

POSSÍVEIS REFLEXOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA OMISSÃO LEGISLATIVA

POSSIBLE REFLECTIONS OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW IN THE CONTEXT OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS: AN ANALYSIS FROM THE LEGISLATIVE OMISSION

POSSÍVEIS REFLEXOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA OMISSÃO LEGISLATIVA

POSSIBLE REFLECTIONS OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW IN THE CONTEXT OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS: AN ANALYSIS FROM THE LEGISLATIVE OMISSION

JOSÉ PEDRO PEDRASSANI

Universidade de São Paulo / GETRAB-USP
<http://lattes.cnpq.br/8765886594937191>
jppedrassani@gmail.com

LUCIELI BREDA

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
<https://orcid.org/0000-0002-8108-8096>
<http://lattes.cnpq.br/8459365035563332>
lucielibreda@hotmail.com

Resumo

O presente trabalho sugere uma análise, ainda que de forma incipiente, acerca das repercussões da Lei Federal N° 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) nas relações coletivas de trabalho. O texto inicia pela abordagem acerca da omissão legislativa brasileira quanto à proteção de dados específica nas relações de trabalho *lato sensu*, traçando um paralelo com o Regulamento Europeu paradigma (GDPR), de modo a averiguar se o silêncio legislativo obstará, de algum modo, os reflexos da LGPD na esfera trabalhista, especificamente, coletiva. Em um segundo momento, são indicadas as primeiras impressões e/ou indagações acerca dos efeitos da aplicação da LGPD às relações coletivas de trabalho, ainda que de forma não exauriente e conclusiva, mas propositiva e instigadora, haja vista a recente entrada em vigor e produção de efeitos da legislação federal em comento.

Palavras-chave: Proteção de Dados; Relações Coletivas de Trabalho; Efeitos.

Abstract

The present work suggests an analysis, albeit in an incipient way, about the repercussions of Federal Law No. 13,709 / 2018 (General Data Protection Law - LGPD) on collective labor relations. The text begins by addressing the Brazilian legislative omission regarding specific data protection in *lato sensu* work relations, drawing a parallel with the European Regulation paradigm (GDPR), in order to ascertain whether legislative silence would in any way prevent the reflexes of LGPD in the labor sphere, specifically, collective. In a second step, the first impressions and / or inquiries about the effects of the application of LGPD to collective labor relations are indicated, although not exhaustively and conclusively, but propositional and instigating, given the recent entry into force and production effects of the federal legislation in question.

Key words: Data Protection; Collective Labor Relations; Effects.

1 Introdução

Com a entrada em vigor da Lei Federal N° 13.709, de 14/08/2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais –LGPD, em 18 de setembro de 2020, reacendeu-se o debate sobre as questões relativas à proteção de dados pessoais, o qual havia iniciado com a Lei Federal N° 12.965, de 23/4/2014, conhecida como Marco Civil da Internet e que estabeleceu os princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil.

Neste contexto, a Lei Federal N° 13.709/2018 – LGPD, dada sua importância e abrangência, produz efeitos em diversas áreas da vida do cidadão, porquanto titular de direitos, considerando que esta lei objetiva precipuamente a proteção de dados de pessoa natural, com o intuito de garantir os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade (artigo 1º da LGPD).

Deste modo, considerando a preponderância do trabalho no convívio em sociedade da pessoa natural, é presumível que uma legislação desta amplitude também produza efeitos, de alguma maneira, nas relações de trabalho, notoriamente diante do fato de que estas relações pressupõem, necessariamente, que uma das partes seja pessoa física, qual seja, o empregado/trabalhador (artigo 3º da CLT).

Com efeito, considerando a proeminência do tema neste momento, há disponibilização, principalmente virtual, de considerável acervo de materiais e produção bibliográfica abordando a LGPD e seus reflexos nas relações individuais de trabalho. Contudo, o mesmo não ocorre no tocante às relações coletivas de trabalho.

Diante disso, este trabalho propõe uma análise preliminar acerca das possíveis repercussões da Lei Federal N° 13.709/2018 – LGPD nas relações coletivas de trabalho, dividindo-se

em duas partes: na primeira, versa sobre a omissão legislativa acerca da proteção de dados na esfera laboral, com um breve comparativo ao Regulamento Europeu (GDPR); na segunda parte, apresentam-se questionamentos acerca dos efeitos da aplicação da LGPD especificamente às relações coletivas de trabalho.

2 A omissão da LGPD, de forma expressa, no tocante às relações de trabalho: aplicabilidade

Com o avanço tecnológico das últimas décadas, bem como alteração sensível dos meios de produção, além do surgimento de novas formas de trabalho (plataformas digitais, aplicativos, teletrabalho, dentre outros), esta realidade sócio laboral tem apontado para uma exigência de que o Direito do Trabalho amplie seus conceitos e aplicabilidade, como forma de, de algum modo, proteger este trabalhador submetido aos atuais meios de execução do trabalho.

Além disso, neste ano de 2020, a sociedade deparou-se com uma realidade/crise sanitária e de saúde sem precedentes em decorrência da pandemia de Covid-19. Em razão disto, as relações de trabalho sofreram – e seguem sofrendo – impactos decorrentes das, por exemplo, condições de saúde (adoecimento, morte de trabalhadores), da crise financeira (falência, redução quadro funcionários, suspensão de contratos, redução de jornadas de trabalho e salários), da mudança do formato de trabalho (*home office*, teletrabalho, automatização) e das alterações legislativas (decretos, benefícios governamentais).

Ciência social que é, o Direito do Trabalho foi um dos principais ramos demandado para resolver ou, pelo menos, mitigar os prejuízos sociais, antes mesmo de qualquer expressão legislativa.

Neste contexto, pode perquirir-se a respeito da re-coordenação sistêmico-integradora do princípio da proteção no âmbito das relações de emprego, com a necessária transcendência para um plano mais abrangente, ainda mais pertinente quando instaurado um momento de crise, como o hodiernamente vivido, quando todos observam o Direito do Trabalho e questionam a eficácia de sua extensão normatizadora frente às rápidas mudanças empreendidas na sociedade e, ao final, se ocorrerá uma desregulamentação ou reafirmação do seu caráter imperativo (PEDRASSANI, 2020, p.15).

Dito de outra maneira, o Direito do Trabalho será – ou poderá ser – receptor das múltiplas possibilidades e modalidades de prestação laboral pessoal – mesmo que não catalogada como de emprego –, e para cada uma delas terá uma normatização variada e adaptável às peculiaridades. Deste modo, o momento atual apresenta-se como de aceitação de que o Direito do Trabalho deve ampliar o seu espectro normativo, como um caleidoscópio que traspassado pela luz e dependendo do movimento apresentará combinações diversas (IDEM, p.16).

Assim, ao revés de se cogitar de eventual sepultamento da autonomia dogmática do Direito do Trabalho, essa significativa modificação quanto à extensão de seu campo normatiza-

dor, caso assim se permita, o aproximará do ponto jurídico essencial de sua existência – e não sob o viés eminentemente econômico –, que é o ato trabalho como elemento de concretização e aperfeiçoamento do ser humano, independentemente do modelo de execução (IDEM, p.17).

O trabalho é desenvolvido, atualmente, em um contexto de uma Sociedade da Informação, isto é, uma sociedade e uma economia que fazem o melhor uso possível das tecnologias de informação e comunicação, no sentido de lidar com a informação em si, tomando esta como elemento central de toda a atividade humana (CASTELLS, 2003).

Se antes a evolução da sociedade estava fundada nos meios de produção e transformação de insumos e nas formas de obtenção de energia, típicos conceitos da anterior “sociedade industrial”, atualmente o progresso da sociedade em geral é medido através dos avanços na disseminação de informações, isto é, através do aperfeiçoamento das tecnologias em comunicações (*internet*, eletrônica, telecomunicações) e de dados (*big data*, *blockchain*) (BREDA, 2019).

No mundo intercambiante de relações sociais e compreendendo-se, cada vez mais, a característica dos sistemas jurídicos como conjuntos abertos, não encerrados em si mesmo, e comunicantes com essa realidade cambiante, revela-se particularmente interrogativo o impacto da Lei Federal 13.709/2018, identificada como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais –LGPD, no âmbito das relações de trabalho.

É ainda mais significativa essa indagação quando admitida que a origem paradigma é a previsão alienígena europeia assentada no General Data Protection Regulation – GDPR¹, que literal e expressamente incorpora nuances endereçadas ao campo normativo do Direito do Trabalho em seu artigo 88:

Art. 88 GDPR - Processamento no contexto de emprego

1. Os Estados-Membros podem, por lei ou por convenções coletivas, prever regras mais específicas para garantir a proteção dos direitos e liberdades no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto do trabalho, em particular para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo cumprimento das obrigações estabelecidas por lei ou por acordos coletivos, gestão, planejamento e organização do trabalho, igualdade e diversidade no local de trabalho, saúde e segurança no trabalho, proteção da propriedade do empregador ou do cliente e para o para fins do exercício e gozo, individual ou coletivo, de direitos e benefícios vinculados ao emprego e para efeito de cessação da relação de trabalho.
2. Essas regras devem incluir medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade humana, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, nomeadamente no que diz respeito à transparência do tratamento, à transferência de dados pessoais dentro de um grupo de empresas ou de um grupo de empresas que participam num atividade econômica conjunta e sistemas de monitoramento no local de trabalho.
3. Cada Estado-Membro deve notificar à Comissão as disposições da sua legislação que adotar nos termos do n.º 1, até 25 de maio de 2018 e, sem demora, qualquer alteração subsequente das mesmas. (UNIÃO EUROPEIA, 2020).

¹ Em vigor desde 25 de maio de 2018, trata-se do Regulamento (UE) 2016/679 ou Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia, que possui 99 (noventa e nove) artigos com intuito de harmonizar as leis de privacidade de dados em toda a Europa. Disponível em: <<https://gdpr-info.eu/>>. Acesso em 01 nov 2020.

Em que pese a previsão expressa no regulamento paradigma europeu (artigo 88), a Lei Federal brasileira é inespecífica nesse sentido.

No entanto, é claro que esse silêncio não autoriza a especulação quanto à ineficácia normativa da referida novel legislação quando atentado que sua razão ontológica e finalística é a proteção da privacidade (artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos²) e da intimidade do cidadão, seja ele trabalhador ou não, por tratar-se, além de um direito universal, de garantia constitucional de primeira dimensão, oponível e perfeito em toda sua dimensão de oponibilidade.

Com efeito, as normas constitucionais devem ser efetivadas, assim, pelo trânsito e como expressão da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III da Constituição Federal), que é o ponto de partida e não de chegada; os direitos fundamentais adentram o campo das relações de trabalho corporificados na pessoa do trabalhador, que está tutelado na inviolabilidade do seu direito à liberdade e à igualdade (art. 5º, caput da Constituição Federal), à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem (art. 5º, inciso X da Constituição Federal), quando do exercício do direito fundamental social ao trabalho (art. 6º da Constituição Federal) (COUTINHO, 2020, p. 293-294).

Além disso, especificamente em se tratando de Direito do Trabalho e ante a incontrovertida omissão da LGPD neste aspecto, a previsão da GDPR poderia incorporar o ordenamento pátrio para aplicação em caso concreto por expressa autorização celetista contida no caput do art. 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade(sic) e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Neste artigo se encontram as balizas para a interpretação sistemática do ramo laboral e para a construção de sua hermenêutica, seja pela aplicação do diálogo das fontes ou subsidiariedade de outros ramos do Direito (SILVA, 2017, p.25-26).

Não bastasse a previsão celetista quanto às fontes subsidiárias do Direito Laboral, na prática, a GDPR também pode se aplicar em demandas brasileiras, ainda que de maneira reflexa, haja vista as relações comerciais entre países e, portanto, de *compliance* envolvendo empresas que atuarem tanto no âmbito da GDPR quanto da LGPD.

Outrossim, é inafastável que as relações de trabalho já se encontram albergadas pelo texto legal, ainda que implicitamente; seja a partir do artigo 1º que aponta como finalidade da

2 Artigo 12: Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em 01 nov. 2020.

LGPD a proteção dos “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”, sem fazer qualquer distinção quanto ao tipo de relação jurídica em que se dê o tratamento de dados pessoais; seja da própria denominação da lei como “geral”, que deve, assim, espriar os seus efeitos pelas mais variadas espécies de relações, ostentando autêntica transversalidade (PINHEIRO e BOMFIM, 2020); ou, ainda, da leitura dos artigos 7º e 11, sob os aspectos do atendimento de obrigação legal (aquelas impositivamente previstas em fonte jurídica heterônoma estatal) e de condição de execução de contrato (desde a fase pré-contratual até a pós-contratual), sem olvidar das questões relativas ao exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral.

Levando em conta a imprescindível proteção dos dados do trabalhador, não há, contudo, de se olvidar que alguns dados são necessários para os termos do contrato de trabalho, ou seja, sendo necessário para que se assegure, no caso concreto, a aplicação de regras e princípios constitucionais constantes do art. 7º, tais como licença maternidade (inciso XVIII); licença paternidade (inciso XIX); proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX); proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (inciso XXXI); proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII), ou ainda infraconstitucionais, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho ou em legislação esparsa, a finalidade está *prima facie* implementada (COUTINHO, 2020, p. 296-297).

Deste modo, ainda que a legislação brasileira não tenha regulamentado expressamente a aplicação da proteção de dados no âmbito das relações de trabalho, não há se cogitar de inaplicabilidade da referida legislação na esfera laboral, haja vista a relevância dos dados no contrato de trabalho, que é um contrato relacional por natureza (BARZOTTO, 2015), desde antes da contratação propriamente dita e mesmo após a rescisão contratual.

3 Primeiras impressões acerca dos (possíveis) efeitos da LGPD nas relações coletivas de trabalho

Superada a questão da ausência de previsão específica trabalhista na LGPD, há que se chamar atenção frente às restrições ao exercício da autonomia negocial individual constante do art. 444 (caput) da CLT³, o que significa, em rápida e objetiva resposta – que por vezes não se revela a mais acertada – que no âmbito das relações individuais de trabalho impera, em exegese restritiva, a inadequação de elastecimento flexibilizador de exigência patronal de acesso e de tratamento de dados do cidadão-trabalhador, pessoais e pessoais sensíveis.

No entanto, a proposição temática desta abordagem, que não será completa e definitiva,

3 Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

mas se coloca em plano especulativo-propositivo, perpassa as relações individuais e ascende a plano das relações coletiva de trabalho.

O porquê desse escopo reside no conceito de inserção de três distintos sujeitos (trabalhador, entidade sindical profissional e polo patronal, singular ou coletivamente considerado) e de três distintas relações que, ainda que consideradas conjuntamente indissociáveis, possuem, cada qual, nuances particulares.

O primeiro sujeito é o cidadão-empregado, em sua dimensão individual e coletiva, assim consideradas aquelas existentes em face do empregador (relação essa que atrairá a incidência de cláusulas normativas ajustadas nos convênios coletivos) e do agrupamento profissional deliberativo-assembly (restrito a uma coletividade de empregados-interessados ou até abrangente da categoria profissional).

A entidade sindical profissional, como segundo elemento, atua exteriormente como vetor de concretização e de formalização do exercício da deliberação coletiva, em exercício de representação coletiva exclusiva e totalizadora da coletividade profissional, de maior ou menor abrangência, como também numa angulatura que acentua interesses próprios, construindo, assim e respectivamente, cláusulas normativas e obrigacionais.

Por fim, o polo patronal, igualmente interrelacionado com os dois anteriores, mediante compromissada aplicação das condições negociadas.

Visto esse plano jurídico em momento estático, a perfeição triangular permitiria o afastamento de qualquer imperfeição e inconsistência, o que não sucede no contínuo e interdependente influxo de condutas.

Pois bem. A par dos estudos doutrinários-dogmáticos a respeito da finalidade da negociação coletiva – se complementar, subsidiária ou inovadora à legislação positiva estatal, é fato histórico que a partir dos diálogos negociais são construídos benefícios sem paradigma legal, tais como auxílio-creche, auxílio-escolar e plano médico (extensivo a dependentes).

Para todos esses, necessariamente há coleta e tratamento de dados, pessoais e potencialmente pessoais-sensíveis, pelo empregador, visando a operacionalização desses, com o que há atração da comentada Lei Federal.

Tome-se como ponto inicial a seguinte indagação: considerando que a coleta e tratamento desses dados não decorre de obrigação legal, restritivamente considerada, é possível flexibilizar o requisito “consentimento” do empregado, admitindo-se como válida e eficaz a autorização em assembleia?

Mesmo que inicialmente tentadora a oferta de resposta positiva, compreendendo-se que o homem inserido em coletividade de iguais encontra-se protegido de influxos externos e capaz de expressar o seu mais íntimo interesse, é recomendável uma reflexão mais acurada. Mesmo em ambiente de iguais, em se tratando a privacidade e a intimidade de garantias constitucionais de primeira dimensão, não parece recomendável a disponibilidade da manifestação individual mediante aprovação genérica e coletiva em assembleia, sem que individualizada e expressa seja a manifestação de concordância (TEIFKE, 2010).

Poder-se-ia objetar que a coleta e tratamento dos dados vinculados aos respectivos benefícios negociais dizem respeito à própria execução de condições contratuais, encontrando eco em previsão da Lei Federal 13.709/2018. Ocorre tanto inexistir consenso doutrinário a respeito da catalogação institucional da convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho como tipicamente contratos, ainda que possuidores de similaridades, temática que remonta à década de 1930 (Decreto 21.761/32) e presentes nos saudosos estudos de Helvécio Xavier Lopes (1936) e Orlando Gomes (1995), quanto merece compreensão de que dessas fontes jurídicas autônomas-coletivas é que se expandem vetores de incidência nos contratos individuais de trabalho, pelo que não se revelam, *prima facie*, como contratos em sua essência.

Mas, então, afigurar-se-ia admissível que a negociação coletiva modulasse, com menor rigor e maior informalidade, o “de acordo” para a coleta e o tratamento desses dados, como se a ausência de expressa contrariedade (ou seja, o silêncio) do cidadão-empregado caracterizasse sua concordância (na modalidade tácita)?

Há evidente a atualidade nessa perspectiva, não só em face de uma leitura conforme à Constituição Federal (art. 7º, XXVI) como, e principalmente, pela temática 1046 de repercussão geral destacada junto ao Supremo Tribunal Federal, ainda que esse debate possa estar restrito a “direito trabalhistas” (compreenda-se, de aplicação exclusiva no âmbito das relações de trabalho subordinadas).

Mesmo assim, permeia um sentimento de proteção primária da intimidade (art. 5º, X, CF) em face da autonomia coletiva, de modo que a colisão na perspectiva constitucional sugere a prevalência da regra indeclinável do caráter individual e específico da manifestação de vontade. Nessa ótica, a coerência da prevalência da disponibilidade negocial-coletiva se apresenta mais no consenso estipulativo a respeito dos contornos documentais de formalização do agreement.

Outro impacto incorporado pela Lei Federal 13.709/2018 está palmado no seu art. 5º, inciso II, quando expressamente cataloga como dado pessoal sensível a filiação a sindicato, diante de duas perspectivas manifestas.

Uma, desvelada por recentes ocorrências negociais que conferem determinados benefícios somente a empregados associados à entidade sindical profissional signatária do convênio coletivo, qualificativo esse restrito àqueles que de modo volitivo contribuem pecuniariamente para a respectiva associação sindical.

Não se está a tratar, neste momento, da pertinência desse ajuste frente à liberdade individual associativa constitucionalmente assegurada (art. 5º, XX) ou mesmo da nuance de legítimo expediente que as entidades sindicais possuem para valorização da atuação representadora em prol de coletividade profissional (independentemente da qualificação associativa do trabalhador), e da qual não podem se furtar por imposição constitucional (art. 8º, II e VI).

O que se está a ponderar, admitindo-se como válido e eficaz esse encaminhamento negocial coletivo, são as consequências, inclusive comportamentais, impostas ao empregador, na medida em que a incidência dos clausulamentos restritivos possuem uma condição aplicação,

que é a filiação sindical.

Em se tratando de dado pessoal sensível, perquire-se como o empregador promoverá a coleta e tratamento desse dado frente à Lei Federal abordada. Competirá ao mesmo a formulação de questionamento junto aos seus empregados ou o dever de informação está a cargo da entidade sindical, obviamente possuidora do respectivo dado?

De qualquer sorte, ao possuir esse dado coletado, inexoravelmente o empregador terá de tratá-lo para efeitos de modelação da folha de pagamento, tornado inconcebível seja o mesmo anonimizado.

E ao tomar conhecimento desse dado pessoal sensível, que consequências jurídicas e patrimoniais poderão advir da Lei Federal 9.029/95⁴, quando trata da capitulação de práticas discriminatórias em condutas admissionais e de perenidade das relações individuais de trabalho?

O segundo enfoque remete à temática ainda presente, e acentuada a partir da Lei Federal 13.467/17, da tradição das negociações coletivas em estabelecer, como cláusula obrigacional do empregador, o dever de desconto salarial pelos empregadores com posterior repasse desses ao sindicato profissional, notadamente de mensalidades e outras contribuições associativas.

Se naquela anterior hipótese o conhecimento pelo empregador do dado pessoal sensível “filiação sindical” tem razão finalística de aplicação de cláusula normativa às relações individuais de trabalho, ao menos sugerindo pertinência do tratamento – ainda que isso não afaste as angulaturas antes destacadas -, aqui o campo duvidoso é mais extenso.

Trata-se de dado irrelevante na linearidade da relação jurídica existente entre empregado e empregador, mas de deslocamento para o empregador do vínculo obrigacional que está tipicamente afetado no liame associativo entre trabalhador (pagamento da obrigação contributiva) e entidade sindical (recebimento e quitação dessa), com o que passa o empregador a deter maiores responsabilidades, notadamente nas hipóteses em que a referida previsão igualmente impõe o dever de repasse à entidade sindical de folha salarial atualizada e com identificação nominal do empregado.

Poder-se-ia ponderar que os encaminhamentos propostos estão assim apresentados diante da realidade constitucional da representação impositiva fundada na unicidade categorial de base territorial mínima, na qual é irrelevante a manifestação volitiva individual concorde com a personificação sindical, o que encontra realidade distinta acaso houvesse cambiamento para o regime típica e efetivamente associativo, assim compreendido esse como o tipificado no vigésimo inciso do artigo 5º da Constituição Federal.

Assim concebida como volitiva a associação, o cidadão-empregado por ocasião da formalização de sua aderência, inclusive aos termos do estatuto social, firmaria expressamente um documento – genérico e abstrato – previamente acatando e concedendo consentimento à entidade associativa-sindical com conteúdo permissivo da coleta e tratamento de dados – pessoais e

4 Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. – com destaque.

peçoais-sensíveis – necessários à efetivação de cláusulas objeto de negociação coletiva, tanto por essa entidade quanto pelo próprio empregador.

Mas mesmo nesse quadro especulativo, esse conceito ainda não seria suficiente para atendimento das imposições incorporadas pela vigente LGPD e em sua interpretação conforme a Constituição Federal, especialmente quando compreendida que a proteção legal exige a manifestação assentada em prévia informação da destinação finalística (do dado e de seu tratamento) e concedida especificamente para essa finalidade.

4 Considerações Finais

Por tudo o que expressado, e consideradas as naturais imperfeições de uma análise perfunctória, é de se concluir que teria sido pertinente, na elaboração da Lei Federal 13.709/2018, houvesse o Estado-Legislador incorporado expressa normatização endereçada ao exercício da negociação coletiva, prevendo conformações especiais e adaptadas à realidade dessa especial fonte jurídica autônoma.

Não tendo assim se debruçado, é temerária a posterior intervenção complementar-regulamentadora (decretos, regulamentos etc) estatal, face exigência constitucional de que tal ato esteja orientado à fiel execução da lei (art. 84, IV) e não a sua descaracterização ou derrogação implícita.

Referências Bibliográficas

BARZOTTO, Luciane Cardoso. O contrato de trabalho como contrato relacional. In: Revista LTr: legislação do trabalho, v. 79, n. 11, p. 1345-1352, nov. 2015.

BOBBIO, Norberto. O positivismo jurídico: noções de filosofia do direito. Trad. Márcio Pugliese, Edson Bini e Carlos Rodeigues. São Paulo: Ícone, 1995.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 nov. 2020.

_____. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 nov. 2020.

_____. Lei Nº 12.965/2014 – Marco Civil da Internet. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm>. 01 nov. 2020.

_____. Lei Nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 01 nov. 2020.

_____. Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BREDA, Lucieli. O direito à informação aplicado às relações de trabalho. Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

CASTELLS, Manuel. A Galáxia da Internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CESARINO JÚNIOR, A. F. Direito social brasileiro. São Paulo: Saraiva, 1970.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. Sindicato e contrato coletivo de trabalho. Pelotas: Ofigraf, 1965.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Proteção de dados do trabalhador e a questão do necessário consentimento: uma abordagem a partir da Lei n. 13.709/2018. In: Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade/organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020.

FURTADO, Celso. Formação econômica do Brasil. 34. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GOMES, Orlando. A convenção coletiva de trabalho. Edição fac-similiada. São Paulo: LTr, 1995.

HESSE, Konrad. Derecho constitucional y derecho privado. Madrid: Civitas, 1995.

HOBSBAWM, Eric J. Mundos do Trabalho. Trad. Waldea Barcellos e Sandra Bedran. Rio Janeiro: Paz e Terra, 2000.

LOPES, Helvécio Xavier. Convenção legislativa de trabalho na legislação brasileira. Rio de Janeiro: Apollo, 1936.

PECCOUND, Dominique (org.). El Trabajo Decente – puntos de vista filosóficos y espi-

rituales. Madrid: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

PEDRASSANI, José Pedro. Direito do Trabalho e Transformações Sociais: reflexão compatibilizadora do princípio da proteção (um caso a partir da ordem jurídica brasileira). Artigo apresentado no VIII Congresso Iberoamericano y Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social em 14 out 2020.

_____. Supralegalidade dos Convênios Coletivos. São Paulo: LTr, 2014.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 01 nov. 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Da autonomia dogmática do direito do trabalho. Coimbra: Livraria Almedina, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. O Direito do Trabalho e sua Relação com o Direito Comum entre Autonomia, Subsidiariedade e Confluência: Interpretando o art. 8º da Consolidação Reformada das Leis do Trabalho à Luz do Particularismo. In: Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. Org. Guilherme Guimaraes Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso, Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes. São Paulo: LTr, 2017.

SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho. Trad. António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TEIFKE, Nils. Flexibilidade da dignidade humana? Para a estrutura do art. 1º, alínea 1, da lei fundamental. Trad. Roberto José Ludwig. In: HECK, Luís Afonso (Org.). Direito natural, direito positivo, direito discursivo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento Geral de Proteção de Dados – GDPR. Disponível em: <<https://gdpr-info.eu/>>. Acesso em 01 nov. 2020.

UNICEF BRASIL. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em 01 nov. 2020.

SOBRE OS AUTORES:

José Pedro Pedrassani: Advogado. Doutor em Direito do Trabalho (USP). Mestre em Direito Processual (UFRGS). Vice-Presidente do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Pesquisador do GETRAB-USP. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3601-3538>. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8765886594937191> E-mail para contato: jppedrassani@gmail.com

Lucieli Breda: Advogada. Mestre em Direito (UFRGS). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (PUC/RS). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8108-8096>. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8459365035563332> E-mail para contato: lucielibreda@hotmail.com

DESC
DIREITO, ECONOMIA &
SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA