III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

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 I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-336-8
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 I

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 I” 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 “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Mangueira, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsi Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

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. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

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

TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)

DECENT WORK, ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND LABORAL AND DIGITAL ENVIRONMENT: REFLECTIONS FROM THE LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LAW 13.709/2018)

Maria Hemília Fonseca [1]
Ana Carla Bliacheriene [2]
Catharina Lopes Scodro [3]

Resumo

Com a Revolução Tecnológica e o fortalecimento do "paradigma tecnológico", é possível vislumbrar alterações no meio ambiente do trabalho e no meio ambiente digital. Nesse cenário, a promoção do trabalho decente e, sobretudo, da eliminação da discriminação deve considerar a interação entre o meio ambiente do trabalho-digital. Nesse sentido, com base no método de pesquisa dedutivo e nas técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, a pesquisa se propôs a refletir sobre a eliminação da discriminação no meio ambiente do trabalho-digital para promoção do trabalho decente, conferindo destaque para a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) no Brasil.

Palavras-chave: Trabalho decente, Eliminação da discriminação, Meio ambiente do trabalho, Meio ambiente digital, Lei geral de proteção de dados (lgpd)

Abstract/Resumen/Résumé

With the Technological Revolution and the strengthening of the "technological paradigm", it is possible to realize changes in the working environment and in the digital environment. In this scenario, the promotion of decent work and, above all, the elimination of discrimination must consider the interaction between the working-digital environment. In this sense, based on the deductive research method and the bibliographic and documentary research techniques, the study is going to reflect about the elimination of discrimination in the working-digital environment to promote decent work, highlighting the General Data Protection Law (Law No. 13,709/2018) in Brazil.

---

[1] Professora e pesquisadora da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Livre Docente pela FDRP-USP. Doutora (bolsista CNPq) e Mestra (bolsista CAPES) pela PUC-SP.

[2] Professora de Direito da Universidade de São Paulo, no curso de Gestão de Políticas Públicas. Livre-docente em Direito Financeiro pela USP. Mestre e doutora em Direito pela PUC-SP.

[3] Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto de Universidade de São Paulo, com bolsa pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Fundação CAPES).

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Decent work, Elimination of discrimination, Working environment, Digital environment, General data protection law (lei geral de proteção de dados/lgpd)

INTRODUÇÃO

Desde o final da década de 1990, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui, como estratégia regulatória, a promoção do trabalho decente, que se fundamenta nos eixos estratégicos da promoção dos direitos fundamentais no trabalho, do trabalho (e emprego), da proteção social e do diálogo social. No que tange aos direitos (fundamentais) no trabalho, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 reconheceu o rol formado por: i) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; iii) a abolição efetiva do trabalho infantil; e iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

No âmbito internacional, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação se fundamenta nas Convenções 100 e 111, bem como foi reiterada pela Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho de 2019. Tal Declaração da OIT, conjuntamente, prevê sobre a preocupação com a privacidade e a proteção de dados pessoais para a promoção do trabalho decente, sobretudo ao se considerar a interação do meio ambiente do trabalho com o meio ambiente digital pela transformação digital das relações de trabalho.

Nesse sentido, com base no método de pesquisa dedutivo (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 91) e nas técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, a pesquisa se propôs a refletir sobre a eliminação da discriminação no meio ambiente do trabalho-digital para promoção do trabalho decente, conferindo destaque para a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) no Brasil.

1. *CORE LABOUR RIGHTS*, TRABALHO DECENTE E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO

Na trajetória histórica da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Éricson Crivelli (2010, p. 59-70) identifica três momentos distintos. Inicialmente, de 1919 até meados da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), a atuação da OIT foi guiada à regulação das condições de trabalho e de emprego, com grande atividade normativa (CRIVELLI, 2010, p. 59-70), o que pode ser verificado nas 67 (sessenta e sete) Convenções e nas 66 (sessenta e seis) Recomendações publicadas até 1939 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, [s/a]a; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, [s/a]b).

Posteriormente, com a publicação da Declaração de Filadélfia (1944), a qual se tornou anexo da Constituição da OIT e enunciou princípios fundamentais, até o final da década de 1980, e a extinção da Sociedade das Nações e da criação da Organização das Nações Unidas (ONU) (1948), a OIT direcionou sua atuação à promoção dos direitos humanos, a partir da atividade regulatória e da elaboração de políticas (CRIVELLI, 2010, p. 59-70). Acerca da Declaração de Filadélfia, Alain Supiot (2010) chega a falar no "espírito da Filadélfia", o qual é explicado por Deisy Ventura (2015, p. 691) como um "elã no sentido de fazer da justiça social um dos pilares da (à época) nascente ordem jurídica internacional", ao considerar a justiça social como "diretriz política e condição de implementação dos programas de ação", nos âmbitos nacional e internacional.

Por fim, a partir da década de 1990 até o presente momento – com a publicação da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e do Relatório do Diretor-Geral Juan Somavía "Reduzir o déficit de Trabalho Decente: um desafio global" (1999) – a OIT, respectivamente, definiu os direitos e princípios fundamentais da OIT e a promoção do trabalho decente como um marco de atuação.

Em relação à Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, no seu conteúdo, foram definidos os direitos fundamentais no trabalho – isto é, os *core labour rights* – que passaram a expressar o novo foco da instituição (GOMES, 2014, p. 26). Para Antônio Rodrigues de Freitas Júnior (2014, p. 13), a Declaração de 1998, ao enunciar que os direitos fundamentais no trabalho são "exigíveis *prima facie*", pode ser percebida como um "divisor de águas na estratégia de regulação do trabalho adotada pela Organização desde sua criação em 1919".

Tais direitos são previstos nas Convenções Fundamentais sobre: i) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (C87 e C98); ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (C105 e C129); iii) a abolição efetiva do trabalho infantil (C138 e C182); e iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (C100 e C111).

No que tange ao Relatório "Reduzir o déficit de Trabalho Decente: um desafio global" (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1999), que seguiu a "esteira do caráter promocional da Declaração de 1998" (tradução nossa), o Diretor-Geral Juan Somavía afirmou que "a missão da OIT é melhorar a situação da pessoa humana no mundo do trabalho. Hoje, essa missão encontra ressonância na preocupação generalizada das pessoas em tempos de grandes

mudanças: encontrar oportunidades sustentáveis de trabalho decente" (tradução nossa) (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1999).

Nesse sentido, a partir do Relatório, a OIT firmou como "principal objetivo [...] promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana" (tradução nossa) (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1999). Conjuntamente, a promoção do trabalho decente foi identificada como "foco convergente de todos os seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho; emprego; proteção social; e o diálogo social", a qual "deve orientar suas políticas e definir seu papel internacional no futuro próximo" (tradução nossa) (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1999).

Percebe-se que o trabalho decente se apresentou como uma noção que "tem um piso, mas não um telhado" (tradução nossa) (RODGERS, 2002, p. 19), de sorte que o piso pode ser identificado a partir dos eixos estratégicos elencados no Relatório e relacionado aos "valores e possibilidades de cada sociedade" (tradução nossa) (RODGERS, 2002, p. 19). No que concerne à identificação dos eixos, é possível vislumbrá-los nos (i) princípios e direitos fundamentais no trabalho; (ii) no trabalho (e emprego); (iii) na proteção social; e (iv) no diálogo social (FONSECA, 2017, p. 17).

No eixo (i), os princípios e direitos fundamentais no trabalho, para Maria Hemília Fonseca (2017, p. 18), se referem ao "fundamento ético e jurídico das normas laborais". Assim, é possível vislumbrá-los a partir dos princípios enunciados na Declaração de Filadélfia – bem como no próprio "espírito da Filadélfia", de Alain Supiot (2010) – e nas Convenções Fundamentais da OIT.

Já no eixo (ii), o trabalho (e emprego) se relaciona oportunidades adequadas ao acesso ao trabalho e emprego produtivo, seja na economia formal ou informal, realizado por homens ou mulheres e independentemente do local (casas, fábricas ou ruas, por exemplo) (FONSECA, 2017, p. 19-20; RODGERS, 2002, p. 15). Para Maria Hemília Fonseca, o eixo se relaciona, dentre outros, às condições de trabalho e de jornada.

No eixo (iii), a proteção social se propõe a garantir a segurança aos trabalhadores, considerando a amplitude de situações "inseguras", por exemplo, a partir da remuneração irregular e dos riscos à saúde (RODGERS, 2002, p. 16). Ressalte-se que desde 2001, a Organização Internacional do Trabalho reconhece a proteção social como "direito básico" (FONSECA, 2017, p. 21).

Por fim, no eixo (iv), o diálogo social pode ser visto, simultaneamente, como "meio e fim do trabalho decente" (FONSECA, 2017, p. 23), ao possibilitar a participação (ativa) de representantes do governo e das organizações de trabalhadores e empregadores na tomada de decisões.

De tal modo, é possível identificar a eliminação da discriminação, enunciada na Convenção nº 100 (1951) e na Convenção nº 111 (1958), como um direito fundamental no trabalho por ser um dos eixos estratégico para promoção do trabalho decente.

A C100, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, direciona-se a "assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor" pelos Estados-Membros (Artigo 2, 1). Tal princípio pode ser aplicado por diferentes instrumentos – bem como pela combinação deles – como, por exemplo, as leis e os instrumentos de negociação coletiva (Artigo 2, 2).

Por outro lado, a C111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, fundamenta-se no direito ao bem-estar enunciado pela Declaração de Filadélfia a todos os seres humanos e na discriminação como violação de direitos humanos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Nesse sentido, na definição de discriminação, a Convenção abrange (Artigo 1, 1):

> a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
>
> b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Percebe-se que a C111 não contemplou um rol categórico de circunstâncias que ensejariam a discriminação. Tal opção legislativa possibilita a sua aplicação para diferentes circunstâncias, como, por exemplo, relacionadas à transformação digital das relações de trabalho.

Como objetivo, tal Convenção se direciona ao comprometimento, por parte dos Estados-Membros, na promoção de "igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido", a partir

da implementação de uma política nacional específica. Ainda, para além da política, os Estados se comprometem a promulgar leis e programas educacionais para sua observância, modificar normas ou práticas administrativas incompatíveis e, dentre outros, assegurar a observância dessa política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de oferta de empregos (Artigo 3).

Ambas Convenções (C100 e C111) foram ratificadas pelo Brasil, respectivamente, em 24 de abril de 1957 e em 26 de novembro de 1965, indicando o compromisso do Estado brasileiro[1] com eliminação da discriminação nas relações de trabalho.

Observa-se que, no âmbito da OIT, a eliminação da discriminação no trabalho foi tema do primeiro Relatório Global intitulado "A Hora para Igualdade no Trabalho" (2003), no qual Juan Somavía pontuou que "todos os dias, ao redor mundo, a discriminação no trabalho é uma triste realidade para centenas de milhões de pessoas", de sorte que a discriminação constitui "um problema comum no local de trabalho" (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2003, p. 1-3).

No Informe do Diretor Geral "Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015", os principais dados sobre os *core labour rights* informaram a disparidade de gênero e as discriminações das mulheres, bem como em decorrência da origem étnica ou racial e das pessoas com deficiências e vivendo com HIV/AIDS (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 12).

Em 2015, na ação "Transformando o Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável" da Organização das Nações Unidas (ONU), a eliminação da discriminação foi considerada transversalmente nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e nas respectivas metas (PLATAFORMA AGENDA 2030, [s/a]). Com vigência de 2015 a 2030, a Agenda 2030 contemplou o ODS 5 sobre igualdade de gênero, com a meta 5.1 "acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte", e o ODS 8 sobre trabalho decente e crescimento econômico, com a

[1] No Brasil, a Constituição Federal (1988) reconhece o direito fundamental à igualdade e o direito fundamental ao trabalho (FONSECA, 2006), de sorte que os direitos dos trabalhadores estão presentes no art. 7º, que prevê a proibição de diferença de salários (inciso XXX) e a proibição de discriminação de salário e de critérios de admissão de trabalhador com deficiência (XXXI). Nos instrumentos infraconstitucionais, a Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), na qual "presume-se discriminatória a despedida de ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego", e a Lei nº 9.029, de 1995, que "proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências" se direcionam à proibição da discriminação nas relações de trabalho.

meta 8.5 “até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (PLATAFORMA AGENDA 2030, [s/a]).

Por fim, em 2019, Organização Internacional do Trabalho celebrou cem anos, o que levou à adoção da Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra (2019). A Declaração do Centenário reafirmou o compromisso da OIT com a justiça social e a promoção do trabalho decente, bem como reconheceu o centenário como “um momento de mudanças transformadoras no mundo do trabalho, impulsionado por inovações tecnológicas, mudanças demográficas, ambientais e climáticas e da globalização, bem como em um momento de persistentes desigualdades, que têm impactos profundos sobre a natureza e o futuro do trabalho e sobre o lugar e a dignidade das pessoas nele” (tradução nossa) (CINTERFOR, 2019).

Em complemento, a Declaração ponderou que a OIT deve, considerando as transformações no mundo do trabalho, se direcionar à, dentre outros, alcançar a igualdade de gênero e de oportunidade e tratamento de pessoas com deficiência e/ou em situação de vulnerabilidade social (II). Ainda, a Declaração do Centenário prevê que todos os trabalhadores deve possuir proteção adequada e de acordo com a Agenda de Trabalho Decente, que considere, entre outros, o respeito aos direitos fundamentais (III, B).

Observa-se que a Declaração reiterou o compromisso da Organização com a eliminação de discriminação nas relações de trabalho, bem como propõe desenvolver uma “abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho” (tradução nossa) (CINTERFOR, 2019). Para tanto, o instrumento prevê a promoção do “crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos [...]” (tradução nossa) a partir de iniciativas como “v. políticas e medidas que garantam a privacidade adequada e a proteção de dados pessoais e respondam aos desafios e oportunidades no mundo do trabalho relacionado à transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho em plataforma” (tradução nossa) (CINTERFOR, 2019).

Percebe-se que, para além da preocupação com a justiça social e a promoção do trabalho decente, a Declaração – bem como a OIT – reconhece a necessidade de se atentar aos aspectos relacionados ao futuro do trabalho como, por exemplo, a proteção de dados no cenário da digitalização do trabalho.

2. PARADIGMA TECNOLÓGICO, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL E LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)

Na Declaração do Centenário, ao colacionar a preocupação com o futuro do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho reconheceu as mudanças no mundo do trabalho, sobretudo, a partir da introdução da tecnologia. De acordo com Manuel Castells (1999, p. 108), com a Revolução Tecnológica, foi possível o fortalecimento do "paradigma tecnológico" para compreender a transformação das tecnologias a partir de suas interações com a economia e a sociedade em geral.

Tal "paradigma tecnológico", apresenta cinco características, quais sejam: a "informação como matéria-prima"; a penetrabilidade dos seus efeitos no cotidiano; a "lógica das redes", proporcionando a difusão das conexões; a "flexibilidade", que possibilita a reorganização, a reestruturação e a modificação de instituições; e, por fim, a convergência progressiva das tecnologias para a integração do sistema de informação (CASTELLS, 1999, p. 108).

A par desse paradigma, as novas tecnologias ocasionaram, por um lado, a simplificação de operações relacionadas à fabricação e ao processo produtivo e, de outro, a complexificação das atividades pertinentes à pesquisa e ao desenvolvimento (GORENDER, 1997, p. 324). Houve, por conseguinte, a reestruturação e a alteração "na organização das empresas, nos métodos de produção, nas relações de trabalho e na política financeira dos governos" (GORENDER, 1997, p. 311), os quais se relacionam à organização do trabalho, às relações entabuladas e às condições de exercício da atividade laborativa e, por conseguinte, ao meio ambiente do trabalho.

Na qualidade de dimensão do meio ambiente – juntamente com o natural, o artificial e o cultural –, o meio ambiente do trabalho pode ser definido como "conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas" (art. 3°, I, da Lei n. 6.938/1981). Tal definição geral do meio ambiente, para Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Ricardo Libel Waldman (2016, p. 129), traduz a escolha do legislador, que "optou por trazer um conceito jurídico indeterminado, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma".

Ressalte-se que, a despeito do uso do termo “conjunto” na legislação, de acordo com Guilherme Guimarães Feliciano (2002), a ideia de meio ambiente do trabalho deve ser apreendida como um sistema, de sorte que a interação dos elementos não é igual ao seu somatório. Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho incorpora um sistema dinâmico de leis, influências e interações relativo à relação de trabalho, consolidando o local em que “se desenrola boa parte da vida do trabalhador” (FELICIANO, 2002, p. 168-169).

Percebe-se que o meio ambiente do trabalho não se reduz ao estabelecimento empresarial e, por conseguinte, às dependências físicas – e estáticas – em que ocorre a prestação do serviço, já que abrange, para além do componente espacial, as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais (MARANHÃO, 2016, p. 85). Assim, a atividade do trabalho – que se refere ao exercício laboral realizado por indivíduos – é o que confere a qualificação da agregação dos elementos e concebe, por conseguinte, a noção de meio ambiente do trabalho (ROCHA, 2013, p. 103-104), de forma que os trabalhadores são considerados centrais e imprescindíveis para a sua configuração.

Na Constituição Federal (1988), a proteção do meio ambiente do trabalho está prevista no art. 200, inciso VIII, e no art. 225. No art. 200, a redação do inciso VIII “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” reconhece o meio ambiente do trabalho como competência do Sistema Único de Saúde. Nota-se que a menção expressa à dimensão do trabalho do meio ambiente possibilita o seu reconhecimento pela Constituição.

No art. 225, por sua vez, o meio ambiente equilibrado – o que inclui, por consequência, suas dimensões – é reconhecido como direito de todos, dever do Estado e da coletividade, “bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]”. Ao mencionar a expressão “bem de uso comum”, a Constituição Federal consolida a percepção do meio ambiente como um bem de interesse difuso, o qual possui natureza indivisível, é comum a um grupo de indivíduos indetermináveis que, conjuntamente, partilham uma situação de fato (MAZZILLI, 2014, p. 29).

Segundo Celso Antonio Pacheco Fiorillo e Ricardo Libel Waldman (2016, p. 137), o direito difuso constitui um direito transindividual, com natureza indivisível. Em acréscimo, na realidade fática, como direito difuso, é possível que as dimensões do meio ambiente interajam e se imiscuam, o que se dá, conjuntamente, pelo seu aspecto sistêmico.

Assim, para além do meio ambiente do trabalho, natural, artificial e cultural, Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2013, p. 52-53) defende a existência do meio ambiente digital. Como faceta do meio ambiente cultural, o meio ambiente digital resulta das alterações, no âmbito cultural, causadas pelo advento da "sociedade da informação" e da presença de novas tecnologias, como, por exemplo, a internet que "criou novo espaço de troca e de formação de relações sociais" (FIORILLO, 2013, p. 53; 480).

Nessa perspectiva, o meio ambiente digital abrange a "manifestação de pensamento, criação, expressão e informação realizados pela pessoa humana com a ajuda de computadores" e fixa, por conseguinte, direitos, deveres, obrigações e responsabilidades (FIORILLO; WALDMAN, 2016, p. 135).

Percebe-se que o meio ambiente digital conjuntamente se relaciona à Revolução Tecnológica e ao fortalecimento do "paradigma tecnológico" de Manuel Castells (1999, p. 108), pela penetrabilidade da informação pelos meios digitais no cotidiano, pela difusão das conexões, pela alteração de instituições e pela convergência de tecnologias e integração de sistemas. Assim, a partir do "paradigma tecnológico", é possível que o meio ambiente digital, a partir da faceta do meio ambiente cultural, se manifeste no ambiente de trabalho, valendo-se da indeterminabilidade do conceito jurídico.

Tal interação sistêmica do meio ambiente digital e do trabalho pode ser percebida a partir dos processos de transformação digital das relações de trabalho, com uso indispensável da internet e da inteligência artificial, inserção de tecnologias da informação para a realização da atividade laborativa e informatização do monitoramento dos funcionários. Nesse processo, é importante se atentar às informações disponibilizadas, bem como às formas de gerenciamento por algoritmo e inteligência artificial (DE STEFANO, 2018, p. 09), que podem oportunizar o surgimento de novas formas de discriminação de indivíduos.

Assim, a interação do meio ambiente do trabalho-digital possibilita reflexões no âmbito da privacidade e, sobretudo, da proteção de dados dos trabalhadores. De acordo com Stefano Rodotà (2008), é possível perceber uma evolução do conceito de privacidade, cuja definição histórica pode ser compreendida pelo artigo de Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis (1890).

Nesse estudo, os autores estabeleceram as características, as funções e os limites do "right to privacy", que, diante das perturbações à vida privada – com fotografias instantâneas

e empresas de jornais –, restava sem contornos precisos, com a constante assimilação ao direito de propriedade (WARREN; BRANDEIS, 1890, p. 195-196). Como contribuição, os autores delinearam a percepção do direito à privacidade como direito inerente ao indivíduo, distanciando-se da concepção de propriedade e aproximando-se das esferas relacionadas à personalidade do indivíduo, como o direito à vida e, portanto, o direito a aproveitar a vida a partir do direito de ser deixado sozinho ("right to be alone", em inglês) (WARREN; BRANDEIS, 1890, p. 193).

Nessa perspectiva, para além da definição originária que relacionava o direito à privacidade ao direito de ser deixado sozinho, Stefano Rodotà (2008, p. 28) argui por uma compreensão da privacidade cujo "centro de gravidade é representado pela possibilidade de cada um controlar o uso das informações que lhe dizem respeito".

Assim, como modo de promoção da "paridade de tratamento entre os cidadãos" (RODOTÀ, 2008, p. 24), a privacidade deve ser percebida como "o direito de manter o controle sobre suas próprias informações e de determinar a maneira de construir sua própria esfera particular" (RODOTÀ, 2008, p. 15). Percebe-se que, na definição proposta, Stefano Rodotà manifesta preocupação com o gerenciamento das informações pessoais, do que se extrai o paradigma da proteção de dados.

Por conseguinte, como "expressão de liberdade e dignidade pessoais", a proteção de dados "não se deve tolerar que um dado seja usado de modo a transformar um indivíduo em objeto sob vigilância constante" (RODOTÀ, 2008, p. 19).

No Brasil, a proteção à privacidade possui amparo na Constituição Federal, que prevê a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (art. 5º, inciso X), a casa como asilo inviolável do indivíduo (art. 5º, inciso XI) e o sigilo da correspondência, comunicações telegráficas, dados e comunicações telefônicas (art. 5º, inciso XII). No que tange à proteção no meio ambiente digital, é possível destacar o "Marco Civil da Internet" e a Lei Geral de Proteção de Dados.

A Lei nº 12.965/2014 – popularmente conhecida como o "Marco Civil da Internet" – se propõe a fixar os princípios, as garantias, os direitos e os deveres para o uso da internet no Brasil. Para tanto, o uso da internet no país possui, como exemplo de fundamentos, o "respeito à liberdade de expressão" e aos "direitos humanos, ao desenvolvimento da

personalidade e ao exercício da cidadania em meios digitais" (art. 2º, *caput* e inciso II, Lei nº 12.965/2014).

Ainda, para disciplinar o uso da internet, o "Marco Civil" elenca uma série de princípios, com destaque para a "proteção da privacidade" e a "proteção dos dados pessoais, na forma da lei" (art. 3º, incisos II e III, Lei nº 12.965/2014). Percebe-se, portanto, que o legislador optou por regular a proteção dos dados pessoais em instrumento específico, o qual se estruturou na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A LGPD – Lei nº 13.709/2018 – foi criada para disciplinar o tratamento dos dados pessoais, a fim de "proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural" (art. 1º, *caput*, Lei nº 13.709/2018). Como fundamentos para a disciplina dos dados pessoais no Brasil, no art. 2º, a Lei prevê 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".

Para cumprir seus objetivos, a LGPD define dado pessoal como "informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável" (art. 5º, inciso I), bem como o 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" (art. 5º, inciso II). Conjuntamente, a Lei nº 13.709/2018 considera o titular como "pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento" (art. 5º, inciso V) e o controlador como "pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais" (art. 5º, inciso VI).

Tal Lei (LGPD) consolida a percepção da privacidade relacionada à informação e, especialmente, à proteção de dados pessoais (DONEDA, 2019, p. 172), bem como arrola como "tema central" a segurança (MALDONADO, 2019, p. 21).

Em relação à segurança, as regras se relacionam às medidas – técnicas e administrativas – para proteção dos dados, como, por exemplo, de acessos não autorizados (MALDONADO, 2019, p. 21) e da divulgação para fins não previstos. Tal divulgação, no caso de dados pessoais sensíveis, poderia gerar formas de discriminação no âmbito das relações de trabalho.

Na dinâmica das relações de trabalho, o trabalhador pode assumir a faceta de titular dos dados pessoais, ao passo que o empregador se torna o controlador, por deter as informações relacionadas ao funcionário. Assim, se utilizados de forma inadequada, os dados sensíveis dos trabalhadores – como, por exemplo, relacionado à opinião política, ao estado de saúde e à orientação sexual – podem causar-lhes prejuízos (COSTA; GOMES, 2017, p. 224), bem como situações de discriminação no meio ambiente do trabalho.

Percebe-se que a privacidade do trabalhador pode se surgir em diferentes relações, como no relacionamento com os colegas de trabalho, os clientes e consumidores e, por fim, o empregador e gerente (PALM, 2008, p. 203). Ainda, para Andréa Dourado Costa e Ana Virgínia Moreira Gomes (2017, p. 224), o direito à privacidade do trabalhador não é absoluto, já que sofre limitações pelo poder diretivo do empregador.

A despeito das limitações, a proteção à privacidade do trabalhador deve garantir que o manejo com seus dados pessoais – sobretudo os sensíveis – não sejam usados como fundamento para práticas discriminatórias, as quais, no meio ambiente do trabalho-digital, podem ser variadas, sobretudo ao se considerar que o acesso aos dados abrange as fases pré-contratuais, de exercício efetivo da prestação laboral e da extinção do contrato de trabalho.

Tal preocupação relacionada à proteção de dados pessoais no período de transformação digital do trabalho, presente na Declaração do Centenário da OIT, conjuntamente se relaciona aos *core labour rights* e à promoção do trabalho decente. Ao se considerar que o manejo inadequado de dados pessoais pelo controlador pode causar situações de discriminação, percebe-se que o desafio da eliminação da discriminação no meio ambiente do trabalho-digital deve ser situado temporal, contextual e espacialmente, reconhecendo o estágio da tecnologia disponível para garantir a segurança dos dados e, por conseguinte, do seu titular.

Nesse sentido, respeitar os direitos fundamentais no trabalho e promover o trabalho decente perpassa, inevitavelmente, pela eliminação da discriminação, da qual a proteção dos

dados pessoais, a partir da LGPD, pode se apresentar como uma ferramenta para incrementar o “piso” de promoção do trabalho decente no Brasil.

Ademais, nota-se que a LGPD prevê que, para além da boa-fé, as atividades de tratamento de dados pessoais, isto 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” (art. 5º, inciso X), devem considerar diversos princípios, como a não discriminação, que se relaciona ao “tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos” (art. 6º, inciso IX).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, a pesquisa se propôs a refletir a eliminação da discriminação para promoção do trabalho decente no meio ambiente do trabalho-digital, conferindo destaque para a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) no Brasil.

Em relação à eliminação da discriminação, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) a reconheceu como direito fundamental no trabalho, prevista nas Convenções Fundamentais (C100 e C111). Na C100, o instrumento confere destaque ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, ao passo que, na C111, a temática principal versa sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, a despeito de não possuir um rol categórico de circunstâncias que ensejam a discriminação.

Ainda, a eliminação da discriminação como *core labour right*, integra o eixo estratégico para promoção do trabalho decente. Tal promoção possui um parâmetro mínimo, sem, contudo, possuir um nível máximo de satisfação.

Em 2019, a OIT refirmou o compromisso com a justiça social e a promoção do trabalho decente, bem como com os direitos fundamentais no trabalho. Conjuntamente, a Declaração contemplou aspectos relacionados ao futuro do trabalho e à transformação digital do trabalho, como, por exemplo, a garantia da privacidade e a proteção de dados pessoais.

Tais temas se relacionam às mudanças no mundo do trabalho, sobretudo por conta da Revolução Tecnológica e do fortalecimento do "paradigma tecnológico". Observa-se que as alterações influenciaram o meio ambiente do trabalho, bem como a sua interação – na qualidade de direito difuso e da abordagem sistêmica – com o meio ambiente digital, resultante da "sociedade da informação" e da presença de novas tecnologias.

Nesse sentido, a interação sistêmica do meio ambiente do trabalho-digital pode ser percebida a partir do uso indispensável da internet e da inteligência artificial, da inserção de tecnologias da informação para a realização da atividade laborativa e da informatização do monitoramento dos funcionários. Tal interação possibilita reflexões no âmbito da privacidade e, sobretudo, da proteção de dados dos trabalhadores.

A privacidade, pensada a partir da proteção dos dados pessoais, se relaciona à possibilidade de controle de suas informações e à preocupação com o gerenciamento dos dados pessoais.

No Brasil, a proteção à privacidade possui amparo na Constituição Federal (art. 5º, incisos X, XI e XII) e nos instrumentos infraconstitucionais, como o "Marco Civil da Internet" (Lei nº 12.965/2014) e a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018).

A Lei nº 12.965/2014 elenca, nos princípios, a "proteção da privacidade" e a "proteção dos dados pessoais, na forma da lei" (art. 3º, incisos II e III, Lei nº 12.965/2014). Compreende-se, portanto, a escolha do legislador na regulação da proteção dos dados pessoais em instrumento específico, sob a qual se estruturou a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A LGPD foi criada para disciplinar o tratamento dos dados pessoais, de sorte que prevê para além da boa-fé, que as atividades de tratamento de dados pessoais devem considerar diversos princípios, como a não discriminação. A Lei, ao elencar o princípio e ao conferir centralidade à segurança no caso de acessos não autorizados e da divulgação para fins não previstos, sobretudo ao considerar os dados pessoais sensíveis.

Nas relações de trabalho, no caso de uso inadequado dos dados sensíveis do titular – como, por exemplo, relacionado à opinião política, ao estado de saúde e à orientação sexual do trabalhador – podem causar-lhes prejuízos e situações de discriminação no meio ambiente do trabalho.

Ainda, na interação com o meio ambiente digital, a proteção à privacidade do trabalhador deve garantir que o manejo com seus dados pessoais (incluindo os dados pessoais sensíveis) não sejam usados como fundamento para práticas discriminatórias. Nesse sentido, o desafio da eliminação da discriminação no meio ambiente do trabalho-digital deve ser situado temporal, contextual e espacialmente, a fim de que haja o reconhecimento do estágio da tecnologia disponível para garantir a segurança dos dados e do seu titular.

Percebe-se, portanto, que a proteção dos dados pessoais, a partir da LGPD, pode se apresentar como uma ferramenta para incrementar o "piso" de promoção do trabalho decente no Brasil com base na eliminação da discriminação e no compromisso previsto na Declaração do Centenário da OIT.

REFERÊNCIAS

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e terra, 1999.

CASTRO, Paulo Antônio Grahl Monteiro de; MIGUEL, Luciano Costa. A disciplina legal do direito à privacidade no atual contexto do meio ambiente digital. **Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais**, vol. 6, n. 2, p. 22- 38, jul./dez. 2020.

CINTERFOR. **ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019**. 2019. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/en/node/7597. Acesso em: 13 mar. 2021.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A hora da igualdade no trabalho (Relatório Global 2003)**. 01 dez. 2003. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226898/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 mar. 2021.

COSTA, Andréa Dourado; GOMES, Ana Virginia Moreira. Discriminação nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 21, n. 2, p. 214-236, jul. 2017.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais:** fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 20, p. 160-203, jul./set. 2002.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro – em face da Rio+20 e do novo "Código" Florestal**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; WALDMAN, Ricado Libel. Fundamentos constitucionais do meio @mbiente digit@l no direito brasileiro em face da sociedade da informação e sua relação com os direitos humanos. *In:* SOUZA, José Fernando Vidal de et. al. (Coords.). **V Encontro Internacional do CONPEDI Montevidéu – Uruguai:** Direito Ambiental e Socioambientalismo IV. Florianópolis: CONPEDI, 2016. p. 125-140.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho:** um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. 2006. 383 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

FONSECA, Maria Hemília. **Qualificação profissional:** um instrumento de promoção do trabalho decente. Diálogo OIT-Brasil. 2017. 190 p. Tese de Livre Docência (Faculdade de Direito de Ribeirão Preto), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Direitos sociais e direitos fundamentais na perspectiva da Declaração da OIT de 1998: um caso de soft law no rumo de sua efetividade. *In:* GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de (Org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho:** análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014. p. 13-18.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A Declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. *In:* GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. (Org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho:** análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014. p. 19-38.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 311-361, 1997.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Report of the Director-General:** Decent Work. 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm. Acesso em: 13 mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **NORMLEX – Information System on International Labour Standards:** Conventions. [s/a]a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO:::. Acesso em 13 mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **NORMLEX – Information System on International Labour Standards:** Recommendations. [s/a]b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::NO:::. Acesso em 13 mar. 2021.

MALDONADO, Viviane Nóbrega. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: objeto, âmbito de aplicação, requisitos, segurança e a necessidade de sua correta implementação. *In:* MALDONADO, Viviane Nóbrega (Coord.). **LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais:** manual de implementação. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 11-31.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, V. 2, n. 3, p. 80-117, Jul./dez. 2016.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **Tutela dos interesses difusos e coletivos**. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Informe do Diretor Geral – Trabalho decente nas Américas:** uma agenda hemisférica, 2006-2015 (XVI Reunião Regional Americana Brasília, maio de 2006). 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf. Acesso em: 13 mar. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Protección de los datos personales de los trabajadoras (Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT).** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1997.

PALM, Elin. Privacy Expectations at Work-What is Reasonable and Why? **Ethical theory and moral practice**, vol. 12, n. 2, p. 202-215, 2009.

PLATAFORMA AGENDA 2030. **Agenda 2030.** [s/a]. Disponível em: http://www.agenda2030.com.br/. Acesso em: 13 mar. 2021.

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Lei geral de dados pessoais e seus reflexos nas ralações de trabalho. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 23, n. 2, p. 127-146, jul. 2019.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho:** mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: Atlas, 2013.

RODGERS, Gerry. **El trabajo decente como una meta para la economía global**. Montevidéo: OIT/CINTERFOR, 2002.

RODOTÁ, Stefano. **A vida na sociedade da vigilância:** a privacidade hoje. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

ROUVROY, Antoinette; POULLET, Yves. The Right to Informational Self-Determination and the Value of Self-Development: Reassessing the Importance of Privacy for Democracy.

In: GUTWIRTH, Serge et. al. (Eds.). **Reinventing Data Protection?** Germany: Springer Science+Business Media, 2009. p. 45-76.

SANTOS, Flávia Alcassa dos. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 145-151, 2020.

STEFANO, Valerio de. **"Negotiating the algorithm":** Automation, artificial intelligence and labour protection. Geneva: International Labour Organization, 2018.

SUPIOT, Alain. **L'esprit de Philadelphie:** le justice sociale face au marché total. France: Le Seuil, 2010.

VENTURA, Deisy. O Espírito de Filadélfia – A Justiça Social Diante do Mercado Total. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, Vol. 06, N. 12, p. 688-694, 2015.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis, D. The right to privacy. **Harvard Law Review**, v. 4, n. 5, Dec. 1890. p. 193-220.