

CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E GRUPOS VULNERÁVEIS

MARIA CRISTINA ZAINAGHI

REJANE ALVES DE ARRUDA

ANDRÉA FLORES

LUCAS CATIB DE LAURENTIIS

A532

Anais do Congresso de Direitos Humanos [Recurso eletrônico on-line] Congresso de Direitos Humanos: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Vladmir Oliveira da Silveira, Livia Gaigher Bósio Campello e Elisaide Trevisam – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-879-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais.

1. Direitos humanos. 2. Desenvolvimento sustentável. 3. Acesso à justiça. I. Congresso de Direitos Humanos (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34



CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS
Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade
Federal de Mato Grosso do Sul

CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E GRUPOS VULNERÁVEIS

Apresentação

O Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e o Observatório de direitos humanos, desenvolvimento sustentável e acesso à justiça realizou entre os dias 18 e 20 de outubro de 2023 o Congresso de Direitos Humanos, de forma híbrida e com o tema central “Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais”, em parceria e apoio da Rede brasileira de pesquisa jurídica em direitos humanos (RBPJDH), do Instituto de Desenvolvimento Humano Global (IDHG), do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

O Congresso de Direitos Humanos, em sua primeira edição abrangeu todas as regiões do Brasil, além da submissão de trabalhos diretamente da Europa e América do Sul. Contou com a participação de docentes, graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores de diversas instituições apresentando suas pesquisas em grupos de trabalho, além de palestras e conferências, promovendo, assim, discussões e debates enriquecedores para a consolidação da pesquisa científica internacional e brasileira.

Contemplando áreas vinculadas aos direitos humanos, foram submetidos mais de 150 artigos científicos, dos quais 100 foram aprovados para apresentação. Esses trabalhos passaram por um processo de submissão e avaliação às cegas por pares. Eles foram distribuídos em 6 Grupos de Trabalho na modalidade online, abrangendo diversas áreas do direito. Além disso, mais de 100 acadêmicos se inscreveram como ouvintes para participar do evento.

Resultado de um esforço em conjunto, o evento promoveu contribuições científicas valiosas na área de Direitos Humanos entre os participantes do evento, palestrantes e docentes notáveis na comunidade acadêmica. As pesquisas apresentadas durante o Congresso demonstram a importância do debate e estudo das temáticas pertinentes à sociedade contemporânea.

É com grande satisfação que apresentamos os Anais que podem ser prontamente classificados como elementos de significativa importância no conjunto de publicações dos eventos científicos. Isso ocorre devido à sua capacidade de documentar conhecimentos que,

no futuro, servirão como referência para direcionar novas investigações, tanto a nível nacional quanto internacional, revelando avanços notáveis dos temas centrais que constituem o cerne dos estudos na área jurídica.

Desejamos uma excelente leitura.

Vladmir Oliveira da Silveira

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

Elisaide Trevisam

Vice-Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Vice-Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável.

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA À COMUNIDADE LGBTQIAP+ NO CONTEXTO LABORAL SOB PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

ALGORITHMIC DISCRIMINATION AGAINST THE LGBTQIAP+ COMMUNITY IN THE WORKPLACE FROM A HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE

Everton José Costa Santos ¹

Leticia Dantas Sobral ²

Jéffson Menezes de Sousa ³

Resumo

Apesar das constantes inovações no mercado de trabalho brasileiro, ainda se observa uma deficiente representatividade de pessoas da comunidade LGBTQIAP+. Assim, este artigo examina o impacto dos algoritmos discriminatórios na inclusão de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho. Investiga, portanto, como as novas tecnologias, a exemplo, o big data e machine learning tem se inserido no contexto laboral. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica, análise jurisprudencial e documental, com o objetivo de compreender como erradicar condutas discriminatórias na fase pré-contratual. Além disso, propõe ao final políticas de diversidade.

Palavras-chave: Algoritmos, Direitos humanos, Lgbtqiap+, Lgpd

Abstract/Resumen/Résumé

Despite the constant innovations in the Brazilian labor market, there is still a lack of representation of people from the LGBTQIAP+ community. This article examines the impact of discriminatory algorithms on the inclusion of LGBTQIAP+ people in the labor market. It therefore investigates how new technologies, such as big data and machine learning, have been inserted into the labor context. The research adopts a qualitative approach, with a bibliographical review, jurisprudential and documentary analysis, with the aim of understanding how to eradicate discriminatory conduct in the pre-contractual phase. It also proposes diversity policies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Algorithms, Human rights, Lgbtqiap+, Lgpd

¹ Mestrando em Direitos Humanos pela Universidade Tiradentes; Advogado. E-mail: mestrado_everton@souunit.com.br.

² Mestranda em Direitos Humanos pela Universidade Tiradentes; Advogada. E-mail: mestrado_leticiads@souunit.com.br.

³ Doutor em Direito pelo Centro Universitário de Brasília. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Tiradentes. Professor Universitário. Líder Pesquisador Relações de Trabalho, Empresas e Novas Tecnologias – RENTec/CNPq. E-mail: menezes.sousaadv@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Hodiernamente, as informações individuais tornaram-se indispensáveis no contexto da sociedade da informação, fazendo surgir a necessidade de se tutelar os dados pessoais e a privacidade dos cidadãos. Os dados pessoais, dado seu alto valor econômico para as empresas, tem influenciado as relações jurídicas contemporâneas, e ditado novos modos de operação pelas empresas no contexto da economia digital.

Nesse cenário, surge a necessidade de regulamentar o tratamento de dados pessoais, o que tem sido feito em todo o mundo e no Brasil, por intermédio da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), instituída em 14 de agosto de 2018 (Lei 13.709/2018), que visa garantir a proteção de direitos humanos de liberdade e privacidade, bem como, da personalidade do sujeito.

Com as constantes inovações no mercado de trabalho brasileiro, ainda se observa uma deficiente representatividade de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, *queer*, intersexuais, assexuais, pansexuais e demais denominações (LGBTQIAP+) nas relações laborais, constituindo assim, um grupo vulnerável. Assim, o recrutamento seletivo leva à inexpressiva representatividade deste grupo no mercado de trabalho. A questão que se sobressai é, até que ponto o tratamento de dados pessoais tem sido ou pode ser utilizado para fins discriminatórios no processo de admissão deste coletivo político identitário no mercado de trabalho?

As pessoas da comunidade LGBTQIAP+ resistem em meio a uma dura realidade laboral, visto que, no Brasil, cerca de 61% dos empregados não se sentem confortáveis em manifestar sua sexualidade no trabalho, segundo estudo realizado pelo COQUAL (HEWLETT; YOSHINO, 2016). Ademais, 74% dos entrevistados sentem falta de um ambiente de trabalho mais inclusivo, conforme uma pesquisa realizada pela CNN Brasil (RODRIGUES; TADEU, 2020). Esses dados revelam a segregação e limitação sofrida a pessoas LGBTQIAP+ no ambiente laboral.

Considerando a constante adoção de ferramentas tecnológicas na fase pré-contratual, como algoritmos, *big data*, *machine learning*, potencializada com a deficiência de recrutamento deste grupo marginalizado, poderia a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais mitigar os vieses discriminatórios impostos às pessoas LGBTQIAP+, encontrados na sociedade brasileira, e reproduzidos no ambiente laboral?

O presente artigo busca, assim, como objetivo geral, compreender como as novas tecnologias atuam de forma discriminatória a ponto de interferirem na inserção de pessoas

LGBTQIAP+ no mercado de trabalho. Ademais, sob a finalidade de uma maior imersão na temática, estabelece os seguintes objetivos específicos: (i) investigar como os dados contribuem para a evolução do direito do trabalho; (ii) apresentar as nuances desse coletivo identitário no ordenamento jurídico brasileiro; (iii) correlacionar como a Lei 13.709/18 (LGPD) pode atuar na garantia de direitos humanos a este grupo marginalizado socialmente.

A presente temática se torna pertinente em razão do escasso repertório de dados sobre a inserção de trabalhadores LGBTQIAP+ no Brasil, comprometendo a promoção de ações afirmativas para esse grupo. Assim, o trabalho está estruturado em três capítulos de desenvolvimento, o primeiro trata da atuação de algoritmos, *machine learning* e *big data* nas relações de trabalho. O segundo capítulo concentra a análise na discriminação contra a diversidade sexual e de gênero e a necessidade de políticas de diversidade nas empresas. Por último, no terceiro capítulo aborda-se a utilização da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) como instrumento capaz de garantir a proteção dos direitos humanos a este coletivo identitário nas relações de trabalho.

O presente estudo foi desenvolvido por meio de uma revisão bibliográfica e exploratória, utilizando o método dedutivo, a partir de uma abordagem qualitativa, a qual analisou artigos publicados em periódicos, bem como, utilizou de análises de decisões de Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), sob a finalidade de examinar o posicionamento do Poder Judiciário acerca do tema proposto. Ademais, utilizou a legislação específica para o tratamento de dados, a saber, a Lei 13.709/2018, que objetiva assegurar os direitos humanos de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural no Brasil. Por fim, evidencia-se o emprego de dissertações e teses na construção dos capítulos, a fim de aprofundar e refinar todo o desenvolvimento exposto no presente artigo.

Ao final são apresentadas as considerações finais, dentre as quais, merece destacar o empenho legislativo, sob a finalidade de celebrar e efetivar os direitos humanos que garantam a proteção de dados pessoais, conforme previsto na LGPD. Ao passo que, demonstram os princípios evocados da Carta Magna de 1988 e recepcionados pela LGPD, sob fiscalização da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), desempenhando o papel sancionatório e pedagógico frente as possíveis violações aos direitos de liberdade e privacidade a este grupo vulnerável no mercado de trabalho.

2 A ATUAÇÃO DE ALGORITMOS, MACHINE LEARNING E BIG DATA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Com a frenética evolução tecnológica vivida nas últimas décadas, as informações que identificam os sujeitos tornaram-se indispensáveis para vida em sociedade, notadamente nas relações sociais e jurídicas que são estabelecidas entre os indivíduos, tais informações correspondem aos dados pessoais. Eles desempenham papel estratégico na vida contemporânea, haja vista a diversidade e quantidade em que são produzidos e armazenados. Diante disso, surge a necessidade de realizar o tratamento destes, sob o intuito de examinar como ocorre, o porquê, e a relevância dada a este recorte informacional do indivíduo.

No momento atual, é intrínseca a relação entre os dados pessoais e o direito do trabalho. Isso porque, os dados são empregados na fase pré-contratual, dada a finalidade de conhecer o perfil do propenso empregado. Além disso, as empresas podem se valer de bancos de dados pessoais que em grandes proporções podem recorrer a tecnologias como *big data*. Esse mecanismo, a partir do auferimento técnico de dados disponíveis e armazenados, pode valorizar os resultados determinantes à contratação (RUSSO, 2019). Ademais, com a utilização dos algoritmos, os contratantes passam a selecionar, estatisticamente, aqueles que são os mais adequados ao padrão já existente nas empresas.

A partir de dados estatísticos pré-existente nas empresas, e o mecanismo de informação, buscam-se aqueles com perfil mais aderente aos empregados existentes no âmbito corporativo, abrindo margem à incorporação de viés discriminatório ao algoritmo. Desse modo, por se tratar da primeira etapa para a contratação, a condição *sine qua nom* para existência de relação laboral e pela posição lógico-matemático adotado pelo algoritmo, ele acaba reproduzindo comportamento encontrado na conjuntura social.

Em observância a este cenário, demonstra-se o quão enigmático é a adesão de grupos marginalizados no mercado de trabalho. Portanto, com o tratamento de algoritmos e intersecção de valores utilizados da *big data*, acaba construindo uma adversidade à incorporação representativa no mercado de trabalho.

É importante salientar que, os algoritmos desempenham uma competência necessária no processo de recrutamento do trabalhador. Isto pois, através de regulamento lógico, eles desenvolvem resoluções práticas e determináveis a fim de evitar o exaurimento mecânico do contratante ao aferir os dados armazenados em bancos de dados que adotem análises a partir de *big data*. Entretanto, segundo dispõe Rogério Russo (2019, p. 52),

O cruzamento de informações e a análise dos dados de forma proficiente é capaz de alcançar incontáveis objetivos, como montar relações padrão, prevendo-se, dentre uma imensa e variada gama de resultados a partir de um ou de um conjunto de indivíduos, tais como o que se busca adquirir, quais as preferências políticas, aptidões profissionais e características comportamentais, por exemplo.

Na fase pré-contratual, o contratante deveria tratar apenas dos dados essenciais à demonstração da eficiência da pessoa candidata à atividade a ser prestada, eliminando aqueles os quais não impactam o desempenho no âmbito laboral. Todavia, segundo Lara Ramos (2020, p. 65) “[...] na prática, invasões à esfera privada do candidato ao emprego a fim de escolher características pessoais ou circunstâncias sem qualquer conexão com a natureza da prestação de trabalho estão cada vez mais comuns.”

Deste modo, além da violação do direito à privacidade do candidato a emprego, há também o uso indiscriminado de *big data*, quando realizado o tratamento de dados não essenciais que não se referem à eficiência do labor a ser desenvolvido pelo profissional, apenas servindo de recurso para o empregador violar a intimidade¹ do empregado, sob pretexto de concretização de vínculo empregatício.

Outrossim, diante o cruzamento e o elevado número de dados armazenados a partir da tecnologia de *big data*, a incidência da *machine learning* (aprendizagem de máquina) como ferramenta que tem como finalidade auxiliar o recrutador na fase pré-contratual, o que o faz a partir de algoritmos. Conforme preceituam Wolkart e Becker (2020, p. 09), “o machine learning opera de forma probabilística e seus algoritmos são auto programáveis, isto é, aprendem por conta própria, sem a necessidade de programação prévia e explícita”. Desse modo, tornam-se mais eficiente e célere a triagem de recrutamento durante a fase pré-contratual, contudo, reproduzem o comportamento segregacionista encontrado na sociedade a qual fornece estas informações.

Posteriormente, há o momento em que o contratante passa a ser o empregador, e o recrutado, o empregado. Entretanto, o armazenamento, controle, tratamento e proteção de dados do colaborador mantêm-se constante. Como qualquer fato social, a relação de trabalho durante a fase contratual é dinâmica, desta forma, a utilização desses mecanismos automatizados fazem-se presente em todos os processos.

É nítido o entrelaçamento entre as ferramentas tecnológicas e o direito do trabalho, demonstrado pela era da hiperconetividade, momento em que o indivíduo tem exposto sua intimidade e privacidade de forma não consensual, violando incidentalmente esses direitos

¹ Para fins didáticos no presente artigo, interpreta-se “intimidade” como sendo o direito constitucional consagrado a fim de resguardar os sentidos alheios, principalmente interligados a visão e a audição, restringindo terceiros a violação desses (HIRATA, 2017).

humanos tutelados (MAGRANI, 2018). Há diversos meios para que elas sejam aplicadas no tratamento da figura da pessoa empregada. Sendo exercida, por exemplo, o poder fiscalizatório em que o empregador exerce sob o seu subordinado. Como preceitua Maurício Godinho (2019, p. 794),

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.

Além disto, houve uma progressão exponencial na adoção, principalmente do *big data*, aprendizagem de máquina e algoritmos durante o período de pandemia da Covid-19 no direito do trabalho, em que várias atividades foram suspensas, e foram realocadas em modelo remoto a fim de evitar o contágio da doença. Devido a este fato imprevisível, ocorreu uma maior implementação destes mecanismos, acarretando um acúmulo de dados não essenciais tratados e armazenados durante a pandemia.

Posto isto, torna-se prudente ressaltar que, mesmo com o gozo do poder fiscalizatório pelo empregador, tal possibilidade é mitigada, de forma que ele não se sobrepõe em face do direito à privacidade do empregado. Com isso, a atuação dos algoritmos e *big data*, quanto aos dados do trabalho, deve se prestar transparência e finalidade do porquê do tratamento e armazenamento, servindo assim para fins meramente laborais, não podendo ultrapassar, sob pena de violação do direito à privacidade².

Outrossim, para o emprego da aprendizagem de máquina, as intuições alegam o incremento deste mecanismo para aferir e fiscalizar os colaboradores de modo remoto. Apesar de estar exercendo o poder supramencionado, os empregadores devem usar da proporcionalidade e bom senso para que assim não restrinja direitos dos seus funcionários. Logo, motivado pela alta performance durante o trabalho remoto, o empregador pode aplicar os relatórios construídos com bases nessas inovações automatizadas para compreender a produtividade do colaborador, demonstrando assim o alinhamento entre essas ferramentas e o direito laboral.

Ocorre também, o tratamento dos dados pessoais em diversos meios, como por exemplo, na retenção de informações, quando a empresa se vale do e-mail funcional, por

² Para fins didáticos no presente artigo, interpreta-se “privacidade”, como um direito constitucional que garante ao empregado à vedação de divulgação de dados essenciais ao trabalho, tutelando assim a segurança a esses dados (GODINHO, 2019).

intermédio de *big data*. Podendo armazenar também laudos clínicos do colaborador, sendo vedada qualquer distinção em decorrência de fatores discriminatórios, seja por condição permanente, conforme súmula 443, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ou transitória, conforme súmula 244, do TST. Além disso, há a possibilidade do cadastro biométrico do empregado, sob o intuito de fortalecer o controle de jornada, podendo ser ampliado para o rosto completo, ou até mesmo estender-se a todo o corpo do colaborador.

Corroborando com a temática proposta, complementa Lara Ramos (2020, p. 77),

Mais uma forma a ser citada de coleção de dados é por meio de câmeras e sensores infravermelhos a fim de detectar a quantidade de pessoas em determinado ambiente da empresa e até mesmo a locomoção dos funcionários no ambiente laboral, bem como a confecção de crachás, disponibilizados aos funcionários, com microfones acoplados internamente que fazem processamento de voz em tempo real, permitindo obtenção do tempo de comunicação do funcionário com os demais e do tempo de interrupção sofrido por ele pelos demais colegas durante a jornada de trabalho.

Na fase contratual, em observância ao poder fiscalizatório gozado pelo empregador, contudo, há diversas ressalvas, sob o fulcro de garantir o direito à privacidade dos funcionários, sendo vedados comportamentos segregacionistas ao empregado. Em contrapartida, diferentemente da fase pré-contratual, em que o empregador, visando selecionar o candidato mais adequado a sua empresa, desse modo restringindo e valorando diversos algoritmos, os quais podem ou não ser essenciais à atividade desenvolvida; na presente fase, ele amplia a sua influência sobre o empregado, estendendo sua vigilância, de modo que há um maior armazenamento e tratamento de dados pessoais e não essenciais para o labor.

Com o encerramento do vínculo empregatício, passa a vigorar a fase pós-contratual. Nela o empregador tem a possibilidade de tratar e armazenar dados não essenciais ao labor, como a motivação do desligamento da instituição ou informações a respeito de verbas rescisórias, ou até mesmo para fins previdenciários (RAMOS, 2020). Ocorre que, como determina a legislação específica e adequada, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), deve o empregador fazer a eliminação definitiva dos dados pessoais coletados, tratados e armazenados durante o contrato de trabalho.

Todavia, torna-se necessário armazenar dados do trabalhador, por exemplo, os dados sensíveis de caráter médico, referente aos exames periódicos, por força das normas de segurança e medicina do trabalho. Desta forma, surge o dever do empregador em conservar os dados tratados e armazenados durante o contrato de trabalho, mesmo após a extinção do contrato de trabalho. Assim, conforme previsto no art. 16, da Lei 13.709/2018;

Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades: I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais; III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.

Diante ao exposto, torna-se concreto as diversas atuações das novas tecnologias no direito do trabalho, transpassando todas as fases encontradas no contrato de trabalho. Sendo que, na fase pré-contratual, a restrição por intermédio de vieses segregacionistas, acarretando diversos danos àqueles que não se “adaptam” aos padrões já estabelecidos no mercado; bem como, na fase contratual, há um alargamento no banco de dados em que o superior tem acesso, abastecendo com informações relevantes ou não a sua vida em labor; e por fim, a pós-contratual, caracterizada pela eliminação dos dados pessoais tratados, contudo, com algumas ressalvas quanto a estes descartes.

3 A DISCRIMINAÇÃO CONTRA A DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO E A NECESSIDADE DE POLÍTICAS DE DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

A partir das diversas mobilizações sistemáticas e políticas ocorridas nos últimos anos, nota-se uma intensa evolução na dinâmica social, momento no qual inúmeros grupos vulneráveis passaram a reclamar a efetivação de direitos humanos. Este cenário se reflete, inclusive, nas relações laborais. Percebe-se o quão árduo são para estes grupos que sofreram com anos de repressão e perseguição. Posto isto, demonstra-se notável a constante luta dos grupos marginalizados na garantia de direitos essenciais e inerentes a qualquer ser humano nas dinâmicas sociais, em especial no mercado de trabalho.

Assim, considerando que, motivada pela constância de repressões a grupos vulneráveis a fim de manter a relação de poder entre dominantes e dominados, aqueles que dominam estabelecem diretrizes comportamentais para diferenciar a “moral” dos “imorais”. É nesta premissa que são estabelecidas as relações de poder, nas quais Foucault (2019, p. 102) argumenta que “os efeitos imediatos das partilhas, desigualdade e desequilíbrios que se produzem nas mesmas e, reciprocamente, são as condições internas dessas diferenciações”. Logo, verifica-se a comunidade de lésbicas, gays, bissexuais, trans, *queer*, intersexuais, assexuais, pansexuais e demais denominações (LGBTQIAP+), coletivo político identitário que, quando revisitada na sociedade contemporânea, ainda sofre com medidas autoritárias, arbitrária e repressivas, constituindo-se assim, como grupo vulnerável.

Neste sentido, para clarear e dimensionar as inúmeras privações e constrangimentos em que este coletivo é exposto no contexto laboral brasileiro, cerca de 61% dos empregados não se sentem confortáveis em manifestar sua sexualidade no mercado de trabalho, segundo um estudo realizado pelo COQUAL (HEWLETT; YOSHINO, 2016). Ademais, 74% dos entrevistados sentem falta de um ambiente de trabalho mais inclusivo, conforme uma pesquisa realizada pela CNN Brasil (RODRIGUES; TADEU, 2020). Corroborando assim, o fato da deficiência de capacitação de pessoas LGBTQIAP+ no ambiente laboral.

A priori, salienta-se o papel basilar da sexualidade nas relações de poder na dinâmica social do ser humano. Haja vista que, o binarismo de gênero, constitui um mecanismo que diverge homens e mulheres atribuindo papéis sociais a cada indivíduo com base na genitália, se perpetua na sociedade humana (ABÍLIO, 2019). Com isso, o sistema cis heteronormativo opera na perpetuação das relações de poder impondo diversas coerções morais e punitivistas impostas a estes grupos a pessoas que não se sujeitam a este padrão, ocasionando a aversão e o processo de desumanizar este grupo vulnerável como sujeitos de direitos, dificultando a sua inserção e interação na sociedade.

No Brasil, este sistema foi amplamente difundido e amparado pelo patriarcalismo, racismo e homotransfobia, sob o fulcro de manter a relação de poder entre indivíduos que se assemelhavam à figura do colonizador (ABÍLIO, 2019). Deste modo, exclui-se toda identidade que não se enquadre neste padrão. Portanto, como as relações digitais constituem um microsistema encontrado no plano social, os preconceitos encontrados na sociedade vão serem reproduzidos por estas decisões automatizadas.

Diante deste fato, torna-se primordial estipular um norte a respeito dos diversos espectros encontrados na sexualidade humana. É fundamental expressar que, perante a infinidade de comportamentos e expressões sexuais humanas e no respeito a individualidade de cada indivíduo, seria um equívoco tentar delimitar todas as facetas encontradas nesta população. Contudo, será utilizado um conceito tridimensional (sexo biológico/orientação sexual/identidade de gênero) para garantir a melhor compreensão.

Primordialmente, entende-se como sexo biológico como sendo uma combinação de cromossomos, que originam sistema reprodutor, genitálias, hormônios, gônadas presentes no indivíduo, caracterizando assim a delimitação entre macho, fêmea e intersexual (VIEGAS; FILHO, 2019). Ocorre que, em razão da manutenção das relações de poder na sociedade brasileira, tornou-se imperativo o indivíduo ser restringido apenas na definição binária entre macho e fêmea, com a consequente violação ao direito à individualidade a pessoas intersexuais. Deste modo, desenvolvendo o estigma e a marginalização desses.

Outrossim, percebe-se como orientação sexual aquela pessoa que nutre sejam românticos sejam sexuais por outrem, podendo ser do sexo oposto ao seu (heterossexual), ao mesmo sexo (homossexual), ambos os sexos (bissexual) ou qualquer outro indivíduo que não se sintam confortável nesse sistema delimitativo (pansexual). É válido ressaltar a presença de sujeitos que podem nutrir ou não, em relações sociais, sentimentos românticos e/ou sexuais a outrem, esses são denominados de assexuais. Logo, em decorrências as diversas nuances apresentadas na sexualidade humana o quão danoso seria delimitá-las em conceitos tão excludentes e simplistas.

No mais, compreende-se identidade de gênero, como sendo a percepção que o sujeito tem sobre si, e como se apresenta o seu papel na dinâmica social. Em razão de características culturais, o indivíduo pode se identificar como sendo: homem, mulher ou pessoa não binária. Deste feita, aquele que se identifica com o gênero que foi lhe atribuído em virtude do seu sexobiológico é denominado de cis gênero; já aqueles que não se identificam com esta atribuição são denominados de trans gênero; e aqueles que rompem a barreira imposta pelo binarismo, o qual se não se identifica com algum, simultaneamente com os dois ou transita entre ambosos gêneros é denominado de pessoa não binária.

Nas palavras de Miguel Gomes Filho (2016, p. 28-29)

reiteramos, portanto, que as construções das identidades de gênero e de orientação sexual não são provenientes da biologia, mas sim fabricadas por meio das relações e interações dos indivíduos nos espaços em que se inserem. Dito de outro modo, gênero não representa o mesmo que sexo e nãooprescinde da anatomia do corpo, pois enquanto o sexo refere-se à genitália do organismo de um indivíduo socialmente significada, o conceito de gênero vincula-se às construções históricas e socioculturais dos atributos masculinos e femininos.

É notório o contraste entre a imersão plural, dinâmica e avançada, vivida pelo direito do trabalho, por intermédio na utilização de diversas ferramentas, como algoritmos, *big data* e aprendizagem da máquina, no mercado de trabalho brasileiro e intensa padronização do trabalhador, o enrijecendo e tornando ultrapassada essa conjuntura tão arcaica, em razão do cerceamento à diversidade no ambiente de trabalho. Desta forma, dificultando assim a inserção representativa no mercado de trabalho.

Tal entendimento é corroborado pela perspectiva de Adriana Abílio (2019, p. 112)

Os avanços das relações laborais e o próprio desenvolvimento de organizações, empresas e escritórios enquanto espaços plurais, com uma gama de diversidades sociais, culturais, econômicas, raciais, etárias etc., bemcomo a diversidade sexual e de gênero, produziram extrema heterogeneidade configurando-se, conseqüentemente, espaços de conflitos, divergências e até de discriminações para com indivíduos que não se “encaixam” no padrão heteronormativo imposto socialmente.

Todavia, este contraste não deve permanecer. Haja vista as inúmeras violações e prejuízos que essa evasão acarreta ao mercado de trabalho brasileiro, em razão da não seleção de trabalhadores LGBTQIAP+, motivado pelos séculos de estigmas e vedações promovidas a este grupo. Logo, há que se evocar o princípio basilar, cuja função é tentar mitigar os vieses segregacionistas difundidos na sociedade brasileira, o da Não Discriminação, com a consequente promoção da diversidade representativa nos ambientes corporativos.

Tal preceito encontra-se salvaguardado no art. 3º, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), em que versa a respeito dos objetivos da República. Ocorre que, conforme previsto nos art. 5º, caput, e XLI, da CRFB/88, em que estabelecem o princípio da Igualdade a todos os indivíduos, sendo complementado pelo art. 7º, XXX, XXXI e XXXII, em que elenca em seu rol a proteção a direitos sociais, amparando o sujeito a possíveis violações que possam vir a ocorrer em relações, principalmente, laborais.

Posto isto, por intermédio da hermenêutica de interpretação sistemática, ampliam-se a proteção na tutela da igualdade ao trabalhador, conforme decisão da Terceira Turma Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT da 18ª Região) em que reformou a sentença do juízo *a quo*, motivada pelo não reconhecimento por parte do magistrado do comportamento homofóbico de uma colaboradora direcionada a outra no ambiente de trabalho. A desembargadora relatora entendeu que, diante do rol comprobatório, a empresa demonstrou ser inadequado o comportamento vexatório da empregada dispensada para com sua colega, ensejando assim a dispensa por justa causa. Logo, demonstrando que, mesmo com a morosidade em criar mais mecanismos legislativos para a maior proteção de empregados LGBTQIAP+, os juristas modernizam o entendimento nos tribunais.

É indubitável que, faz-se necessário propor a chamada “discriminação positiva” a fim de induzir a alocação deste grupo em postos que sempre foram negados, vista ao caráter subjetivo o qual não pode ser modulado ou reprimido, em que não interfere em algo na produtividade laboral. Conforme afirma Lara Ramos (2020, p. 59)

A discriminação positiva tem como finalidade selecionar pessoas que estejam em situação de desvantagem tratando-as desigualmente e favorecendo-as com alguma medida que as tornem menos desiguais. No âmbito trabalhista percebem-se ações positivas no tocante ao mercado de trabalho feminino, em relação aos trabalhadores jovens, bem como em relação às pessoas portadoras de necessidades especiais [...].

Diante disso, surge o direito antidiscriminatório, conforme definido por André Azevedo e Vitor Jahn (2020, p. 04) como “[...] normas que têm como finalidade precípua a

proteção vinculada a certas características pessoais às quais, com frequência, são cominadas qualidades de inferioridade no âmbito social [...]”. Assim, utilizando do princípio da proporcionalidade e equidade, há a criação de redações legais, sob o fulcro de promover o equilíbrio e a igualdade de grupos, anteriormente, desiguais. Com isso, surge a importância de promover políticas de diversidade nos ambientes laborais, frente aos diversos estigmas que são atribuídos às pessoas LGBTQIAP+.

Portanto, para que haja incentivo à diversidade no ambiente laboral, é notória a adesão de algumas normas para ser efetivado o que é proposto. Inicialmente, faz-se necessário a modulação dos algoritmos utilizados na empresa para a seleção de candidatos aptos, induzindo a captação de indivíduos que divergem do sistema cis heteronormativo, além do armazenamento e valoração de dados com intersecção com o seu cruzamento para a implementação de políticas de diversidade nas empresas, a fim garantir uma maior admissão de pessoas LGBTQIAP+. Ademais, aplicando-se o direito antidiscriminatório, seria possível utilizar o método de discriminação positiva, tratando-se assim desigualmente esse grupo, diante de vieses segregacionistas difundidos na sociedade brasileira.

Além disso, sob o fulcro de mitigar as disparidades encontradas no âmbito laboral brasileiro, poderá ser empregada a *machine learning*, tornando mais acessível e efetiva a triagem de candidatos que necessitam desta inclusão no ambiente corporativo. Considerando também, o ordenamento jurídico pátrio, expressa de forma clara e inequívoca a vedação a discriminação no tratamento de dados pessoais do trabalhador, previsto no art. 6º, IX, da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a qual se caracteriza como uma norma específica para mitigar os vieses segregacionistas, haja vista que é um preceito tutelado pela legislação supramencionada. Logo, percebe-se o processo de tecer uma rede institucional que garanta e institua a observância a direitos humanos a este coletivo vulnerabilizado no âmbito laboral.

Em síntese, frente às mazelas e lutas diárias da comunidade LGBTQIAP+ para efetivação de direitos salvaguardados a todos no ordenamento jurídico pátrio. É de suma importância que seja reconhecida a intensa progressão na garantia de direitos tutelados a este grupo, antes marginalizado a diversas relações sociais, inclusive laborais. Contudo, diante a estigmatização do sistema *cis heteronormativo*, a partir da aplicação das ferramentas tecnológicas encontradas atualmente no direito do trabalho alinhada a uma conjuntura de leis específicas que garante a empregabilidade destes sujeitos de direito, será possível garantir a efetivação e inclusão plena no ambiente corporativo.

4 A UTILIZAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS SOB ÓPTICA DOS DIREITOS HUMANOS

A LGPD inaugura a proteção do tratamento de dados de pessoas físicas, adotando entre seus fundamentos a proteção de direitos humanos, a liberdade e a privacidade, bem como, o livre desenvolvimento da personalidade. Deste modo em seu art. 1º, parágrafo único, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, consagra a proteção do tratamento de dados de pessoas naturais frente a entes da administração pública e iniciativa privada. Logo, por intermédio desta norma infraconstitucional, busca-se uma regulamentação, a fim de assegurar os direitos inerente a dignidade da pessoa humana.

Além disso, observam-se os fundamentos da proteção de dados pessoais, dentre eles, pode-se destacar: (i) o respeito à privacidade; (ii) a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; (iii) a inviolabilidade da intimidade, da honra, e da imagem; (iv) os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais, correspondendo respectivamente, conforme previsto no art. 2º, I, III, IV e VII, da LGPD. Portanto, na garantia de expressão da sexualidade e personalidade do sujeito, conforme previsto no art. 2º, IV e VII, da Lei Geral de Proteção de Dados, procurando assim, efetivar o sistema integrado do ordenamento jurídico pátrio às pessoas LGBTQIAP+.

Posto isto, evidencia-se que a proteção de dados pessoais não é um direito absoluto, mas deve-se utilizar da proporcionalidade a fim de garantir o respeito aos direitos fundamentais salvaguardados na LGPD. Conforme corrobora Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2018, p. 497),

Embora não se trate de direito absoluto, o direito à proteção dos dados, especialmente na medida de sua conexão com a dignidade humana, revela-se como um direito bastante sensível, tanto mais sensível quanto mais a sua restrição afeta a intimidade e pode implicar violação da dignidade da pessoa humana.

Outrossim, se submetem a esta legislação qualquer pessoa natural ou privada de direito público ou privado, independente do país em que seja sua sede ou onde estejam localizados o tratamento de dados, dentre as situações elencadas no art. 3º, I ao III, da Lei 13.709/2018. Ademais, em seus parágrafos posteriores do artigo supramencionado, traz a delimitação dos atos previstos nos incisos, mitigando assim interpretações dúbias que possam surgir na análise da redação legal.

Igualmente, a Lei 13.709/2018, conceitua todos os componentes da relação dinâmica do tratamento dessas informações, considerando que: (i) dado pessoal é a informação de

pessoa natural identificada ou identificável; (ii) dado sensível, sendo aquele que comportam questões subjetivas do sujeito correspondente ao tratamento de dados, podendo ser: origem étnica ou racial, convicções religiosas, políticas ou filosóficas, informação referente a saúde ou vida sexual do sujeito, ou dado genético do indivíduo, conforme os seus incisos I e II, do art. 5º. Assim, diante a estigmatização de grupos marginalizados no cenário da sociedade brasileira, torna-se imperativo destacar que a pessoa LGBTQIAP+ goza da segurança dos dados sensíveis, visto que, por haver ligação entre o caráter subjetivo do sujeito, bem como, não ser primordial para o desenvolvimento das atividades laborais.

Além disso, conforme o art. 5º, V ao VII, da LGPD, definem a figura das partes inerente na relação de proteção de dados, como: (ii) titular, a pessoa física a quem fornecem dados sob a finalidade de tratamento, contextualizando em relações laborais, corresponde a figura do empregado; já o (iii) controlador seria a pessoa natural, como empregador doméstico, ou privado, de direito privado ou público, os demais empregadores, quem são fornecidos os dados, e competem o encargo do tratamento dos dados coletados do titular; há também o (iv) operador, sendo este um terceiro, o qual o controlador delegará a encargo do tratamento de dados.

Observa-se também a preocupação do legislador em delimitar e conceitualizar o que seriam a conduta de tratamento de dados, e o consentimento do titular, conforme previsto nos incisos X e XII, da Lei 13.709/2018. Enquanto o tratamento corresponde a toda operação realizada de dados pessoais, envolvendo diversas condutas, como coleta, produção, recepção, classificação, utilização, armazenamento, comunicação, controle, modificação, transferência, difusão, extração, e outras; o consentimento é a manifestação livre, informada e clara pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados para a finalidade determinada.

Em que pese na fase pré-contratual, o empregado deve consentir o tratamento de seus dados pessoais, sob a finalidade de constituir o vínculo empregatício. Durante a fase pré-contratual, essa coleta e tratamento de dados do titular são extraídos a fim de assegurar o contrato de trabalho. Contudo, o controlador deve realizar o tratamento dos dados com cautela, diante da exposição de dados não previamente consentidos, surge o direito a indenização por parte do empregado, consubstanciada nos arts. 223-B, 223-C e 223-E, do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT).

Todavia, esse consentimento não é absoluto. De tal forma que, verificam-se casos em que o controlador pode realizar o tratamento dos dados sem que haja a anuência do titular, visto o § 4º, do art. 7, da Lei 13.709/2018. Entretanto, devem ser observados os princípios de

tratamento de dados, previsto no art. 6º, I ao X, da LGPD, sendo eles: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade de dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e a responsabilização e prestação de contas ao agente.

Neste sentido, evidencia-se os princípios da finalidade, adequação, necessidade, transparência, segurança e não discriminação nas relações de trabalho, em especial na fase pré-contratual. Eles vão nortear o controlador para que possam mitigar os vieses discriminatórios presentes nesta etapa, haja vista que, o operador coletará dados dos titulares a fim (finalidade) preencher as informações necessárias (adequação e necessidade) e indispensáveis à demonstração de interesse de forma inequívoca (transparência) a ocupar o cargo pretendido, além de garantir o sigilo (segurança) dos dados tratados no processo, bem como, evitar com que diretrizes segregacionistas (não discriminação) se instaurem na seleção, assegurando assim o tratamento isonômico entre os empregados.

A LGPD impõe obrigações às empresas, como a obtenção de consentimento para coletar dados pessoais, a implementação de medidas de segurança para proteger esses dados e a indicação de um encarregado de dados responsável pela conformidade com a lei. Além disso, a lei cria a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), responsável por fiscalizar e aplicar sanções em caso de violação da lei. Portanto, as pessoas têm mais controle sobre seus dados pessoais e podem solicitar acesso, retificação, exclusão e portabilidade de seus dados.

Outrossim, a lei estabelece punições para empresas que não cumprirem suas obrigações, como advertências, multas e proibições de atividades relacionadas ao tratamento de dados.

Posto isso, demonstrar que esta proteção não está restrita ao mundo normativo, reverberando-se a em julgados de tribunais, como no Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (TRT da 13ª Região). Em fase de decisão, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) manteve a condenação de uma empresa que solicitou a uma candidata em processo de seleção para estágio remunerado exames para detecção de sífilis e citológico. Esta situação fática demonstra claramente que quando violado os princípios de finalidade, adequação e necessidade dos dados, com a consequente exposição a dados sensíveis, surge à figura do empregado o direito a indenização frente ao caráter discriminatório da conduta praticada durante o processo de triagem, ainda na fase pré-contratual.

Todavia, o preceito consagrado da não discriminação não é absoluto, trazendo em sua redação legal a previsão de revisão decisão automatizada, no art. 20, da LGPD, o qual atribui

para a incidência de sistemas autônomos frente a proteção de dados pessoais (LIMA; SÁ, 2020). Deste modo, realizando um paralelo com as relações laborais, pode-se observar a aplicação do direito à explicação à questão pré-contratual, e momento o qual a pessoa participante se sentir constrangida ou ofendida, podendo ser revista tal decisão. Tal entendimento é complementado por Taisa Maria de Lima e Maria de Fátima de Sá (2020, p. 232),

O direito à explicação, nos moldes do art. 20, é uma consequência do princípio da transparência, previsto no art. 6º, VI da LGPD. O caput do art. 20 confere ao titular dos dados o direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais, desde que afetem seus interesses. Estão aí incluídas as decisões destinadas a definir o perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos da personalidade do titular.

Em resumo, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais tem como objetivo principal assegurar a inviolabilidade não consentida de dados pessoais em um contexto de implementação de tecnologias no mercado de trabalho brasileiro. Isso demonstra que o legislador está em consonância com a proteção de direitos humanos, como a intimidade e a privacidade. Portanto, observar-se o respeito efetivo a esses princípios tão importantes dentro do ordenamento jurídico pátrio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é evidente que a hiperconectividade trouxe consigo desafios no que diz respeito às relações sociais e ao mercado de trabalho. A utilização de algoritmos e ferramentas automatizadas nas fases pré-contratuais e de contratação apresenta questões relacionadas à discriminação e violação de direitos humanos a grupos vulneráveis. É necessário, portanto, promover a inclusão destes coletivos, em especial a comunidade LGBTQIAP+, no ambiente de trabalho, garantindo o respeito à diversidade e aos direitos a liberdade e a privacidade.

Uma das possíveis soluções é adotar a chamada "discriminação positiva", que consiste em tratamentos isonômicos que buscam compensar a histórica discriminação enfrentada por esses grupos. Dessa forma, é possível garantir uma maior representatividade no mercado de trabalho e promover a inclusão social. Além disso, a Lei de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) é uma importante ferramenta para mitigar possíveis vieses discriminatórios na fase pré-contratual, garantindo a proteção dos dados pessoais e a privacidade dos indivíduos, incluindo as pessoas LGBTQIAP+.

A LGPD estabelece diretrizes e responsabilidades para os controladores e operadores de dados, como os empregadores, evitando possíveis violações de dados sensíveis relacionados à orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero. Desta forma, percebe-se a garantia do bem jurídico tutelado, o respeito ao direito humano intrínseco a liberdade e privacidade do sujeito.

Por meio deste instituto normativo, é possível responsabilizar os empregadores que utilizam ferramentas automatizadas e algoritmos discriminatórios, e recorrer à autoridade competente em caso de violação. Assim, a legislação contribui para garantir a justiça e a igualdade no mercado de trabalho, afastando estigmas e preconceitos que podem afetar a contratação de pessoas LGBTQIAP+.

Em suma, a LGPD desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão e igualdade no mercado de trabalho, ao proteger os dados pessoais e salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente da comunidade LGBTQIAP+. É necessário conscientizar e educar a sociedade sobre a importância da diversidade e combater a discriminação de forma ativa, utilizando ferramentas e políticas que garantam a inclusão e representatividade desses grupos aos quais injustamente é negado o direito de se afirmarem plenamente como são. Somente assim, há a construção de um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e respeitoso para todos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, A. G. M. **Diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho: afirmar direitos e promover a inclusão.** São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22198>. Acesso em: 10 set. 2023.

AZEVEDO, A. J.; JAHN, V. K. **Direito do trabalho e novas tecnologias: machine, big data e discriminação pré-contratual.** Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Azevedo-e-Jahn-DIREITO-DO-TRABALHO-E-NOVAS-TECNOLOGIAS-INTELIGENCIA-ARTIFICIAL-BIG-DATA-E-DISCRIMINACAO-A7A-830-PRE-81-CONTRATUAL.docx.pdf>. Acesso em: 09 set. 2023.

BRASIL. **Constituição Brasileira (1988).** Constituição da República Federativa Brasileira. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452/1943.** Consolidação das leis do trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.709/2018**. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula 244, 2012**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 08 set 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula 443º, 2012**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 09 set 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade I: a vontade de saber**. 8. ed. Rio de Janeiro, São Paulo: Paz & Terra, 2019.

GOMES FILHO, M. **(Homo)sexualidades e Foucault: para o cuidado de si**. Curitiba: Appris, 2016.

HEWLETT, S. A.; YOSHINO, K. **Out in the world: securing lgbt rights in the global marketplace**. Center for Talent Innovation, 2016. Disponível em: <https://coqual.org/wp-content/uploads/2020/09/CoqualOutInTheWorldInfographic090720.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

HIRATA, A. **Direito à privacidade. Enciclopédia Jurídica da PUCSP**. 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/71/edicao-2/direito-a-privacidade#:~:text=Considera%C3%A7%C3%B5es%20conclusivas-1.,a%20dignidade%20da%20pessoa%20humana>. Acesso em: 11 set. 2023.

LIMA, T. M. M. D.; SÁ, M. D. F. F. D. **Inteligência artificial e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: o direito à explicação nas decisões automatizadas**. Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil, Belo Horizonte, v. 26, p. 227-246, out./dez. 2020. Disponível em <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/584>. Acesso em: 12 set. 2023.

MAGRANI, E. J. G. **A Internet das Coisas: Privacidade e Ética na Era da Hiperconectividade**. Tese de Doutorado. Orientadora: Caitlin Sampaio Mulholland. Rio de Janeiro: PUC-Rio, Departamento de Direito, 2018. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/36942/36942.PDF>. Acesso em: 12 set. 2023.

TRT 18 REGIÃO. 3ª Turma do Tribunal Regional Do Trabalho De Goiás (TRT 18º). **TRT da 18ª Região (GO) mantém justa causa por ofensas homofóbicas no trabalho**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/trt-da-18%C2%AA-regi%C3%A3o-go-%20mant%C3%A9m-justa-causa-por-ofensas-homof%C3%B3bicas-no-trabalho?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2F>. Acesso em: 12 set. 2023.

TRT 13ª REGIÃO. 1ª Turma do Tribunal Regional Do Trabalho Da Paraíba (TRT 13ª). **Primeira Turma do TRT-13 mantém condenação de empresa que exigiu exame para**

detecção de sífilis de candidata a estágio. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/primeira-turma-do-trt-13-mantem-condenacao-de-empresa-que-exigiu-exame-para-deteccao-de-sifilis-de-candidata-a-estagio-remunerado>. Acesso em: 08 set. 2023.

RAMOS, L. C. P. **Lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos na garantia do direito fundamental à proteção de dados do trabalhador.** Fortaleza, 2020. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/ObraBtdSiteTrazer.domethod=trazer&ns=true&obraCodigo=114438#>. Acesso em: 02 set. 2023.

RODRIGUES, J. F.; TADEU, V. **LGBTQIA+: 54% não sentem segurança no ambiente de trabalho, CNN BRASIL.** 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/lgbtqi-54-nao-sentem-seguranca-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 08 set. 2023.

RUSSO, R. A. **A tutela da privacidade de dados na era do Big Data.** São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/23113>. Acesso em: 09 set. 2023.

SARLET, I. W.; MARINONI, L. G.; MITIDIERO, D. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2018.

VIEGAS, C. M. D. A. R.; FILHO, R. P. **Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho.** São Paulo, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161530/2019_viegas_claudia_discriminacao_genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=A%20quest%C3%A3o%20da%20sexualidade%20tem,os%20homossexuais%2C%20transexuais%20e%20travestis. Acesso em: 04 set. 2023.

WOLKART, E. N.; BECKER, D. Tecnologia e precedentes: do portão de Kafka ao panóptico digital pelas mãos da jurimetria. In: ALVES, Isabella Fonseca (org.). **Inteligência Artificial e Processo.** São Paulo: D'Plácido, 2020.