

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

RUBENS BEÇAK

PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

IARA MARTHOS ÁGUILA

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 Haydée Dal Farra Naspolini - 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

D597

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

Coordenadores: Rubens Beçak, Patrícia Tuma Martins Bertolin, Iara Marthos Águila – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-333-6

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A revolução tecnológica em andamento, manifestada no mundo do trabalho por novos modos de contratação da prestação de serviços e novas formas de organização do trabalho, propõe não apenas a substituição do trabalho humano por algoritmos e sistemas tecnológicos, mas também a precarização das condições de trabalho e modelos de trabalho para além do vínculo de emprego.

Nesse contexto se encontra a pejetização, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a mecanização do trabalho, dentre outras inovações que desafiam o Direito do Trabalho a adotar interpretação ampliativa para garantir direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil aos trabalhadores. O trabalho digno e meio ambiente de trabalho seguro e saudável não são prerrogativas apenas dos empregados e sim de todos os trabalhadores.

O poder econômico que movimenta as inovações tecnológicas e seus impactos no mundo do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos resulta no aumento da assimetria de forças nas relações de trabalho, trazendo desigualdade também entre os trabalhadores, criando classes diferentes entre eles, com trabalhadores protegidos pelo emprego, trabalhadores sem vínculo de emprego e com trabalho precário, sem direitos trabalhistas garantidos na legislação laboral em vigor, e trabalhadores sem qualificação sujeitos à exploração que a necessidade lhes impõe.

As inovações tecnológicas não serão paralisadas e não deixarão de ser implementadas na organização do trabalho, o capital não deixará de exercer seu poder na economia e no mundo do trabalho, contudo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador são valores éticos e sociais que se sobrepõem ao interesse puramente econômico. Necessário, portanto, conjugar o valor social do trabalho com a liberdade econômica, sem tirar o trabalhador do centro do debate.

Os pesquisadores que apresentam artigos nesta seção, em sintonia com as exigências do momento atual do Direito do Trabalho, desenvolveram suas pesquisas com temáticas sensíveis e voltadas para a dignidade e proteção do trabalhador, como ao tratar da precarização do trabalho pejetizado, inclusive na perspectiva de gênero, e a fragilidade do princípio da primazia da realizada na validação da pejetização.

A temática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais também está presente, na análise da subordinação em nova dimensão na uberização; a precarização do trabalho apontada na uberização e sua relação com o aspecto econômico do Direito. No mesmo sentido, foram apresentados desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho do ponto de vista da globalização, crise do capitalismo e inteligência artificial.

O imperativo da dignidade do trabalho humano e sua sobreposição ao capital está presente nas pesquisas sobre a mecanização do trabalho no campo e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão; o racismo estrutural no trabalho doméstico; o respeito à privacidade do trabalhador expresso na LGPD; o direito à desconexão; e a inclusão inóvia no recrutamento de empregados.

Nesta seção também estão pesquisas importantes sobre meio ambiente de trabalho, tratando do risco de monetização da saúde do trabalhador; análise sobre os riscos psicossociais da NR1; a regulamentação do adicional de penosidade; e o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Os artigos apresentados nesta seção são fruto de relevantes análises e pesquisas voltadas para temas que suscitam reflexão de todos aqueles que participam do mundo jurídico, em especial, dos juslaboralistas.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Iara Marthos Águila – Faculdade de Direito de Franca

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

PRINCÍPIOS DA LGPD COMO VETORES DE GOVERNANÇA EM PRIVACIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

LGPD PRINCIPLES AS VECTORS OF PRIVACY GOVERNANCE IN LABOR RELATIONS

Jéffson Menezes de Sousa ¹

Liziane Paixao Silva Oliveira ²

Giovanni Henrique Oliveira Farias ³

Resumo

Os avanços tecnológicos têm impulsionado a datificação da vida social e laboral e, com isso, imposto novos desafios à proteção dos trabalhadores nas relações de trabalho, especialmente no que concerne ao tratamento de dados pessoais. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, estabelece um marco principiológico fundamental para equilibrar a atividade empresarial e a tutela da privacidade, erigindo princípios como finalidade, adequação, necessidade, transparência e responsabilização à condição de vetores normativos. Nesse contexto, o presente artigo tem por objetivo analisar como esses princípios podem orientar regras de boas práticas e de governança em privacidade aplicadas ao ambiente laboral. A pesquisa ancora-se em metodologia qualitativa, de base bibliográfica e documental, utilizando como fontes primárias a legislação pertinente, a doutrina especializada e a jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Demonstra-se que a adoção de programas de governança em privacidade, lastreados em princípios, possibilita enfrentar os desafios da economia de dados e garantir segurança jurídica nas relações laborais. Ademais, a análise de decisões judiciais revela padrões de aplicação desses princípios pelo TST, evidenciando sua eficácia como instrumentos de concretização de direitos fundamentais e de harmonização entre eficiência empresarial e proteção da dignidade do trabalhador com enfoque na proteção de dados pessoais.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Governança, Lgpd, Princípios, Tribunal superior do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Technological advances have driven the datafication of social and work life, posing new

¹ Doutor em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (CEUB/DF). Professor universitário (UNIT/SE). Líder do Grupo de Pesquisa-CNPq: RENTec Relações de Trabalho, Empresas e Novas Tecnologias. E-mail: menezes.sousaadv@gmail.com.

² Doutora em Direito - Universite Paul Cezanne Aix-Marseille ³. Professora Permanente do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito do CEUB, Professora do PPGD da UNIT/SE. E-mail: lizianepaixao@gmail.com.

³ Graduando em Direito pela UNIT/SE. Aluno de iniciação científica com bolsa pelo PIBIC/FAPITEC-SE (Edital nº 07/2024) em projeto sobre análise jurimétrica da aplicação da LGPD nos tribunais trabalhistas. E-mail: giovanni.henrique@souunit.com.br.

challenges to the protection of workers in employment relationships, especially regarding the processing of personal data. The General Data Protection Law (LGPD), Law No. 13,709 /2018, establishes a fundamental framework for balancing business activity and privacy protection, elevating principles such as purpose, adequacy, necessity, transparency, and accountability to the status of normative vectors. In this context, this article aims to analyze how these principles can guide rules of good practices and privacy governance applied to the workplace. The research is anchored in qualitative methodology, based on bibliographic and documentary sources, using relevant legislation, specialized doctrine, and recent case law from the Superior Labor Court (TST) as primary sources. It demonstrates that the adoption of principle-based privacy governance programs makes it possible to address the challenges of the data economy and ensure legal certainty in employment relationships. Furthermore, the analysis of judicial decisions reveals patterns of application of these principles by the TST, demonstrating their effectiveness as instruments for realizing fundamental rights and harmonizing business efficiency and the protection of workers' dignity, with a focus on the protection of personal data.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Governance, Lgpd, Principles, Superior labor court

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea caracteriza-se pela centralidade da informação e pelo tratamento massivo de dados pessoais, convertidos em insumo estratégico da economia digital. Tal fenômeno, identificado como “capitalismo de vigilância” (Zuboff, 2019), impacta diretamente as relações de trabalho, nas quais a coleta, o armazenamento e a análise de dados de trabalhadores se tornaram elementos rotineiros de gestão empresarial. A datificação da vida social e laboral não apenas potencializa ganhos de eficiência, mas também intensifica riscos de violação à privacidade, à autonomia e à dignidade da pessoa humana.

Essa capacidade de acomodação normativa é particularmente necessária no âmbito das relações de trabalho, onde a coleta e a utilização de informações pessoais se articulam com dinâmicas de controle e vigilância que afetam a autonomia do trabalhador (Zuboff, 2019; Barzotto; Alles, 2024). A perspectiva crítica sobre o “capitalismo de vigilância” ajuda a compreender por que uma regulação baseada em princípios é mais adequada do que regras estritamente casuísticas: princípios permitem orientar respostas normativas frente a técnicas e modelos de tratamento de dados em constante transformação.

Nesse cenário, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018) inaugura no Brasil um marco regulatório inspirado em experiências internacionais, como o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (RGPD), estabelecendo um conjunto de princípios jurídicos que orientam todo o tratamento de dados pessoais. Ao lado de normas específicas, os princípios da LGPD — finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas— configuram diretrizes axiológicas e operacionais, cuja observância é obrigatória e que se revelam especialmente relevantes nas relações laborais (Brasil, 2018).

Os novos modelos econômicos e de negócios, a exemplo, da economia compartilhada e plataforma, decorrente do avanço tecnológico têm imposto novos desafios à regulação das relações de trabalho, notadamente diante do tratamento de dados pessoais pelos empregadores. A LGPD, ao estabelecer um marco principiológico para a proteção de dados pessoais, apresenta-se como instrumento essencial ao equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a privacidade dos trabalhadores. Nesse contexto, este artigo investiga como os princípios da LGPD operam como

vetores de regras de boas práticas e de governança em privacidade aplicadas às relações laborais, analisando sua fundamentação teórica e sua recepção pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O problema central que orienta esta pesquisa consiste em compreender de que modo tais princípios podem servir como vetores de boas práticas e modelos de governança em privacidade no âmbito do trabalho, conciliando a utilização legítima de dados pessoais pelo empregador com a salvaguarda efetiva dos direitos fundamentais do trabalhador. Trata-se de um desafio complexo, pois envolve a tensão entre interesses econômicos e a proteção de bens jurídicos fundamentais, como a intimidade e a autodeterminação informativa.

O objetivo geral do artigo é demonstrar a capacidade dos princípios da LGPD de funcionarem como vetores normativos para a construção de boas práticas e programas de governança corporativa voltados à proteção da privacidade no ambiente laboral. Como objetivos específicos, busca-se: (a) analisar, em perspectiva teórica e normativa, os princípios da LGPD como fundamentos para a governança na perspectiva laboral; (b) examinar o discurso judicial do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de identificar como esses princípios têm sido aplicados em decisões judiciais; e (c) avaliar a eficácia desse modelo principiológico na promoção da segurança jurídica nas relações de trabalho.

A justificativa do estudo reside tanto em sua relevância acadêmica quanto prática. Do ponto de vista científico, contribui para a consolidação de uma dogmática nacional sobre proteção de dados no campo laboral, tema ainda em construção. Do ponto de vista social e institucional, responde às necessidades crescentes de conformidade das empresas com a LGPD, cuja inobservância pode acarretar não apenas sanções administrativas, mas também passivos trabalhistas e danos reputacionais.

A metodologia empregada é qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica permite dialogar com a doutrina especializada nacional e internacional sobre proteção de dados e direito do trabalho. A análise documental recai sobre a legislação vigente, especialmente a LGPD e normas correlatas. Por fim, a pesquisa consiste em análise sistemática e quantitativa de decisões do TST para identificar padrões de aplicação dos princípios da LGPD. Essa combinação metodológica possibilita conferir densidade teórica e empírica à investigação (Brasil, 2022a; Brasil, 2022b).

Este artigo estrutura-se em duas partes articuladas: no capítulo 2, examina-se o papel dos princípios da LGPD como vetores de boas práticas e de governança em privacidade nas relações

de trabalho, partindo de seus fundamentos (art. 2º) e do arcabouço principiológico (art. 6º), com ênfase em finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade, transparência, segurança, prevenção e responsabilização/prestação de contas, bem como em sua operacionalização por instrumentos como códigos de conduta, programas de governança e negociações coletivas—ilustrada por caso paradigmático sobre geolocalização julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). No capítulo 3, analisa-se o discurso judicial do TST quanto à recepção e aplicação desses princípios, por meio de julgados representativos (exigência de certidão de antecedentes criminais; operador de telemarketing; bloqueio de CPF em cadastro empresarial; interesse legítimo em dados para atuação sindical; dano moral coletivo por alegada violação à LGPD; prevalência de direitos coletivos e exercício regular de direitos em juízo), evidenciando-se a função dos princípios como balizas hermenêuticas e parâmetros decisórios para compatibilizar a proteção de dados pessoais com outros valores constitucionais no ambiente laboral. Ao final, apresentam-se as considerações finais, nas quais se sintetizam as conclusões da pesquisa.

2 PRINCÍPIOS DA LGPD COMO BALIZAS PARA DECISÕES EM MATÉRIA LABORAL À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO TST

O direito à proteção de dados pessoais no Brasil encontra fundamento no respeito à privacidade e intimidade, na autodeterminação informativa, nas liberdades individuais, no desenvolvimento econômico e tecnológico, na inovação, na livre iniciativa e concorrência, na defesa do consumidor, nos direitos humanos, no desenvolvimento da personalidade e na cidadania (art. 2º, LGPD). Isso representa que, ao tratar dessa matéria, torna-se indispensável considerar a garantia de todos os fundamentos que sustentam esse direito. Desse modo, não se pode admitir que as atividades de uma empresa consistam no tratamento de dados pessoais com vista ao desenvolvimento econômico, sem que ao mesmo tempo seja respeitada a privacidade dos titulares dos dados, sendo indispensável, portanto, um ponto de equilíbrio. Por sua vez, os princípios devem atuar como vetores para esse equilíbrio, pautando assim boas práticas em matéria de governança em privacidade.

A LGPD brasileira instituiu a observância obrigatória da boa-fé e outros 10 (dez) princípios em toda a atividade de tratamento de dados pessoais (art. 6º, LGPD). Por se tratar de uma lei que dispõe sobre a proteção de dados pessoais, que cada vez mais tem sido impactada pelas

novas tecnologias da informação e pelo próprio desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação, fundamentos desse direito, inclusive. A lei parte de um arcabouço principiológico capaz de se adequar ao avanço tecnológico. Logo, os princípios previstos na LGPD são os vetores às regras de boas práticas e de governança em privacidade, isso porque o próprio legislador fez expressa referência a esses dois elementos como exigência a serem atendidos pelos sistemas utilizados para tratamento de dados pessoais (art. 49, LGPD).

A aplicação prática, ou seja, em casos concretos, dos princípios instituídos pela LGPD contextualizados aos próprios fundamentos do direito à proteção de dados pessoais evidencia a capacidade de conferirem resolutividade às diversas questões que demandam respostas do Poder Judiciário. Como exemplo, há a produção de prova digital para obtenção de dados de geolocalização de uma empregada em reclamação trabalhista ajuizada na Justiça do Trabalho em que se discutiam horas extras. Em reclamação trabalhista ajuizada por Marília Berti v. Banco Santander (Brasil) S.A. (Brasil, 2022), na qual a reclamante pleiteava o pagamento de horas extras, afirmando ter trabalhado em horários sem que tivessem sido registrados nos controles de jornada, o reclamado, Banco Santander, requereu ao juízo da 2ª Vara do Trabalho de Gramado a produção de prova digital, qual seja a disponibilização de dados de geolocalização da reclamante.

O juízo de primeira instância deferiu o pedido da empresa reclamada que consistia na intimação de operadora de telefonia da reclamante para que disponibilizasse os dados de geolocalização das chamadas e mensagens SMS vinculadas ao celular dela, a fim de apurar onde ela estava nos dias e horários em que alegava estar realizando jornada extraordinária na empresa. O pedido para disponibilização dos dados se estendia à Apple Computer Brasil Ltda, Google Brasil Internet Ltda, Facebook Serviços Online do Brasil LTDA e Twitter Brasil Rede de Informação Ltda (Brasil, 2022).

Em face da decisão de primeiro grau que deferiu a produção de prova digital, a reclamante impetrou mandado de segurança perante o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). Na ação, sustentou a reclamante, em síntese, que o empregador possuía meios adequados de realizar o controle de jornada da empregada e que não o fez por opção própria, razão pela qual não poderia atribuir para terceiros o ônus de produzir prova que lhe competia. Ademais, inexistia motivação que justificasse a violação da privacidade e intimidade da empregada, materializada no acesso de seus dados pessoais de geolocalização, para fins de apuração do labor extraordinário. Por fim, admitir a produção de prova como requerido pela empresa reclamada seria admitir que os

empregados vivessem em estado de vigilância constante, situação na qual poderiam ter seu direito à intimidade e privacidade violados em prol de instrução processual trabalhista (Brasil, 2022).

O TRT-4, ao decidir pela concessão da segurança, suscitou que as questões fáticas, objetos de controvérsia, podem ser solucionadas por outros meios de prova, a exemplo de prova oral e testemunhal, estando ausente a justificativa motivada na decisão que determinou a obtenção dos dados de geolocalização da empregada. Para o TRT-4, a decisão do juízo da 2ª Vara do Trabalho de Gramado foi desproporcional, não tendo sido devidamente sopesados os bens jurídicos colidentes e protegidos pela norma constitucional. Dessa forma, ele decidiu que as questões particulares do caso em concreto apontam que a decretação de quebra de sigilo de dados da reclamante para obtenção de seus dados de geolocalização com o fim de serem utilizados em instrução processual não foi medida necessária, adequada, sequer proporcional (Brasil, 2022).

A decisão que concedeu a segurança pleiteada pela empregada e determinou a cassação da decisão do juízo de primeira instância recorreu, em sua fundamentação, a ponderações sobre provas digitais que podem ser obtidas a partir de ofício ou a requerimento das partes, a exemplo da rede mundial de computadores e fotos e vídeos postados publicamente em perfis abertos. No tocante às provas digitais que se refiram a dados pessoais disponíveis publicamente, argumenta que a sua utilização dispensa a necessidade de consentimento do titular dos dados, pois o juiz agiria, nesses casos, no interesse público, materializado na busca da verdade processual, sob o fundamento do art. 23 da LGPD¹. Porém, em qualquer meio utilizado para obtenção de prova digital, devem ser respeitados os princípios de proteção de dados, dispostos no art. 6º da LGPD, como foi o caso de uso de geolocalização indiscriminada (Brasil, 2022).

Como visto, o caso concreto reflete essencialmente a aplicação de princípios instituídos na LGPD, notadamente o princípio da adequação (art. 6º, I), que exige a compatibilidade com o

¹ “Art. 23. O tratamento de dados pessoais pelas pessoas jurídicas de direito público referidas no parágrafo único do art. 1º da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação), deverá ser realizado para o atendimento de sua finalidade pública, na persecução do interesse público, com o objetivo de executar as competências legais ou cumprir as atribuições legais do serviço público, desde que: I - sejam informadas as hipóteses em que, no exercício de suas competências, realizam o tratamento de dados pessoais, fornecendo informações claras e atualizadas sobre a previsão legal, a finalidade, os procedimentos e as práticas utilizadas para a execução dessas atividades, em veículos de fácil acesso, preferencialmente em seus sítios eletrônicos”. Embora a decisão judicial em comento não tenha mencionado expressamente, cabe pontuar a previsão legal que corrobora com a fundamentação adotada pelo TRT-4, presente no art. 7º, §§ 3º e 4º, que dispõem: “Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: [...] § 3º O tratamento de dados pessoais cujo acesso é público deve considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justificaram sua disponibilização. § 4º É dispensada a exigência do consentimento previsto no caput deste artigo para os dados tornados manifestamente públicos pelo titular, resguardados os direitos do titular e os princípios previstos nesta Lei” (Brasil, 2018, n.p.).

tratamento, ou seja, toda operação realizada com dados pessoais deve ter suas finalidades informadas ao titular, com propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados, considerando o contexto do tratamento. Além disso, invoca-se o princípio da necessidade (art. 6º, III), que limita o tratamento de dados pessoais às finalidades previstas, de modo a excluir aqueles que não sejam pertinentes, proporcionais e excessivos. Desse modo, ao utilizar esses princípios como vetores de boas práticas, ainda que na esfera processual, para dirimir uma questão incidental no processo do trabalho atinente à produção de prova digital, resta evidenciado como os princípios são úteis e necessários para que se evite o cometimento de práticas contrárias à proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e ao livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, objetivo da LGPD (art. 1º).

Os princípios instituídos pela LGPD que devem reger todas as atividades de tratamento de dados pessoais ao serem utilizados como vetores de regras de boas práticas e de governança em privacidade são capazes de assegurar efetividade aos instrumentos de governança. Ao se adotar os princípios como vetores, os instrumentos de governança estariam adotando regras mutáveis capazes de se adequarem às mais diversas inovações tecnológicas ou implicações das atividades de tratamento. Por conseguinte, aplicados às relações de trabalho e materializados nos códigos de conduta, programas de governança em privacidade e negociações coletivas são capazes de garantir segurança jurídica aos empregadores e empregados, guiando a atuação de ambos, assegurando deveres e direitos e propiciando melhores condições para a efetividade do direito à proteção de dados pessoais dos trabalhadores.

O princípio da finalidade é um dos mais representativos, pois, na LGPD, é contextualizado expressamente na conceituação de outros princípios como o da adequação, necessidade e qualidade dos dados (art. 6º, I, II, III e V). Segundo o princípio da finalidade, todo tratamento de dados pessoais que consiste desde a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência até a difusão ou extração (art. 5º, X) deve atender a propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular (art. 6º, I). Dessa forma, torna impossível a realização de qualquer operação que envolva dados pessoais com finalidade diversa daqueles propósitos iniciais.

Dois aspectos merecem especial atenção sobre o princípio da finalidade para o tratamento de dados pessoais: (1) o primeiro diz respeito às finalidades legítimas para os quais os dados

pessoais são coletados; e (2) o segundo refere-se aos meios leais e legítimos nos quais a coleta de dados está consubstanciada. Esses dois aspectos estão diretamente relacionados à legitimidade e lealdade, que devem ser observados desde o início do tratamento de dados (OEA, 2021).

A ideia de “legitimidade”, no tocante ao princípio da finalidade, está relacionada às autorizações legais concedidas aos agentes de tratamento para a coleta e todas as demais fases de operação realizada com dados pessoais. Exige-se, portanto, muito além da simples informação ao titular sobre os propósitos para os quais seus dados estão sendo coletados e serão submetidos a tratamento, mas que também este esteja subsidiado em uma hipótese legal, ou seja, a legitimidade abrange o conceito de legalidade. Com isso, busca-se afastar o tratamento arbitrário e aleatório de dados pessoais, pois passa-se a exigir uma estrutura jurídica que torne legítimo aquele tratamento de dados (OEA, 2021).

No contexto laboral, portanto, os instrumentos de governança em privacidade, adotando como vetor o princípio da finalidade, devem estabelecer, como dever dos agentes de tratamento, a garantia de que os dados pessoais dos trabalhadores atendam às expectativas destes. A exemplo, o empregador deve anotar, na carteira de trabalho do empregado, a remuneração a que ele faz jus, especificando o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, bem como a estimativa da gorjeta, se houver (art. 29, caput, § 1º, Decreto-Lei nº 5.452, de 1943). Além disso, enquanto fonte pagadora dos rendimentos do empregado assalariado, é responsável pela retenção e recolhimento do imposto de renda (art. 7º, I, Lei nº 7.713, de 1988). Nesse caso, o tratamento de dados pessoais do empregado quanto à sua remuneração e comunicação para terceiros, como a Receita Federal, atende ao princípio da finalidade.

Do contrário, se o empregador comunica os rendimentos do empregado a uma instituição bancária para fins de análise de crédito e emissão de cartão de crédito sem autorização do empregado, há violação ao princípio da finalidade. Ainda que a coleta e o armazenamento do dado pessoal atinentes à remuneração do empregado pelo empregador se deem sob o amparo de uma hipótese legal, desvirtua-se da finalidade por frustrar a lealdade pela qual o dado pessoal foi transmitido pelo empregador a terceiro e, nesse caso, obtido pela instituição bancária.

O tratamento de dados pessoais deve ser compatível com as finalidades informadas ao titular, levando-se em consideração o contexto do tratamento, conforme o que orienta o princípio da adequação (art. 6º, III, LGPD). Essa compatibilidade deve se somar à limitação do tratamento de dados pessoais ao menor tempo possível para que sejam atingidas as finalidades previstas, de

modo a assegurar que os dados coletados sejam pertinentes, proporcionais e não excessivos, como dispõe o princípio da necessidade (art. 6º, III, LGPD). Esses dois princípios estão relacionados diretamente à ideia de finalidade para a qual os dados pessoais são submetidos para tratamento.

A “pertinência” torna-se aspecto crucial para a compreensão dos princípios da adequação e da necessidade e a aplicação deles como vetores para regras de boas práticas e de governança em privacidade. Em primeiro plano, é imprescindível que o tratamento de dados pessoais esteja diretamente relacionado à finalidade a que se propõe (adequação); em segundo plano, os dados pessoais coletados devem guardar relação direta com as finalidades que se deseja atingir (necessidade) (OEA, 2021). No contexto laboral, isso implica especialmente a fase pré-contratual, emergindo o dever do empregador de coletar dados pessoais estritamente necessários para a avaliação e seleção do candidato.

As atividades de tratamento de dados pessoais devem observar, ainda, o princípio do livre acesso, de modo a garantir aos titulares a consulta de forma gratuita e simplificada à forma e duração do tratamento dos seus dados, bem como à integralidade destes (art. 6º, IV, LGPD), que materializa o direito de participação individual do titular (OEA, 2021). O acesso do titular aos seus dados pessoais e a todos os aspectos sobre o tratamento a que estão submetidos remete ao princípio da qualidade dos dados, que garante a exatidão, clareza, relevância e atualização deles, considerando a necessidade e finalidade de seu tratamento (art. 6º, V, LGPD). Dessa forma, a conjugação desses dois princípios exige que os agentes de tratamento garantam a inteireza dos dados, ou seja, assegurem que a veracidade não seja alterada. Daí surge o direito do titular de corrigir os dados incompletos, inexatos ou desatualizados, ou ainda solicitar a eliminação daqueles tratados sem seu consentimento ou a revogação do consentimento (art. 18, III, VIII, IX, LGPD).

A transparência (art. 6º, VI, LGPD), segurança (art. 6º, VII, LGPD) e prevenção (art. 6º, VIII, LGPD) são princípios que refletem importantes vetores para as regras de boas práticas em matéria de proteção de dados. Conjugados, tornam obrigatório que todo o tratamento de dados pessoais seja pautado na transparência, assegurando assim o acesso às informações claras pelo titular a respeito da identidade, o contato dos agentes de tratamento, as finalidades específicas para as quais os dados pessoais estão sendo tratados, a hipótese legal que legitima o tratamento, a possibilidade de transferências de dados e os respectivos destinatários, além dos direitos do titular. Consequentemente, o tratamento de dados pessoais, independentemente da hipótese legal, exige

que medidas de segurança sejam adotadas a fim de garantir a confidencialidade e integridade dos dados que estejam sob o poder ou custódia dos agentes de tratamento.

Desse modo, a transparência, segurança e prevenção, esta última representando a adoção de medidas que possam evitar a ocorrência de danos ao titular dos dados pessoais, são vetores indispensáveis à governança em privacidade. Em especial, por garantirem a autodeterminação informativa do titular, assegurando a ele o poder de decisão e controle sobre seus dados (transparência), o efetivo gerenciamento de riscos (segurança), bem como a integridade deles, evitando fraudes e irregularidades (prevenção).

Em arremate, o princípio da responsabilização e prestação de contas (art. 6º, X, LGPD) reflete o dever dos agentes de tratamento em demonstrar o cumprimento de todos os princípios anteriores. Com ele, surge a necessidade não apenas de implementação dos princípios, aqui encarados como vetores de regras de boas práticas e de governança em privacidade, como também de instituição de medidas capazes de conferir efetividade a essa governança. Isso porque a ausência de comprovação de eficácia de medidas adotadas pelos agentes levará a sanções administrativas e judiciais.

A adesão a códigos de conduta, programas de governança em privacidade e negociações coletivas, por exemplo, pode ser utilizada como instrumento apto a demonstrar a adoção de medidas capazes de conferir maior efetividade à proteção de dados pessoais no contexto laboral. Por extensão, são capazes de demonstrar a conformidade dos agentes de tratamento com o princípio da responsabilização e prestação de contas. Isso porque esse princípio implica a adoção de medidas técnicas e organizacionais adequadas para garantir e poder demonstrar que o tratamento é feito de acordo com os demais princípios (OEA, 2021).

A responsabilidade e prestação de contas dos agentes de tratamento estão relacionadas diretamente ao dever de cooperação com as autoridades de fiscalização, no Brasil representada pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Essa cooperação, inclusive, foi estabelecida no rol de competência da ANPD, que prevê a participação tanto dos agentes de tratamento como da sociedade nas matérias de seu interesse, bem como na prestação de contas sobre suas atividades e seu planejamento (art. 55-J, XIV, LGPD). Com isso, em se tratando da busca por um modelo regulatório capaz de conferir maior efetividade ao direito à proteção de dados pessoais dos trabalhadores, torna-se imprescindível que esse modelo reflita um equilíbrio adequado entre a regulamentação estatal e a implementação ética e eficaz por parte daqueles que têm

responsabilidade direta no tratamento de dados pessoais dos trabalhadores (empresas) (SOUSA, 2023).

Quando os princípios — finalidade, adequação, necessidade, transparência e responsabilização — são tratados como vetores de governança, eles cumprem função dupla: orientam a interpretação normativa e estruturam instrumentos operacionais de conformidade. Políticas internas, códigos de conduta, avaliações de impacto e medidas técnicas de segurança transformam essas diretrizes abstratas em procedimentos concretos que viabilizam a autodeterminação informativa e reduzem riscos de uso indevido de dados no ambiente de trabalho (Brasil, 2018; OEA, 2021). Em outras palavras, os princípios são a ponte entre valores constitucionais e medidas de gestão trabalhista. Esses princípios são dotados de elasticidade semântica suficiente para acompanhar a evolução tecnológica, assegurando a efetividade do direito fundamental à proteção de dados.

A relevância dessa abordagem torna-se ainda mais clara à luz da transformação da informação em insumo econômico: conforme apontado por Cohen e Zysman (2000), a economia digital reconfigura instrumentos, atores e finalidades — novo cenário em que a regulação deve acompanhar, com flexibilidade, os arranjos técnico-econômicos. Assim, a elasticidade semântica dos princípios possibilita que normas e práticas de governança acompanhem inovações sem perder orientação valorativa em torno da dignidade humana e do direito à privacidade.

Assim, os princípios da LGPD, quando compreendidos como vetores, não apenas informam a interpretação da lei, mas estruturam verdadeiros programas de conformidade em privacidade, capazes de articular os interesses empresariais de gestão com a proteção da dignidade do trabalhador. Esta fundamentação teórica, centrada na capacidade dos princípios de orientar a ação concreta, será confrontada com a jurisprudência do TST na próxima seção, analisando-se como a Corte tem aplicado tais vetores em casos concretos.

3 DISCURSO JUDICIAL DO TST NO RECONHECIMENTO DOS PRINCÍPIOS DA LGPD

A análise de decisões do Tribunal Superior do Trabalho revela um discurso judicial em crescente sintonia com a relevância que a matéria reclama, como visto no capítulo anterior. Nas decisões do TST observa-se que os princípios da LGPD são efetivamente invocados como

parâmetros para a solução de conflitos nas relações de trabalho. O caso paradigmático do Banco Santander destacado em (Brasil, 2022) envolvendo a requisição de dados de geolocalização de uma empregada, embora decidido em instância regional (TRT-4), ilustra a aplicação concreta dos princípios da adequação e da necessidade (art. 6º, I e II, da LGPD). O TRT-4 entendeu que a medida era desproporcional, pois as questões fáticas poderiam ser solucionadas por outros meios de prova, não sendo a quebra da privacidade da reclamante medida necessária ou adequada ao fim colimado, invocando implicitamente o art. 6º, I e III, da LGPD. Esta lógica de sopesamento, que encontra eco nos princípios atualizados sobre privacidade e proteção de dados (OEA, 2021), é verificada em julgados recentes do próprio TST.

A Subseção I, Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Tema Repetitivo nº 0001 – "dano moral – exigência de certidão negativa de antecedentes criminais", fixou a tese jurídica de que a exigência de certidão de antecedentes criminais pelo empregador de candidato à vaga de emprego somente é legítima nas seguintes hipóteses: (i) quando houver previsão legal; ou (ii) em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. Não atendidas as hipóteses fixadas pelo TST, restaria caracterizado dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido, face ao tratamento discriminatório a que foi submetido (Brasil, 2017).

O TST, ao afirmar que a natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido pela atividade laboral justificaria a exigência de certidão negativa de antecedentes criminais, listou, como exemplo, as situações que envolvessem empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes, motoristas rodoviários de carga, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, bem como trabalhadores que atuam com informações sigilosas. Nas razões de decidir, o TST ressalta que “[...] a certidão de antecedentes criminais nada informa acerca da aptidão ou habilidade técnica para o trabalho, pois tem referência inclusive a fatos pretéritos que não se comunicam, em essência, com o emprego futuro” (Brasil, 2017, n.p.).

Refletindo sobre a razoabilidade e adequação, a Subseção I, Especializada em Dissídios Individuais do TST, já havia enfrentado a discussão sobre a exigência de certidão de antecedentes criminais para contratação de operador de telemarketing (Brasil, 2015). A tese firmada à época, inclusive, considerou o acesso do operador de telemarketing a dados pessoais dos clientes da empresa, tendo fixado a tese de que a restrição do direito de personalidade do empregado, dada a

permissão de que o empregador lhe exigisse no processo de recrutamento a certidão de antecedentes criminais, seria necessária à consecução da atividade empresarial do empregador. Nesse caso, o TST ressaltou que o empregado teria acesso a dados pessoais sigilosos de clientes, o que tornaria a exigência da certidão plenamente justificada.

Com isso, o tratamento de dados presentes em certidão de antecedentes criminais em casos específicos, como a contratação de operador de telemarketing, está diretamente relacionado à finalidade a que se propõe, qual seja a de verificar a fidúcia do empregado que terá acesso a dados sigilosos dos clientes da empresa (adequação). Ademais, os dados pessoais coletados, a exemplo de registros de crimes eventualmente cometidos pelo empregado, guardam relação direta com as finalidades que se deseja atingir (necessidade).

Em decisão que tratou de bloqueio de CPF de trabalhador em sistema de cadastro de empresas (RR-147-10.2021.5.06.0192), a 3ª Turma do TST foi além, aplicando explicitamente um amplo espectro de princípios. A Corte firmou a tese de que o uso de dados pessoais para impedir o pleno exercício de direitos fundamentais trabalhistas configura discriminação odiosa. Em sua fundamentação, o Tribunal citou expressamente os arts. 2º, II; 6º, IV; e 17 da LGPD, enfatizando que "qualquer uso, modificação ou cessão de dados pessoais deve ser precedida de autorização expressa do trabalhador" e que os dados não podem ser manuseados para fins discriminatórios, violando a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Brasil, 2024a, n.p). Esta decisão é emblemática por traduzir os vetores principiológicos – em especial, a finalidade, a não discriminação e a transparência – em uma ferramenta concreta de tutela do trabalhador.

O princípio do interesse legítimo do controlador (art. 7º, IX, da LGPD) também tem sido objeto de análise pelo TST, especialmente em casos que envolvem a transferência de dados para sindicatos. No julgamento do RR-10847-47.2021.5.18.0051, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve condenação que obrigava uma empresa a apresentar ao sindicato extrato do CAGED e dados de rescisões contratuais. O TST afastou a alegação de violação à LGPD, entendendo que o sindicato, por sua natureza representativa, detém interesse legítimo em processar esses dados para "preservar direitos fundamentais dos trabalhadores, apurar o cumprimento de cláusulas coletivas e realizar análise estatística da categoria profissional" (BRASIL, 2024b, n.p.). Neste aspecto, a Corte reconheceu que a LGPD não se sobrepõe a obrigações legais de transparência e fiscalização que envolvem interesses coletivos, harmonizando o princípio do interesse legítimo com a função social do sindicato.

Por outro lado, o TST tem demonstrado rigor probatório na aplicação do princípio da responsabilização e prestação de contas (art. 6º, X, da LGPD). O entendimento consolidado é de que a mera alegação genérica de descumprimento da lei, sem a demonstração de uma falha concreta e específica nas medidas de segurança e sigilo (arts. 6º, VII, 46 e 47 da LGPD), é insuficiente para caracterizar o dano moral coletivo. Como observado, em casos de pleitos de indenização por dano moral coletivo por suposta violação da LGPD (AIRR-207-69.2021.5.08.0016), a Corte tem negado provimento quando a alegação é calcada em "presunção/expectativa de danos", sem a comprovação de prejuízos efetivos aos titulares, como vazamento de dados ou utilização ilícita (BRASIL, 2024c). O TST firmou o entendimento de que a mera alegação genérica de descumprimento da lei, sem a demonstração de falha nas medidas de segurança e sigilo (arts. 6º, VII, 46 e 47 da LGPD), é insuficiente para caracterizar o dano moral coletivo. Esta jurisprudência reforça que a governança em privacidade deve ser efetiva e demonstrável, e não meramente formal.

Por fim, a análise das decisões evidencia a prevalência de direitos fundamentais em caso de colisão. No julgamento do Ag-AIRR-10131-17.2021.5.03.0090, a 1ª Turma do TST afastou o argumento de violação à LGPD para negar a exibição de documentos genéricos de saúde e segurança do trabalho (PCMSO, PPRA, PGR) ao sindicato, entendendo que estes não continham dados pessoais sensíveis e que a LGPD não pode ser invocada para obstar a fiscalização de condições laborais, que é um direito de natureza coletiva (Brasil, 2024d). Da mesma forma, no Ag-AIRR-11070-56.2021.5.03.0038, o Tribunal autorizou o levantamento de listagem de alunos adimplentes em processo de execução, com base na hipótese legal do art. 7º, VI, da LGPD ("para o exercício regular de direitos em processo judicial"), privilegiando o interesse público na efetividade da execução (Brasil, 2024e).

Essas decisões judiciais evidenciam que o TST, ao enfrentar as complexidades da era digital, não apenas reconhece a força normativa dos princípios da LGPD, mas os aplica de modo sofisticado, valendo-se deles como vetores para a definição de respostas jurisdicionais que contribuem para a efetividade da norma, que compatibilizam a proteção de dados pessoais com outros valores constitucionalmente tutelados no ambiente de trabalho. Revelam, ainda, que o Tribunal tem utilizado os princípios da LGPD como baliza hermenêutica e decisória, apta a orientar a ponderação entre a tutela de dados e valores constitucionais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social do sindicato.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida neste artigo permite concluir que a LGPD, ao partir de um arcabouço principiológico para disciplinar o tratamento de dados pessoais na totalidade dos mais diversos contextos, incluindo aqui as relações de trabalho, inaugura um modelo regulatório capaz de se adequar ao avanço tecnológico. Além disso, ao se adotar os princípios como vetores, os instrumentos de governança estariam adotando regras mutáveis capazes de se adequarem às mais diversas inovações tecnológicas ou implicações das atividades de tratamento no contexto laboral.

Resta evidenciado que os princípios da LGPD exercem papel fundamental como vetores de governança em privacidade no âmbito das relações de trabalho. Ao lado da legislação trabalhista, atuam como instrumentos normativos que possibilitam equilibrar a assimetria entre empregadores e empregados, oferecendo diretrizes claras para o tratamento adequado de dados pessoais. A imprescindibilidade dos programas de governança em privacidade para a efetividade do direito fundamental à proteção de dados pessoais no contexto laboral encontra nos princípios da LGPD seus vetores fundamentais. Estes princípios, enquanto diretrizes axiológicas e operacionais, orientam a construção de regras de boas práticas e de governança, visando ao ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o respeito à privacidade dos trabalhadores.

A imprescindibilidade dos programas de governança em privacidade para a efetividade do direito fundamental à proteção de dados pessoais no contexto laboral encontra nos princípios da LGPD seus vetores fundamentais. Estes princípios, enquanto diretrizes axiológicas e operacionais, orientam a construção de regras de boas práticas e de governança, visando ao ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o respeito à privacidade dos trabalhadores.

A LGPD, ao partir de um arcabouço principiológico para disciplinar o tratamento de dados pessoais na totalidade dos mais diversos contextos, incluindo aqui as relações de trabalho, inaugura um modelo regulatório capaz de se adequar ao avanço tecnológico. Ademais, partindo da própria regulamentação estatal, materializada na LGPD, há expressa referência ao papel dos princípios como critério a ser atendido pelos agentes de tratamento de dados pessoais (art. 49, LGPD).

A partir da análise de decisões judiciais, verificou-se que o TST tem incorporado de forma progressiva e assertiva os princípios da LGPD, aplicando-os como parâmetros para limitar práticas abusivas de coleta e uso de dados e proteger o empregado contra discriminação. A Corte também

tem valorizado a responsabilização, exigindo comprovação efetiva de violação para caracterizar dano moral coletivo, e demonstrado sensibilidade na ponderação entre proteção de dados e outros direitos fundamentais.

Em síntese, a LGPD inaugura um novo paradigma no direito do trabalho brasileiro, no qual a proteção de dados pessoais é reconhecida como elemento central da dignidade do trabalhador. A construção de programas de governança em privacidade, fundamentados nos princípios da LGPD, representa não apenas um imperativo legal, mas também um avanço civilizatório, indispensável para a consolidação de um ambiente laboral ético, transparente e seguro. A observação de normas claras no contexto legislativo, em intersecção com o contexto prático de como se dá sua aplicabilidade em casos concretos nas relações laborais, revela-se campo fértil para investigação científica, na medida em que o tratamento de dados pessoais no ambiente de trabalho envolve tensões entre interesses empresariais de gestão e controle e os direitos fundamentais à privacidade e autonomia dos trabalhadores, suplicando as medidas de segurança adequadas.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso; ALLES, Matheus Soletti. O impacto do capitalismo de vigilância e da datificação social nas dinâmicas globais de trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba-PR, v. 2, n. 2, p. 01-12, 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988**. Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7713.htm#art7. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0020906-09.2022.5.04.0000 MSCIV**. Mandado de segurança. Fornecimento de dados de geolocalização. Órgão: 1ª SDI, Rel. Des. Angela Rosi Almeida Chapper, 16/12/2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br>. Acesso em: 03 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023**, SDI-1, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DEJT 22/09/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br>. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **E-RR-182100-09.2013.5.13.0024**, SDI-1, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT 13/03/2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br>. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-147-10.2021.5.06.0192**, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 13/09/2024. Brasília, 2024a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c0f2ef2b6325840737e3fbed72396ca>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-10847-47.2021.5.18.0051**, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024, Brasília, 2024b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f754f8fd661852f2b87150f8e9898d17>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-207-69.2021.5.08.0016**, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 28/06/2024. Brasília, 2024c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9e8e3f54923536bd0387a5f4f38f2f79>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-10131-17.2021.5.03.0090**, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 22/09/2023. Brasília, 2024d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/581a17098f95226a531830210e6a414c>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-11070-56.2021.5.03.0038**, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 26/04/2024. Brasília, 2024e. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/21aef3d4d754fb05b5095b9518962a46>. Acesso em: 15 ago. 2025.

COHEN, Stephen S.; ZYSMAN, John. Tools for thought: What is new and important about the economy? **Berkeley Roundtable on the International Economy (BRIE)**, Working Paper 138, 2000. Disponível em: <https://brie.berkeley.edu/sites/default/files/wp138.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2025.

MARQUES FILHO, Lourival Barão; BARBOSA, Claudia Maria. O emprego da jurimetria no estudo empírico do direito. **Revista de Estudos Sociais e Jurídicos**, v. 15, n. 2, p. 283-298, 2024.

OEA. Organização dos Estados Americanos. **Princípios atualizados sobre a privacidade e a proteção de dados pessoais**. Departamento de Direito Internacional, 2021. Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/iajc/docs/Publicacion_Principios_Atualizados_sobre_a_Privacidade_e_a_Protecao_de_Dados_Pessoais_2021.pdf. Acesso em: 10 ago. 2025.

SOUSA, Jéffson Menezes de. **Proteção de dados pessoais nas relações de trabalho**: o modelo corregulatório para efetividade da LGPD. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023.

ZUBOFF, Shoshana. **The Age of Surveillance Capitalism**. Nova York: PublicAffairs, 2019.