

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Luciana de Aboim Machado; Simone Alvarez Lima; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-145-5

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Em 28 de junho de 2025, o Grupo de Trabalho (GT) 65 - Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais - contou com a participação de professores doutores, mestres, graduados e graduandos, o que tem reforçado o papel do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) na promoção e divulgação da pesquisa científica não apenas nos programas de pós-graduação, mas, também, no nível universitário.

Após a apresentação dos artigos, as discussões do GT foram divididas em blocos, a fim de facilitar os debates.

No artigo científico "Marketing espontâneo ou trabalho não remunerado? O papel dos funcionários na divulgação de marcas em redes sociais", as autoras Vanessa Vieira Pessanha e Lívia de Oliveira Fonseca trazem como principal problemática a indagação: “em que medida as publicações nas redes sociais de uma empresa ferem os direitos dos empregados que delas participam?” A pesquisa perpassa questionamentos pertinentes ao abuso do poder diretivo e ao assédio moral pelo empregador com o fito de compelir o empregado a participar da publicação. Por fim, apontam que os trabalhadores detêm o direito inalienável de proteger sua imagem também no que diz respeito ao contexto laboral, devendo a empresa respeitar os parâmetros éticos e legais que regulamentam a exposição pública dos funcionários.

No artigo científico intitulado "Uma análise comparada do enquadramento do motorista de aplicativo no Brasil após o PLP n° 12/2024 e a concepção britânica", a autora Joanna Alencar

No artigo científico "Os princípios liberais econômicos e a regulamentação dos trabalhos por aplicativo", os autores Carina Deolinda da Silva Artêncio e Leandro da Silva Santos analisaram o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, que versa a respeito da regulamentação dos motoristas de aplicativos, sob o enfoque nos princípios liberais econômicos. Os autores explicaram pontos conflitantes do projeto com a Constituição Federal (o que levou, inclusive, à rejeição do mencionado projeto de lei, pois as tarifas e os impostos não eram coerentes com o trabalho dos motoristas) e concluíram que é necessária uma legislação que atenda aos interesses dos motoristas de aplicativos, afinal, não é coerente que, após 10 anos da atividade estar consolidada, ainda não exista um respaldo jurídico que a formalize.

No artigo científico "Liberdade de cátedra dos professores de história em face ao Movimento Escola Sem Partido", os autores Simone Alvarez Lima e Ricardo Mascarenhas da Silva Junior dissertaram a respeito do direito fundamental à liberdade de cátedra e suas limitações, focando justamente nos professores de história, que seriam os principais alvos do Movimento Escola Sem Partido, uma vez que a disciplina história engloba um contexto político. A fim de ilustrar o tema, trouxeram uma decisão judicial extraída do TRT, na qual o juiz anulou a dispensa por justa causa de um professor dessa disciplina, a fim de transformar em uma dispensa imotivada, pois o tribunal entendeu que o direito à liberdade de cátedra garantia o direito ao professor de ensinar história do jeito que lhe aprouvesse, desde que ministrasse o conteúdo desejado.

No artigo científico "A psicopolítica nas relações de trabalho: impactos das práticas de controle na dignidade da pessoa humana", as autoras Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias e Nathalia Caroline da Silva Costa alertaram a respeito de práticas sutis no ambiente de trabalho e que impactam nos direitos trabalhistas, reforçando o sofrimento psíquico do trabalhador. Com base em renomados autores como Foucault e Chul-Han, apontaram as novas dinâmicas subjetivas de sujeição, explicando que, atualmente, o trabalhador acredita se

por empregadores, começando, então, a necessidade de reflexão sobre as novas obrigações que recaem sobre empregadores e operadoras, impondo limites rigorosos ao uso e compartilhamento de dados dos empregados. Nesse sentido, propõe a criação de política pública específica para regulamentar o tratamento de dados nas relações de trabalho, com normas claras sobre consentimento e compartilhamento, e o fortalecimento da atuação da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) no sentido de complementar a LGPD no setor de saúde suplementar.

No artigo científico "O 'dumping' social no comércio interno e o meio ambiente do trabalho: impactos na cadeia produtiva do sisal na Bahia", as autoras Vanessa Vieira Pessanha e Cibele de Araújo Alves dissertaram sobre a o desalinhamento da cadeia produtiva do sisal com o sistema de proteção social vigente na legislação pátria. Nessa toada, as autoras apontaram que a prática do "dumping" social compromete a efetivação de um meio ambiente laboral que seja coerente com a dignidade. Por fim, as autoras alertaram que a situação em estudo inviabiliza a efetivação de um meio ambiente do trabalho digno, sendo, então, essencial buscar outros caminhos no sentido de coibir o "dumping" social.

No artigo científico intitulado "Jornada de trabalho exaustiva como dano existencial à luz do direito de proteção à dignidade da pessoa humana", as autoras Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias e Nathalia Caroline da Silva Costa trouxeram a inquietação pertinente ao tempo de vida digna do trabalhador, o que inclui seus cuidados com saúde e lazer, por exemplo. Partiram da seguinte reflexão: “de que forma jornadas extenuantes violam a dignidade humana e o que o direito pode fazer em relação a isso? Criticaram o fato de que o direito ao descanso tem sido reduzido ao momento de “pegar fôlego”, e não exatamente como momento de descansar de fato. Com isso, concluem que o dano existencial é uma categoria que deve ser reconhecida expressamente pela legislação e deve ser "in re ipsa", afinal, o sujeito encontra-se privado de viver a sua vida em razão da jornada exaustiva, seja pela intensidade, seja pela duração. Nesse sentido, o dano existencial deve ser presumido, dispensando o trabalhador de provar o dano. Finalizaram a apresentação destacando que a

magistrados sofrem com o estresse. Por fim, concluíram que a implementação de políticas institucionais, como a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, representa um avanço e que tribunais locais vêm desenvolvendo iniciativas de apoio psicológico, mas há carência de estudos longitudinais que aprofundem a análise do problema.

No artigo científico "A revogação da ultratividade e o controle de convencionalidade: limites da reforma trabalhista frente à convenção nº 154 da OIT", as autoras Beatriz Fernandes Florencio, Juliana Ramos Alves e Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos criticaram o fato de que a revogação da ultratividade das normas coletivas oriunda da Reforma trabalhista trouxe impactos ao direito do trabalho, comprometendo a previsibilidade das relações laborais e o respeito aos tratados internacionais ratificados pelo Brasil no âmbito da OIT. Sob essa perspectiva, ressaltaram que o Poder Judiciário tem o dever de promover o controle de convencionalidade, especialmente no tocante à Convenção 154 da OIT, afinal, entendem que a revogação da ultratividade é inconveniente.

No artigo científico intitulado "A competência material da justiça do trabalho e a proteção dos direitos fundamentais nas relações laborais: entre a EC 45/2004 e as recentes decisões do STF", as autoras Brena Kessia Simplicio do Bomfim e Cecilia Sousa Rebouças analisaram o fenômeno consistente no esvaziamento da competência material da Justiça do Trabalho, proposta pela Emenda Constitucional n. 45/2004, a partir de decisões contemporâneas do Supremo Tribunal Federal (STF) brasileiro. As autoras tecem uma crítica a decisões do Pretório Excelso que não têm sido garantistas, mas, sim, conservadoras, afastando a jurisdição trabalhista em diversos casos, de modo a potencializar ainda mais a precarização da relação de trabalho.

Desejamos a todas/os uma excelente leitura!

Luciana de Aboim Machado (Universidade Federal de Sergipe)

ADOÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA QUE DISCIPLINE O COMPARTILHAMENTO DE DADOS DE EMPREGADOS REALIZADO ENTRE EMPREGADORES E PLANOS DE SAÚDE DE AUTOGESTÃO

ADOPTION OF A PUBLIC POLICY THAT REGULATES THE SHARING OF EMPLOYEE DATA BETWEEN EMPLOYERS AND SELF-MANAGED HEALTH INSURANCE PLANS

Juliana Carqueja Soares

Resumo

O direito à saúde é um direito fundamental consagrado em documentos internacionais e na Constituição brasileira de 1988, que o caracteriza como um dever do Estado e um direito de todos. Diante das limitações do Sistema Único de Saúde (SUS), muitos cidadãos recorrem à saúde suplementar, incluindo planos de saúde por autogestão ofertados por empregadores. Nesse cenário, o tratamento de dados pessoais sensíveis torna-se especialmente relevante. Com a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), novas obrigações recaem sobre empregadores e operadoras, impondo limites rigorosos ao uso e compartilhamento de dados dos empregados. O presente estudo analisa a necessidade de consentimento individual para o compartilhamento de dados pessoais sensíveis, afastando a validade de autorizações genéricas ou coletivas. Investiga-se também a utilização de dados anonimizados, ainda que sob risco de reidentificação. Conclui-se que o respeito à privacidade, à liberdade e à dignidade da pessoa humana exige medidas rigorosas, tanto por parte dos controladores de dados quanto do Poder Público. Propõe-se a criação de política pública específica para regulamentar o tratamento de dados nas relações de trabalho, com normas claras sobre consentimento e compartilhamento, e o fortalecimento da atuação da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) no sentido de complementar a LGPD no setor de saúde suplementar. A efetivação dos direitos fundamentais relacionados à proteção de dados exige a combinação de esforços legislativos, administrativos e regulatórios, capazes de promover um ambiente ético e seguro no mundo laboral contemporâneo.

limitations on the use and sharing of employees' sensitive data. This study analyzes the requirement for individual consent regarding the sharing of sensitive personal data, rejecting the validity of generic or collective authorizations. It also examines the use of anonymized data, acknowledging the inherent risks of reidentification. The study concludes that respect for privacy, freedom, and human dignity necessitates stringent measures by data controllers and proactive public policies. It proposes the creation of specific public policies to regulate data processing in labor relations, with clear guidelines on consent and data sharing, and recommends strengthening the role of the National Supplementary Health Agency (ANS) in complementing LGPD requirements within the healthcare sector. The effective protection of fundamental rights concerning data privacy demands combined legislative, administrative, and regulatory efforts to foster an ethical and secure work environment in the digital age.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Lgpd, Personal data, Health insurance plans, Employment relations, Public policies

1. INTRODUÇÃO

O direito à saúde é um direito humano fundamental, reconhecido, primeiramente, em documentos internacionais de grande relevância, a exemplo da Constituição da Organização Mundial da Saúde (1946) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), sendo, posteriormente, reconhecido expressamente na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988.

No ordenamento jurídico brasileiro, a saúde é concebida como um direito social essencial à concretização da dignidade da pessoa humana e ao pleno exercício da cidadania, elemento fundamental do Estado Democrático de Direito.

Conforme disposições constitucionais, a saúde é um direito de todos e um dever do Estado, responsabilizando a União, os Estados e os Municípios pela oferta de acesso universal a tratamento médico adequado através do Sistema Único de Saúde (SUS). Além disso, cabe aos entes públicos desenvolver políticas de promoção, proteção e recuperação da saúde e ao Poder Público editar leis para regulamentação, fiscalização e controle.

É, ainda, permitido que a assistência à saúde seja ofertada pela iniciativa privada, através de operadoras de planos de saúde, fiscalizadas pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), a qual emite resoluções que estabelecem regras para as operadoras, como, por exemplo, o rol mínimo de cobertura dos planos de saúde.

Devido a uma série de dificuldades enfrentadas pelo SUS, como escassez de recursos e alta demanda, o que dificulta o atendimento a todos, muitas pessoas contratam planos de saúde privados. Segundo dados da ANS de 2025, existem seiscentas e setenta operadoras ativas com mais de cinquenta e dois milhões de beneficiários, representando 25,69% da população brasileira.

As operadoras de planos de assistência à saúde, para desempenho de seu mister e até mesmo para cumprir exigências da ANS, possuem acesso a diversas informações de seus beneficiários, o que permite a identificação dos serviços mais utilizados, acompanhamento de sinistros, avaliação de custos e reformulação de políticas internas.

No entanto, com a edição da Lei nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), vigente a partir de 2020, fora imposta limitação à liberdade das operadoras de decidir sobre o tratamento dos dados pessoais, especialmente os sensíveis, de seus usuários, prevendo diversas regras obrigatórias.

A LGPD, assim, impõe limites e diretrizes claras às atividades de coleta, uso e compartilhamento de informações e o setor de saúde suplementar, particularmente os planos de

saúde por autogestão ofertados por empregadores a seus empregados, destaca-se como um campo que exige atenção redobrada à proteção de dados, dada a natureza sensível das informações tratadas e o risco de que seu vazamento cause danos a seus titulares.

Neste contexto, o presente estudo propõe-se a analisar o tratamento e o compartilhamento de dados pessoais sensíveis de empregados realizado entre empregadores e planos de autogestão por estes fornecidos à sua força de trabalho, examinando a obrigatoriedade do consentimento individual dos titulares e a inaplicabilidade de autorizações coletivas para suprir essa exigência legal. Outrossim, discutir-se-a a respeito da possibilidade de utilização de dados anonimizados, embora tal também envolva riscos, e a necessidade de adoção de política pública pela União de editar norma específica e detalhada a respeito da aplicação da LGPD às relações de trabalho.

O objetivo do presente trabalho é oferecer uma análise crítica dos desafios e soluções jurídicas para assegurar a proteção efetiva dos dados pessoais, reforçando os direitos fundamentais dos trabalhadores e promovendo o respeito à privacidade e à intimidade, em uma sociedade onde os avanços digitais e tecnológicos são cada vez mais velozes.

Para embasar o presente estudo, utilizou-se, como metodologia, a pesquisa teórica, mediante revisão bibliográfica composta por fontes digitais. Ademais, foram buscados dados divulgados pelos órgãos oficiais, a exemplo daqueles disponibilizados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar, bem como dados contidos em sítios especializados em segurança cibernética, revelando-se uma análise qualiquantitativa, sendo dados que indicam a quantidade de operadoras de planos de saúde, no Brasil, bem como número de beneficiários e quantidade de dados vazados por seus controladores e revelam diversos ao ambiente social em que vivemos, além de aspectos associados ao cumprimento da LGPD.

Desenvolveu-se a metodologia através do método hipotético-dedutivo, com coleta de dados obtidos por meio de documentação indireta, incluindo análise de documentos, doutrina e decisões emblemáticas das mais altas Cortes do país sobre o tema estudado.

2. DO DIREITO CONSTITUCIONAL À SAÚDE E O SURGIMENTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.

O direito à saúde é um direito de todos, sendo reconhecido pela Organização Mundial da Saúde – OMS, em sua Constituição de 1946, como um dos direitos fundamentais do ser humano. Em complemento, a Declaração Universal dos Direitos dos Homens de 1948, em seu art. 25º, item 1, prevê que toda pessoa tem direito a nível de vida que lhe assegure saúde,

devendo-lhe ser garantidos acesso à assistência médica e a métodos de prevenção de doenças, consagrando-se, assim, o acesso universal à saúde.

Conforme anota Souza (2018), o direito à saúde, no Brasil, tal como expressamente previsto a partir de 1988, é resultado do Movimento de Reforma Sanitária, ocorrida em meio a uma série de carências sociais e sanitárias nos grandes centros urbanos, que culminou na inaugural previsão, na Constituição da República, do direito à saúde como um direito social universal, dentre tantos outros, em seu artigo 6º.

Destaque-se que, antes da previsão constitucional, embora houvesse assistência médica pública curativa, embora não preventiva, não era universalizada, “[...] restringindo-se a beneficiar os trabalhadores que contribuía para os institutos de previdência” (Barroso, 2008), sendo atendidos pelo Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social. E, aqueles que “[...] estavam fora desse universo buscava (sic) atendimento em instituições filantrópicas ou privadas, e os mais pobres eram tratados como indigentes” (Rodrigues, 2019).

A partir de 1988, consagrado não somente como um direito social, senão um direito especialmente fundamental, o direito à saúde está umbilicalmente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, base do Estado Democrático de Direito e parte indissociável do direito à vida.

Neste sentido e com a finalidade de estabelecer diretrizes mínimas para sua garantia e efetividade, a Carta Magna, em artigo 196, prevê que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, exurgindo para a União, os Estados e os Municípios, de maneira solidária, a responsabilidade de oferecer acesso universal a tratamento médico adequado, através do Sistema Único de Saúde – SUS, a todos os que estiverem em território nacional, ainda que de maneira transitória, o que abrange, inclusive, estrangeiros.

Cabe, ainda, aos entes públicos desenvolver políticas públicas que visem à promoção, proteção e recuperação da saúde, cabendo ao Poder Público editar leis que prevejam regulamentação, fiscalização e controle.

Mais adiante, no artigo 199, a Carta Magna possibilita que a assistência à saúde possa ser ofertada pela iniciativa privada, mediante operadoras de planos de saúde, as quais têm suas atividades, desde a criação da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, em 2000, por esta fiscalizadas, a qual tem a competência para emitir uma série de resoluções que veiculam regras a serem seguidas pelas operadoras, tais como aquelas que estabelecem o rol mínimo de cobertura a ser ofertado pelos planos de saúde.

Diante de uma série de dificuldades enfrentadas pelo SUS, como escassez de recursos financeiros, atrasos no repasse de verbas públicas e numerosa demanda de pacientes, muitas pessoas são impulsionadas a contratar planos de assistência à saúde junto à iniciativa privada.

De acordo com dados e indicadores constantes da Sala de Situação publicada pela ANS (2025), plataforma interativa que disponibiliza as informações mais atualizadas da saúde suplementar, existem, atualmente, seiscentos e setenta operadoras ativas com beneficiários, os quais representam mais de cinquenta e dois milhões de usuários deste serviço em um universo de mais de duzentos e dezoito milhões de brasileiros, o que significa dizer que 25,69% da população tem acesso à assistência privada de saúde, através dos mais variados tipos de planos de saúde e coberturas.

E as operadoras de planos de saúde, até mesmo para o exercício de seu mister e em observância a uma série de exigências da Agência, possuem acesso a diversas informações de seus beneficiários, o que, desta forma, permite que possam identificar quais serviços são os mais utilizados, acompanhar o volume de sinistros experimentados por seus beneficiários, avaliar custos e, até mesmo, reformular de políticas internas, seja para benefício da própria operadora, seja para benefício de seus usuários.

Ocorre que as operadoras de saúde, a partir da vigência da Lei 13.709/18, mais conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), cuja vigência iniciou em 2020, receberam, por imposição legal, considerável limitação em sua liberdade de decidir acerca do tratamento dos dados pessoais de seus beneficiários, mormente dos dados pessoais sensíveis, sendo impostas diversas regras de observância obrigatória.

O surgimento da LGPD deu-se em um contexto em que o desenvolvimento tecnológico, na era digital, permite o armazenamento e o trânsito de informações sem que haja quaisquer barreiras geográficas e em velocidades incalculáveis, contribuindo para a circulação de dados pessoais com consequências imensuráveis para seus titulares, carecendo a sociedade de proteção diante desta dinâmica (Pamplona Filho, Coni Junior, 2020).

A LGPD objetiva, desta forma, conferir proteção à privacidade, à intimidade, à liberdade e ao livre desenvolvimento dos titulares de dados pessoais, buscando impedir que suas informações sejam compartilhadas por pessoa natural ou jurídica de direito público ou privado que as detenha, de maneira que restem resguardados os direitos fundamentais à vida privada e à intimidade, previstos no artigo 5º, inciso X da Constituição da República.

3. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DEMAIS DISPOSIÇÕES DA LGPD. DOS PLANOS DE SAÚDE POR AUTOGESTÃO.

A LGPD tem o mérito de estabelecer, dentre outros princípios e regras, meios de proteção dos chamados direitos da personalidade, a privacidade e a proteção de dados pessoais, harmonizando o seu sistema com princípios fundamentais e normas já previstas na Constituição da República, no Código de Defesa do Consumidor, Código Civil e no Marco Civil da Internet.

Visa, portanto, a LGPD a reforçar direitos fundamentais atenta às transformações sociais e avanços tecnológicos dos quais se beneficiam a sociedade de maneira geral, mas que, igualmente, colocam-na em risco.

Aplica-se a LGPD, conforme seu art. 1º, a pessoas naturais ou jurídicas de direito público ou privado, que passam a ser controladoras dos dados, com “[...] o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.”

Tal como ocorre com as normas do Código Consumerista, destinadas a todas as relações de consumo, as normas da LGPD incidirão em quase todas as relações contratuais nas quais ocorre o acautelamento e tratamento de dados pessoais, consistindo, conforme inciso X, do artigo 5º da própria Lei, o chamado “tratamento”, dentre outros, na coleta, produção, recepção, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento e armazenamento de informações pessoais, visando-se exclusivamente à preservação de importantes direitos de envergadura constitucional, como dignidade da pessoa humana, liberdade e privacidade.

Como imprescindível condição estabelecida pela LGPD para o tratamento de dados, exsurge a necessidade de que haja fornecimento de consentimento por seu titular, o que, segundo a Lei regente, precisa ser por escrito, ou por meio capaz de demonstrar a concordância do titular. Inequívoco, portanto, e necessariamente livre, exigindo-se, ainda, informação quanto à finalidade específica do tratamento, forma e duração, dentre outras diretrizes que constam dos artigos 8º e 9º da Lei.

Importante mencionar, em caráter não exaustivo, algumas disposições legais de mandatória observância pelos controladores de dados: garantir a integridade da informação, a transparência sobre o armazenamento, transmissão dos dados e o uso da criptografia para essas tarefas, assegurar que os dados permaneçam protegidos ao longo de seu ciclo de vida, evitando vazamentos e violações de privacidade e intimidade, bem como obtenção de autorização do uso de dados pelos participantes.

Os dados que são classificados como pessoais são, a título de exemplo, o nome completo de seu titular, o número de sua identidade e outras informações que auxiliam a identificar uma

pessoa. Por outro lado, constituem-se em dados pessoais sensíveis as informações que podem gerar tratamento discriminatório ou exposição da privacidade de uma pessoa, acaso sejam reveladas, podendo-se citar: orientação sexual, religião, filiação a organizações ou partidos, dados relativos à saúde, dados genéticos ou biométricos.

O presente estudo visa a analisar se os planos de saúde por autogestão, patrocinados e fornecidos por empregadores a seus empregados, podem compartilhar os dados pessoais destes últimos e vice-versa, isto é, se os empregadores podem compartilhar dados de seus empregados com os planos por autogestão que fornecem, mormente os dados sensíveis, obtidos através de exames ocupacionais periódicos ou comunicação de licença médica, com a finalidade de que, munidas as operadoras de planos de saúde de tais informações, possam, dentre outros, tratar doenças, melhorar a performance dos serviços ofertados a seus beneficiários, otimizar custos.

Da mesma forma, munidos os empregadores de tais dados de seus empregados, podem, de maneira velada, realizar tratamento discriminatório, planejar a carreira de seus empregados, positiva ou negativamente, efetuar demissões, dentre outros.

4. COMPARTILHAMENTO DE DADOS DE EMPREGADOS ENTRE EMPREGADORES E PLANOS DE SAÚDE POR AUTOGESTÃO.

As operadoras de saúde por autogestão são pessoas privadas sem fins lucrativos que, vinculadas ou não à entidade pública ou privada, operam plano de assistência à saúde com exclusividade para um público determinado de beneficiários, de maneira que não se lhe aplica o Código de Defesa do Consumidor, por não ser uma relação consumerista e, sim, entre associados.

Conforme Súmula 608 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), é aplicado o “[...] Código de Defesa do Consumidor aos contratos de plano de saúde, salvo os administrados por entidades de autogestão.”

Diversas são as pessoas jurídicas, de direito público e de direito privado, que oferecem a seus empregados assistência à saúde, através de planos de saúde por autogestão, podendo-se citar Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), empresa pública pertencente à União, que oferece aos seus empregados o Plano de Assistência e Saúde (PAS), administrado pela FAPES, e a empresa privada Vale do Rio Doce, a qual oferta a Assistência Médica Supletiva (AMS) à sua força de trabalho, cuja gestão ocorre por Recursos Humanos, o que significa dizer que é um plano de saúde que não possui CNPJ próprio, pois não é uma pessoa jurídica distinta da Vale do Rio Doce.

Como alhures mencionado, os planos de saúde, naturalmente, possuem acesso a uma gama de dados de seus beneficiários. Por outro lado, o acesso pelo empregador a dados pessoais sensíveis ligados à saúde de seus empregados decorre da previsão do artigo 168, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como por expressa previsão na Norma Regulamentadora nº 7 do Ministério do Trabalho, que os sujeitam à realização de exames ocupacionais periódicos às expensas de seu empregador.

Outro motivo para acesso pelo empregador a dados pessoais sensíveis justifica-se pelo fato de que, em caso de ausência por motivo de saúde, deve o empregado encaminhar atestado médico a seu empregador para que não sofra penalidades por ausência do trabalho, conforme artigo 6º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Munido de todos esses dados, deve o empregador, segundo a LGPD, acautelar e resguardá-los de divulgação a terceiros. E a proteção dessas informações deve ocorrer desde o contato inicial com o empregado, bem como durante o contrato de trabalho e no pós emprego, quando do rompimento de seu vínculo (Alcassa, 2020).

Para que haja divulgação ou compartilhamento desses dados pessoais, especialmente os sensíveis, seja pelo plano de saúde por autogestão ao patrocinador empregador, seja pelo empregador ao plano de saúde por autogestão por aquele ofertado a seus empregados, é necessário que haja expressa e livre manifestação de concordância de seu titular, necessitando que o controlador observe cuidadosamente as exigências atinentes à autorização do titular, presentes na LGPD.

Neste sentido, citamos tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal, no Tema 1.046, quanto à validade de norma coletiva que restringe direitos trabalhistas não garantidos constitucionalmente,

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

E, ainda que haja dispensa de autorização do titular dos dados, nos casos em que se tratar de informações públicas e alcance de todos ou, nos termos do artigo 11, inciso II da LGPD, destinar-se, por exemplo, ao cumprimento de obrigação legal ou regulatória e exercício regular de direitos, mister destacar que, ainda assim, trata-se de hipóteses excepcionais.

Destaque-se que a autorização exigida pela Lei para tratamento de dados igualmente não pode ser fornecida através de normas ou negociações coletivas, tampouco ser obtida por intermédio de sindicatos, considerando que tanto a Constituição da República garante a

proteção à privacidade e à intimidade, quanto as disposições da LDPG exigem expressa e inequívoca manifestação do titular dos dados para seu tratamento, o que torna inviável qualquer negociação coletiva a respeito do tratamento de dados pessoais (Correia, Boldrin, 2020).

Muito embora a convenção e o acordo coletivos prevaleçam sobre a legislação em geral, tal não se aplica à hipótese de compartilhamento de dados pessoais, pois o direito à privacidade e à vida privada, protegidos especialmente pela LGPD, são direitos fundamentais indisponíveis, não se admitindo a existência de negociação coletiva que o fira, sendo, insista-se, necessário o consentimento individual a ser dado por cada um de seus titulares.

Destaque-se, por oportuno, recente decisão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferida nos autos Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000888-31.2022.5.02.0088 em ação em que o Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas de São Paulo buscava obrigar a Associação Cristã de Moços a cumprir uma norma coletiva que exigia o repasse de dados pessoais dos empregados.

A cláusula existente em norma coletiva impunha ao empregador o repasse desses dados a uma empresa gestora de cartão de descontos, mas fora afastada pela decisão da Primeira Turma do TST, sob o fundamento de que a medida contraria a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), não representando o afastamento da norma coletiva qualquer violação de lei ou da Constituição.

Portanto, nota-se que o compartilhamento de dados de empregados por força de negociação ou norma coletiva não encontra guarida legal, tampouco acolhimento judicial, pois o compartilhamento dessas informações demanda autorização expressa de cada um de seus titulares.

E, mister reforçar que, ainda que o titular concorde com o compartilhamento de seus dados, este poderá, posteriormente, revogar, imotivadamente, a autorização concedida, exatamente por merecer proteção constitucional a privacidade de seus dados. A esse respeito,

Como já visto, o titular dos dados tem o direito de solicitar a eliminação de seus dados, mesmo que tenha concedido anteriormente o consentimento para o controlador os tratar e armazenar, podendo, portanto, requerer livremente a revogação do consentimento dado alhures, salvo as exceções legais aqui já tratadas nos tópicos acima (Pamplona Filho, Coni Junior, 2020, p.20).

Contudo, a LGPD, em seu artigo 12º, permite o tratamento de dados anonimizados, desde que não ocorra a sua reversão, permissão esta que abarca, assim, a possibilidade de compartilhamento de dados anonimizados pelo empregador à operadora de saúde e vice-versa, pois esses dados, após contundente processo que impeça a associação, direta ou indireta, de

uma informação a um indivíduo, obstaculiza, ao menos *a priori*, que este seja identificado, de maneira que não são considerados pessoais pela Lei.

Em matéria de saúde, podemos citar como exemplos dados percentuais a respeito de determinada comorbidade ou número de beneficiários de determinado gênero ou faixa etária.

Entretanto, a anonimização é um processo que envolve riscos.

Conforme destacado em estudo realizado pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD, 2023), autarquia de natureza especial vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, que tem como missão zelar pela proteção de dados pessoais, a anonimização é um processo que pode ser revertido, permitindo a reidentificação do titular dos dados, de maneira que “[...] a anonimização deve ser entendida como um processo contínuo baseado em riscos” (ANPD, 2023, p. 7). Portanto, deve o controlador considerar, de forma contínua no processo de anonimização de dados pessoais, o risco associado à possibilidade de sua reversão.

Para alcançar a produção de seus efeitos e inibir a desobediência às suas regras, a LGPD prevê sanções administrativas de diversas espécies, como advertência, aplicação de multa de até dois por cento do faturamento da pessoa jurídica, limitados a cinquenta milhões de reais, suspensão do exercício da atividade que envolve percepção e tratamento de dados, por até seis meses, dentre outras.

Não obstante a previsão dessas penalidades que, em um primeiro momento, parecem severas, dados da SurfShark (2025), empresa especializada em detecção de violações de dados que envolvam informações pessoais, revelam que o Brasil ocupa o sexto lugar no *ranking* mundial por contas violadas e dados vazados, tendo mais de quatrocentas e trinta milhões de contas quebradas, desde 2004 até o presente, o que denota que as regras da LGPD não têm sido observadas satisfatoriamente.

Diante desse cenário e com a finalidade de conferir efetividade à LGPD, especialmente nas relações de trabalho e benefícios ofertados por empregadores, mister a adoção de uma política pública pela União, a qual possui competência para legislar sobre direito do trabalho, conforme artigo 22, inciso I da Constituição da República, consistente na criação de uma norma trabalhista específica que detalhe como os dados dos empregados devem ser obtidos, tratados e compartilhados por seus empregadores, estabelecendo requisitos de segurança para proteção dessas informações, incluindo criptografia e controle de acesso, garantindo a observância dos ditames da LGPD.

Mister que a pretendida lei forneça igualmente orientação aos empregados, de maneira simplificada, a respeito de quais dados seus podem ser compartilhados por seus empregadores,

quais podem ser objeto de negociação ou norma coletiva e de que forma é possível denunciar o vazamento ou utilização não autorizada de seus dados.

A adoção dessa política pública pela União auxiliará a reforçar a necessidade preservação da privacidade dos dados pessoais, impondo penalidades rigorosas aos empregadores pelo descumprimento das normas da LGPD, contribuindo para o controle e mitigação do vazamento de dados.

Ademais, entende-se recomendável que a ANS, no seu exercício de seu poder regulamentar, adote uma política pública de criação de mecanismos complementares à LGPD, a qual não se dedica especificamente às operadoras de saúde, através de Resoluções Normativas, para ratificar a necessidade de preservação da privacidade dos dados pessoais, impondo rigorosas penalidades pelo descumprimento das normas previstas na LGPD, o que contribuirá para o controle e mitigação do vazamento de dados.

Muito embora tenha a ANS assinado com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) um Acordo de Cooperação Técnica, o qual visa a criar um canal de “[...] cooperação para o desenvolvimento de ações conjuntas que promovam a segurança da informação e a conscientização sobre boas práticas no setor”, essa medida merece ser reforçada através de Resoluções Normativas que imponham severas sanções ante o descumprimento da LGPD pelos planos de saúde.

5. CONCLUSÃO

A proteção de dados pessoais trazida pela Lei Geral de Proteção de Dados, especialmente àqueles classificados como sensíveis, emerge como componente essencial da concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República, como a dignidade da pessoa humana, a liberdade e a vida privada.

No contexto das relações de trabalho e da prestação de serviços de assistência à saúde por meio de planos de autogestão, o respeito às normas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) revela-se imprescindível para assegurar que a coleta, o tratamento e o compartilhamento de dados ocorram em estrita observância aos princípios da finalidade, necessidade, transparência e segurança.

O estudo analisou que o compartilhamento de dados pessoais sensíveis entre empregadores e operadoras de saúde por autogestão somente pode ocorrer mediante consentimento expresso, livre e informado dos titulares dessas informações relevantes, afastando absolutamente a possibilidade de utilização de autorizações genéricas, tácitas ou

obtidas por meio de negociação ou norma coletiva, o que fora objeto de confirmação pela mais alta corte em matéria trabalhista.

O caráter indisponível dos direitos fundamentais, especialmente os direitos de privacidade e de intimidade, torna inviável qualquer tentativa de relativização das exigências da LGPD por instrumentos coletivos, seja convenções ou normas coletivas.

Ainda que a anonimização de dados se apresente como alternativa válida para o tratamento de informações dispensando a necessidade de concessão de consentimento específico e expresso do titular de um dado, tal procedimento deve ser conduzido com rigor técnico, atento aos riscos de reidentificação, utilização de criptografia e controle de acesso a esses dados, além da necessidade de manutenção da proteção dos dados ao longo de todo o seu ciclo de vida, inclusive no pós emprego.

Assim sendo, além da legislação vigente, é imprescindível que a União, no exercício de sua competência para legislar sobre direito do trabalho, adote política pública específica de edição de lei específica para as relações de trabalho que detalhe os procedimentos de tratamento de dados no ambiente laboral. Esta lei deve contemplar diretrizes claras sobre obtenção de consentimento, limites de compartilhamento de informações e mecanismos de fiscalização e sanção para a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores.

Deve, outrossim, fornecer orientação, de maneira simplificada, aos trabalhadores, para que saibam quais dados seus podem ser compartilhados e de que maneira podem denunciar a violação à sua privacidade.

Ademais, recomendável que a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), no exercício de seu poder regulamentar, desenvolva mecanismos complementares à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), dado que esta norma não se dedica especificamente às operadoras de saúde.

Através de Resoluções Normativas, a ANS poderá reforçar a necessidade de preservação de privacidade dos dados pessoais, impondo severas penalidades pelo descumprimento das normas previstas na LGPD, contribuindo para o controle e mitigação do vazamento de dados pelas operadoras de saúde.

Embora a ANS tenha firmado um Acordo de Cooperação Técnica com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), visando criar um canal de cooperação para o desenvolvimento de ações conjuntas que promovam a segurança da informação e a conscientização sobre boas práticas no setor, essa medida deve ser reforçada por meio de Resoluções Normativas que imponham sanções rigorosas pelo descumprimento da LGPD pelos planos de saúde.

Portanto, a efetividade da LGPD, em especial na seara trabalhista e no setor de saúde suplementar, no caso de planos de saúde por autogestão fornecidos por empregadores a seus empregadores, depende da conjugação de esforços legislativos e administrativos que promovam a cultura de respeito à privacidade e que garantam a responsabilização daqueles que violem as diretrizes estabelecidas.

Somente assim será possível consolidar um ambiente de trabalho seguro, ético e comprometido com a proteção dos direitos fundamentais no cenário contemporâneo.

Referências

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR. **Sala de Situação**. Disponível em: https://www.ans.gov.br/images/stories/Materiais_para_pesquisa/Perfil_setor/sala-de-situacao.html. Acesso em: 26 abr. 2025.

ALCASSA, Flávia. **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. 02, p. 145-151, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419>. Acesso em 14 abr. 2025.

ALCASSA, Flávia. **O papel da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nas relações de trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, Porto Alegre, v. 31, n. 375, p. 58-65, set. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419/347>. Acesso em 07 fev. 2025.

ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. **Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD**. Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 30, n. 375, p. 25-40, Set. 2020.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **ANPD e ANS firmam acordo para aprimorar proteção de dados na área de saúde**. [Brasília]: ANPD, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-e-ans-firmam-acordo-para-aprimorar-protecao-de-dados-na-area-de-saude>. Acesso em: 10 fev. 2025.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. **Estudo Técnico sobre Anonimização de Dados na LGPD: Uma Visão de Processo Baseado em Risco e Técnicas Computacionais**. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos-tecnicos-orientativos/estudo_tecnico_sobre_anonimizacao_de_dados_na_lgpd_uma_visao_de_processo_baseado_em_risco_e_tecnicas_computacionais.pdf. Acesso em: 26 abr. 2025.

BARROSO, Luís Roberto. **Da falta de efetividade à judicialização excessiva: direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial**.

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/52582/da-falta-de-efetividade-a-judicializacao-excessiva--direito-a-saude--fornecimento-gratuito-de-medicamentos-e-parametros-para-a-atuacao-judicial>. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 5 jan. 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 8 fev. 2025.

CALEGARI, Luiz Fernando. **A influência da LGPD nas relações de trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação**. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 30, n. 375, p. 21-24, Set. 2020.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 26 abr. 2025.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça. **Acórdão nº 1091832**. Relator: Flávio Rostirola. 3ª Turma Cível. Data de julgamento: 18 abr. 2018. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/saude-e-justica/plano-de-saude/plano-de-saude-de-auto-gestao-2013-aplicabilidade-do-cdc>, Acesso em: 27 abr. 2025.

GIROLDO, Andrea Gardano Bucharles; MACHADO, Daniela Cunha. **A proteção da informação no âmbito das relações de emprego e os impactos da aplicação da LGPD aos contratos de trabalho no Brasil**. Revista de Direito e as Novas Tecnologias, São Paulo, v. 3, n. 6, p. 113-126, jan./mar. 2020.

MENDES, Laura Schertel; DONEDA, Danilo. **Reflexões iniciais sobre a nova Lei Geral de Proteção de Dados**. Revista de Direito do Consumidor, São Paulo, v. 27, n. 120, p. 469-483, nov./dez. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Norma Regulamentadora nº 7, de 8 de junho de 1978**. Estabelece diretrizes para exames médicos ocupacionais. Diário Oficial da União, Brasília, DF,

9 jun. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7>. Acesso em: 08 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Nova York: OMS, 1946. Disponível em: <http://crrmm.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html>. Acesso em: 26 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 26 abr. 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho**. Direito Unifacs: debate virtual, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6744/4066>. Acesso em: 8 fev. 2025.

RODRIGUES, Cris. **Ditadura não garantia acesso à saúde pública; SUS surge apenas na redemocratização**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/04/04/ditadura-nao-garantia-aceso-a-saude-publica-sus-surge-apenas-na-redemocratizacao/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

SOUZA, Daniele. **Direito fundamental à saúde: condição para dignidade humana**. ICICT | Fiocruz, 2018. Disponível em: <https://www.icict.fiocruz.br/content/direito-fundamental-%C3%A0-sa%C3%BAde-condi%C3%A7%C3%A3o-para-dignidade-humana>. Acesso em: 24 abr. 2025.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Súmula 608**. Aplica-se o Código de Defesa do Consumidor aos contratos de plano de saúde, salvo os administrados por entidades de autogestão. Segunda Seção, julgado em 11 de abril de 2018, Diário da Justiça Eletrônico, 17 de abril de 2018. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp?livre=%27608%27.num.&O=JT>. Acesso em: 27 abr. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tema nº 1046**. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Situação: Trânsito em julgado. Procedência: STF. Tese: São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/18278>. Acesso em: 26 abr. 2025.

SURFSHARK. **Data Breach Monitoring**. Disponível em: <https://surfshark.com/research/data-breach-monitoring>. Acesso em: 08 fev. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n 1o 1000888-31.2022.5.02.0088**. Órgão Judicante: 1ª Turma. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Julgamento: 12/02/2025. Publicação: 17/02/2025. Tipo de Documento: Acórdão. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 26 abr. 2025.