigo 2º a divulgação de informações que permitam a identificação das pessoas com os vírus HIV, HBV e HVC ou, com hanseníase ou tuberculose, sendo que o sigilo somente pode ser quebrado em situações excepcionais, explicitadas no parágrafo único, da seguinte forma:

> Art. 2º É vedada a divulgação, pelos agentes públicos ou privados, de informações que permitam a identificação da condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose, nos seguintes âmbitos:
> I – serviços de saúde;
> II – estabelecimentos de ensino;
> III – locais de trabalho;
> IV – administração pública;
> V – segurança pública;
> VI – processos judiciais;
> VII – mídia escrita e audiovisual.
> Parágrafo único. O sigilo profissional sobre a condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose somente poderá ser quebrado nos casos determinados por lei, por justa causa ou por autorização expressa da pessoa acometida ou, quando se tratar de criança, de seu responsável legal, mediante assinatura de termo de consentimento informado, observado o disposto no art. 11 da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Além disso, o projeto em seu art. 3º determina que os serviços de saúde, públicos ou privados, e as operadoras de planos privados de assistência à saúde ficam obrigados a proteger as informações relativas a pessoas que vivem com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e a pessoas com hanseníase e com tuberculose, bem como devem garantir o sigilo das informações que eventualmente permitam a identificação dessa condição. Essa

obrigatoriedade recai sobre recai "sobre todos os profissionais de saúde e os trabalhadores da área de saúde", sendo que atendimento nos serviços de saúde, públicos ou privados deve ser organizado de forma a não permitir a identificação, pelo público em geral (art. 3º, §§ 1º e 2º).

O mencionado sigilo também se estende aos processos judiciais ou inquéritos que tenham como uma das partes pessoa com esses vírus ou doenças, os profissionais envolvidos devem tomar as medidas necessárias para garantir o sigilo dessa condição, conforme estabelecem os artigos 5º e 6º do aludido projeto:

> Art. 5º Os inquéritos ou os processos judiciais que tenham como parte pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e pessoa com hanseníase e com tuberculose devem prover os meios necessários para garantir o sigilo da informação sobre essa condição. § 1º Qualquer divulgação a respeito de fato objeto de investigação ou de julgamento não poderá fornecer informações que permitam a identificação de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose. § 2º Em julgamento que envolver pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e pessoa com hanseníase e com tuberculose no qual não seja possível manter o sigilo sobre essa condição, o acesso às sessões somente será permitido às partes diretamente interessadas e aos respectivos advogados.
>
> Art. 6º O descumprimento das disposições desta Lei sujeita o agente público ou privado infrator às sanções previstas no art. 52 da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, bem como às demais sanções administrativas cabíveis, e obriga-o a indenizar a vítima por danos materiais e morais, nos termos do art. 927 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Parágrafo único. As penas previstas no art. 52 da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, bem como as indenizações pelos danos morais causados à vítima, serão aplicadas em dobro quando a divulgação da informação sobre a condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose for praticada por agentes que, por força de sua profissão ou do cargo que ocupam, estão obrigados à preservação do sigilo sobre essa condição, e ficar caracterizada como intencional e com o intuito de causar dano ou ofensa.

Ao interpretar o art. 6º do referido projeto, vale lembrar que a Lei de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18) prevê uma série de sanções administrativas, em seu art. 52, dentre elas a advertência; multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração; multa diária, observado o limite total mencionado, a publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência; o bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização; a eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração e multa, etc, além de obrigar o responsável a indenizar a vítima por danos materiais e morais, sendo que as

penalidades e a indenização serão aplicadas em dobro, caso o sigilo seja quebrado com a intenção de causar dano ou ofensa por parte de agentes que, por força de sua profissão ou do cargo que ocupam, estão obrigados a guardar essa informação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei Geral de Proteção de Dados trata dos critérios, limites e sanções para o tratamento de dados da pessoa natural. Não há proibição ao tratamento de dados, ao contrário, a Lei nº 13.709/18 impôs ao titular dos dados diversas obrigações no tratamento das informações pessoais recolhidas, além da necessidade de respeito ao direito de autodeterminação informativa, por meio de mapeamento dos dados, classificação, organização, tudo para tornar o tratamento dos dados mais seguro.

Quando se trata de trabalhador soropositivo impõe um cuidado maior no trato de tais dados, uma vez que a ele é garantido o sigilo a tal informação, bem como o direito ao não sofrimento de qualquer discriminação.

Atualmente os portadores de HIV são beneficiados com tratamentos gratuitos, mas isso não impede à disseminação da doença, de forma que o preconceito sofrido por essas pessoas é visível, mesmo com a proteção dada pela CF/1988, os soropositivos ainda são obrigados a conviver com essa situação.

É importante destacar que o HIV deve ser encarado como uma questão afeta ao trabalho, conforme determina a OIT. Desta forma, cabe ao ordenamento jurídico pátrio oferecer um ambiente sadio e seguro para todos, com a promoção da solidariedade ao trabalhador soropositivo.

Por isso, quando uma empresa opta por mudar a postura diante de determinada situação, por via oblíqua está a demonstrar que pretende adotar uma nova postura diante da própria sociedade que é, em última análise, a legitimadora institucional da vida da empresa e de sua saúde, no que tange aos ordenamentos que regram o mercado, eis que este se opera na sociedade, que compra, produz, comercializa, distribui, etc.

De outro lado, o Direito busca acompanhar as mudanças sociais, o que implica em dizer que judicialização das condutas que colocam em risco a vida humana e o seu meio ambiente de trabalho, visam garantir o respeito à dignidade do trabalhador e a aplicabilidade da LGPD.

Por outras palavras, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República é o condão da proteção de dados trazida pela LGPD. Trata-se, pois, de um

conceito estruturante para a interpretação da LGPD, bem como para a compreensão da cultura e da sociedade que buscam a efetiva proteção dos dados pessoais do indivíduo.

Assim sendo, o Direito do Trabalho resguarda as relações trabalhistas, bem como visa a constante e contínua melhoria nas condições de trabalho e na proteção do trabalhador, sendo certo que a LGPD, respaldada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, vem ao encontro desse vetor protetivo, por meio de dispositivos de proteção dos dados pessoais do indivíduo e sanções aos infratores, inclusive dos trabalhadores, como tentativa de equilíbrio nas relações sociais.

REFERÊNCIAS:

ALVAREZ, Bruna Acosta; TAVARES Leticia Antunes. Da proteção doa dados pessoais: uma análise comparada dos modelos de regulação da Europa, dos Estado Unidos da América e do Brasil. In: ONODERA, MARCUS Vinicus Kiyoshi; DE FILIPPO, Thiago Baldani Gomes (Coord.). **Brasil e EUA: temas de Direito Comparado**. São Paulo: Escola Paulista de Magistratura, 2017.

AMADO, João Leal. VIH/SIDA e proibição de discriminação dos trabalhadores: entre a "tensão para a transparência" e o "direito à opacidade". **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 43, p. 169-177, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. AIDS no local de trabalho um enfoque de Direito Internacional e comparado. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** - Belo Horizonte, 32 (62): 67-86, jul./dez.2000.

BENACCHIO, Marcelo; MACIEL, Renata Mota. A LGPD sob a Pespectiva de Regulação do Poder Econômico. In: DE LIMA, Cíntia Rosa Pereira (Org.). **Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: Aledina, 2020.

CALVO, Adriana. O Conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no Ambiente de Trabalho. **Revista Eletrônica**. , p. 54-68, Junho de 2013.

BOBBIO, Norberto. **Elogio da Serenidade e outros escritos morais**. Trad. Marco Aurélio Nogueira. 2.ed. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20.12.2020.

_____. **LEI Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de dados (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Acesso em: 30.11.2020.

_____. **AIDS**, 2019. Disponível em http://www.aids.gov.br/pt-br. Acesso em 20.12.2020.

CANOTILHO, JJ Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2003.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. 2.ed.São Paulo.: LTR, 2020.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Técnico Jurídico**. São Paulo, Rideel, 1999.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Intimidade e Privacidade do Trabalho: Direito Internacional e Comparado**. São Paulo: LTr, 2016.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. 2ª ed. Trad. Pedro Galvão. Lisboa: Edições 70, 2014.

NASCIMENTO, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed., São Paulo, Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A privacidade da pessoa humana no Ambiente de Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 100, p. 147-167, jan./dez. 2005.

PINEL, Arletty; INGLESI, Elisabete. **O que é AIDS**. São Paulo: Brasiliense, 1996.

SALES, Fernando Augusto de Vita Borges de Sales. **Manual da LGPD**. Minas Gerais: Editora Mizuno, 2020.

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

SOUZA, José Fernando Vidal de. Temas Atuais de Processo Penal. Campinas: Copola. 1994.