

## A aplicação da lei geral de proteção de dados nas relações de trabalho: a proteção de dados pessoais antes, durante e depois do emprego

### The application of the general data protection law to employment relationships: personal data protection before, during, and after employment

**Ana Letícia Fraga Amitrano**


Universidade Federal Fluminense 

<https://orcid.org/0009-0000-6984-578X>

<http://lattes.cnpq.br/4931887692253698>

[alamitrano@pinheiroguimaraes.com.br](mailto:alamitrano@pinheiroguimaraes.com.br)

**Dra. Cecília Choeri Coelho**

Universidade Estadual do Rio de Janeiro 

<https://orcid.org/0000-0002-7762-8715>

<http://lattes.cnpq.br/1098008170531289>

[cecilia.choeri@chediak.com.br](mailto:cecilia.choeri@chediak.com.br)



Artigo está licenciado sob forma de uma licença



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 International

Attribution-NonCommercial-NoDerivs  
4.0 International Public License (CC BY-NC-ND 4.0)

**Resumo** Este artigo tem como objetivo analisar a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados ("LGPD") no âmbito das relações trabalhistas, investigando de que forma a proteção de dados pessoais deve ser assegurada nas diversas etapas da relação de

emprego, desde o período pré-contratual, que envolve processos de recrutamento, seleção e admissão, até a fase de execução do contrato de trabalho e o momento pós-contratual, após o desligamento do trabalhador. Busca-se interpretar a LGPD em diálogo com a legislação trabalhista e com a jurisprudência nacional, a fim de identificar os direitos e deveres de empregadores e empregados quanto ao tratamento de informações pessoais. O estudo que deu origem ao presente artigo foi realizado com base em método dedutivo, valendo-se de pesquisa bibliográfica e documental, com análise da doutrina especializada, da legislação vigente e de decisões judiciais relacionadas ao tema. Os resultados demonstram que a LGPD incide de forma abrangente sobre as relações laborais, impondo aos agentes de tratamento a necessidade de adotar medidas técnicas e administrativas capazes de assegurar a transparência, a finalidade e a segurança no tratamento de dados de trabalhadores, inclusive diante da coleta excessiva ou do uso inadequado de informações sensíveis. Conclui-se

que a efetiva proteção de dados pessoais no contexto laboral demanda não apenas adequação à legislação, mas também mudança cultural nas práticas de gestão de pessoas, orientada pela valorização da privacidade e pelo respeito à dignidade do trabalhador.

**Palavras-chave** Lei Geral de Proteção de Dados; Direito do Trabalho; Proteção de Dados

**Abstract** This article analyzes the application of the General Data Protection Law ("LGPD") to employment relations, examining how personal data protection should be

ensured at each stage of the employment relationship—from the pre-contractual phase, encompassing recruitment, selection, and hiring, through the performance of the employment contract, and into the post-contractual period following termination. It interprets the LGPD in dialogue with labor legislation and Brazilian case law to identify the rights and obligations of employers and employees regarding the processing of personal information. The study underpinning this article employs a deductive method, drawing on bibliographic and documentary research, including specialized scholarship, current legislation, and judicial decisions on the subject. The findings show that the LGPD applies broadly to labor relations, requiring processing agents (controllers and processors) to adopt technical and administrative measures capable of ensuring transparency, purpose limitation, and security in the processing of workers' data, including in the face of excessive collection or inappropriate use of sensitive information. The article concludes that effective protection of personal data in the workplace demands not only formal compliance with the law but also a cultural shift in people management practices, guided by respect for privacy and the dignity of the worker.

**Keywords:** General Data Protection Law (LGPD); Labor Law; Data Protection.

## 1. Introdução

O presente artigo tem como foco a aplicação da Lei n. 13.709, de 2018 ("Lei Geral de Proteção de Dados" ou "LGPD") no âmbito das relações trabalhistas, com destaque para a forma como a proteção de dados pessoais deve ser assegurada nas diferentes etapas da relação de emprego. O objetivo central consiste em investigar a incidência da LGPD no contexto laboral, abrangendo o período pré-contratual, que envolve os processos de recrutamento, seleção e admissão, a fase de execução do contrato de trabalho e, posteriormente, o período pós-contratual, após o desligamento do trabalhador. A problemática que

orientou a pesquisa concentra-se na identificação das bases legais mais adequadas ao tratamento de dados no ambiente laboral, bem como na análise dos cuidados que devem ser observados pelas empresas em relação a informações pessoais de empregados, candidatos e ex-funcionários ao longo das diversas etapas de uma relação de trabalho.

A escolha do tema justifica-se pela relevância e atualidade do debate acerca da proteção de dados no mundo. A LGPD insere-se em um movimento global de regulamentação do tratamento de informações pessoais, impulsionado pelos avanços tecnológicos que ampliaram significativamente as possibilidades de coleta, armazenamento e processamento de dados. Nesse contexto, mostra-se essencial compreender os impactos da legislação sobre a dinâmica das relações laborais, contribuindo, de um lado, para a efetiva tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores e, de outro, para o adequado cumprimento das obrigações legais por parte das empresas.

Metodologicamente, a pesquisa adotou abordagem dedutiva, fundamentada em levantamento bibliográfico e documental, com análise da legislação pertinente, da doutrina especializada e de decisões judiciais selecionadas proferidas em reclamações trabalhistas que discutem alegações de violação à LGPD.

No desenvolvimento deste artigo será apresentado inicialmente um panorama sobre a proteção de dados pessoais no Brasil, com destaque para as definições trazidas pela LGPD e a delimitação do conceito de dados pessoais. Em seguida, examinam-se as bases legais adequadas ao tratamento de dados no âmbito das relações de trabalho, com especial atenção às controvérsias decorrentes do uso exclusivo do consentimento do empregado como fundamento jurídico. Por fim, analisa-se o tratamento de dados nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual, bem como o posicionamento dos

tribunais trabalhistas diante dessa temática.

## 2. A proteção de dados pessoais no Brasil

Seguindo uma tendência mundial de normatização dos direitos relacionados ao uso de dados pessoais, e considerando o avanço da tecnologia, que permitiu a coleta de dados em maior velocidade e quantidade, foi aprovada a LGPD em agosto de 2018, estabelecendo os princípios, requisitos legais e obrigações relacionadas à coleta, uso, armazenamento, compartilhamento e tratamento de dados pessoais.

A LGPD buscou regular o uso de dados pessoais por pessoas (naturais ou jurídicas) em qualquer atividade econômica realizada, garantindo direitos aos titulares dos dados, e estabelecendo limites ao tratamento dos dados. A LGPD também garante proteção aos dados pessoais no meio digital, incentivando a transparência na gestão das informações pessoais e buscando proteger os cidadãos contra o uso indiscriminado dos seus dados pessoais também na internet.

Apesar das regras para tratamento de dados terem sido incluídas expressamente no ordenamento jurídico apenas recentemente (em 2018) através da promulgação da LGPD, o poder judiciário já vinha proferindo decisões no sentido de proteger os indivíduos da divulgação indevida de dados pessoais, com fundamento nos direitos constitucionais de inviolabilidade da vida privada e intimidade (art. 5º, x da CF)<sup>1</sup>, do sigilo das correspondências e comunicações (art.

---

<sup>1</sup> Constituição Federal, art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (...).

5º, XII da CF)<sup>2</sup>, e até mesmo na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948.

No entanto, foi somente em fevereiro de 2022 que a proteção dos dados pessoais foi reconhecida expressamente no texto da Constituição Federal como um direito fundamental, através da Emenda Constitucional n.º 115, que incluiu no artigo 5º, LXXIX<sup>4</sup> da Constituição Federal o direito expresso à proteção dos dados pessoais, inclusive em meios digitais.

No âmbito das relações trabalhistas, reguladas pelo Direito do Trabalho e majoritariamente pelo Decreto-Lei 5.452/1943 ("CLT"), o tratamento de dados pessoais também deve observar os termos da LGPD. Isso porque a LGPD se intersecciona com outras matérias previstas no ordenamento jurídico brasileiro, reforçando a ideia de aplicabilidade geral, como o seu próprio nome já indica, e se colocando como uma fonte normativa que deve conversar com as demais legislações a fim de garantir proteção ampla aos dados pessoais.

Segundo Maurício Godinho (2019), através de uma interpretação sistemática dos artigos 3º e 4º da LGPD<sup>5</sup>, que indicam em que situações a LGPD

---

<sup>2</sup> Cf. Constituição Federal. art. 5º (...) XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal (...)

<sup>3</sup> Cf. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Art. 12: Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a proteção da lei. (disponível em <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>)

<sup>4</sup> Cf. Constituição Federal. Constituição Federal: Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) LXXIX - é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais (...)

<sup>5</sup> Cf. LGPD: Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:

I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional;

II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou [\(Redação dada pela Lei nº 13.853,](#)

é ou não aplicável, conclui-se que a LGPD também é aplicável às relações de emprego.

Na relação de trabalho, o empregador assume o risco da atividade econômica (ainda que não lucrativa), e o empregado é pessoa física que, de modo não eventual e com subordinação jurídica, recebe salários como contraprestação do serviço realizado. Nessa dinâmica, o empregador atua como agente de tratamento e realiza uma série de atividades que envolvem o uso dos dados pessoais do empregado, as quais, portanto, se sujeitam às regras da LGPD. Essas atividades ocorrem durante a relação de emprego, mas também durante a fase pré-contratual (i.e., durante a seleção para o emprego) e na fase pós-contratual (i.e., após o desligamento do empregado), devendo a LGPD ser observada em todas essas fases, conforme será demonstrado adiante.

## 2.1 Breves considerações sobre o Regime de Proteção de Dados Pessoais Previsto na LGPD

De acordo com o texto da LGPD, um dado pessoal é toda e qualquer

---

[de 2019](#)) [Vigência](#)

III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.

§ 1º Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta.

§ 2º Excetua-se do disposto no inciso I deste artigo o tratamento de dados previsto no inciso IV do caput do LGPD: art. 4º desta Lei.

Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais:

I - realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos;

II - realizado para fins exclusivamente:

a) jornalístico e artísticos; ou

b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei;

III - realizado para fins exclusivos de:

a) segurança pública;

b) defesa nacional;

c) segurança do Estado; ou

d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou

IV - provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso

compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto nesta Lei. (...)

informação relacionada à uma pessoa natural, que seja identificada ou possível de ser identificada (art. 5º, I da LGPD)<sup>6</sup>.

Além disso, são considerados como titulares dos dados as pessoas naturais a quem os dados pessoais se referem (art. 5º, V da LGPD)<sup>7</sup>. Em paralelo, os agentes de tratamento de dados são as pessoas naturais ou jurídicas, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais ou que realizam o tratamento de dados pessoais em nome de um terceiro (art. 5º, VI, VII e IX da LGPD)<sup>8</sup>.

Por sua vez, o tratamento de dados é evidenciado em toda e qualquer operação realizada com os dados pessoais. Por exemplo, a coleta, recepção, armazenamento, classificação, utilização, reprodução, transmissão, arquivamento, e eliminação de dados pessoais são atividades incluídas no conceito legal de tratamento de dados (art. 5º, X, da LGPD)<sup>9</sup>.

Além da proteção aos dados pessoais de forma geral, a exemplo de dados de identificação e dados de contato, a LGPD protege em especial os dados pessoais sensíveis. De acordo com o artigo 5º da referida lei, dado pessoal sensível é qualquer dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dados

---

<sup>6</sup> Cf. LGPD: Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: (...) I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável (...).

<sup>7</sup> Cf. LGPD: Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: (...) V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento (...).

<sup>8</sup> Cf. LGPD: Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: (...) VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais; VII - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador; (...) IX - agentes de tratamento: o controlador e o operador (...).

<sup>9</sup> Cf. LGPD: Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: (...) X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração (...).



genéticos ou dados biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural.

O tratamento dos dados pessoais deve observar determinados princípios, inscritos no artigo 6º da LGPD<sup>10</sup>. Dentre eles, destacam-se (i) os princípios da finalidade e adequação, segundo os quais o tratamento de dados deve ser feito para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular dos dados, além de ser realizado de forma compatível com as finalidades informadas ao titular dos dados; (ii) o princípio da transparência, que indica a necessidade de garantia aos titulares dos dados de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento de seus dados, e os respectivos agentes de tratamento; e (iii) o princípio da não discriminação, que prevê a impossibilidade de realização do tratamento de dados para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos.

Importante ressaltar que o tratamento de dados pessoais em desacordo com as disposições da LGPD enseja a responsabilidade administrativa e civil dos agentes de tratamentos de dados. A Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), órgão responsável pela fiscalização do cumprimento da LGPD, poderá aplicar diversas sanções administrativas ao infrator da legislação, incluindo

---

<sup>10</sup> Cfr. LGPD. Art. 6º. As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados; IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais; V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento; VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial; VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão; VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais; IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos; X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.



advertências, multas administrativas que podem chegar a R\$50 milhões por infração, ou até a proibição parcial ou total do exercício de atividades que envolvam o tratamento de dados pessoais (art. 52 da LGPD)<sup>11</sup>

Além das sanções administrativas, o tratamento de dados em desacordo com a LGPD também gera o dever de indenizar o titular dos dados, em caso de dano ou prejuízo, observando a extensão do dano causado (art. 42 da LGPD)<sup>12</sup>.

## 2.2 Bases legais para o tratamento de dados

Com o objetivo de proteger o titular de dados pessoais, sobretudo contra o uso indiscriminado ou abusivo, incluindo divulgações indevidas de dados, a LGPD autoriza que os dados pessoais sejam tratados apenas nas hipóteses conhecidas como “base legais”.

As bases legais garantem que o tratamento de dados seja realizado de forma lícita, transparente e proporcional, e representam os fundamentos jurídicos

<sup>11</sup> Cf. LGPD. Art. 52 Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional: I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas; II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração; III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II; IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência; V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização; VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração; X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador; XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período; XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados. (...).

<sup>12</sup> Cf. LGPD. Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo. § 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados: I - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei; II - os controladores que estiverem diretamente envolvidos no tratamento do qual decorreram danos ao titular dos dados respondem solidariamente, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei. (...).

que legitimam toda a cadeia de tratamento de dados, desde a coleta, passando pelo uso, armazenamento, compartilhamento das informações pessoais, até o descarte dos dados coletados.

No contexto da LGPD, as bases legais estão previstas principalmente no artigo 7º, sobre o tratamento de dados pessoais em geral, e no artigo 11, que aborda as hipóteses específicas para o tratamento de dados pessoais sensíveis. Cada uma dessas hipóteses possui requisitos e limites próprios, que devem ser observados pelo controlador dos dados de acordo com a finalidade e a natureza da operação de tratamento.

O tratamento dos dados pessoais somente é admitido quando fundamentado em uma das bases legais previstas na LGPD. Ou seja, o tratamento dos dados pessoais só será considerado lícito e em observância à LGPD caso seja justificado por uma das hipóteses previstas na lei.

Dentre as possibilidades de tratamento de dados pessoais, a lei indica que é lícito o tratamento de dados pessoais (i) mediante o fornecimento de consentimento pelo titular; (ii) para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; (iii) pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres; (iv) para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais; (v) quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados; (vi) para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral; (vii) para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro; (viii) para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou

autoridade sanitária; (ix) quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiros, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou (x) para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente (arts. 7 e 11 da LGPD).

### 2.3 As bases legais utilizadas nas relações de trabalho

De forma geral, é comum que nas relações trabalhistas as bases legais utilizadas para justificar o tratamento de dados pelo empregador sejam as previstas no artigo 7º, incisos I, II, V, VI, e IX da LGPD<sup>13</sup>, sem ordem de preferência, quais sejam, (i) o consentimento do empregado para o tratamento de dados; (ii) o tratamento de dados para cumprimento de dever legal ou regulatório; (iii) o tratamento de dados quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular; (iv) para garantir os princípios da ampla defesa e contraditório em processos judiciais e administrativos; e/ou (v) em razão do legítimo interesse do empregador.

Algumas hipóteses possuem aplicação mais direta e sem grandes complicações, como quando o empregador precisa tratar dados do empregado para execução do contrato ou para cumprir obrigações legais ou regulatórias. Todavia, outras implicam análises mais complexas. As duas bases legais mais

---

<sup>13</sup> Cf. LGPD. Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular; II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; (...) V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados; VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem); (...) IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

polêmicas, dentre as utilizadas para justificar a coleta e tratamento de dados pessoais no âmbito das relações trabalhistas, são as bases legais cujos requisitos são o consentimento do empregado ou o legítimo interesse do empregador (art. 7º, I e IX da LGPD).

Com relação ao consentimento, de acordo com a redação do art. 5º, XII da LGPD, o consentimento é a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada<sup>14</sup>, o que autoriza o tratamento dos seus dados nos limites informados pelo controlador. Esse consentimento deve ser entregue por escrito ou por outro meio que demonstre de forma inequívoca a manifestação de vontade do titular, e deve se referir às finalidades determinadas e específicas informadas pelo empregador na qualidade de controlador dos dados que serão tratados, podendo ser revogado a qualquer momento (art. 8º da LGPD)<sup>15</sup>.

Ocorre que, nas relações trabalhistas, por menos intuitivo que possa parecer, o consentimento do titular dos dados é a base legal mais frágil dentre as bases que poderão ser utilizadas para justificar o tratamento dos dados pessoais. Isso porque o consentimento do empregado é visto com reservas pelos tribunais trabalhistas, considerando que, em regra, não há simetria na relação

---

<sup>14</sup> Cf. LGPD. Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: (...) XII - consentimento: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada (...).

<sup>15</sup> Cf. LGPD. Art. 8º. O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular. §1º Caso o consentimento seja fornecido por escrito, esse deverá constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais. §2º Cabe ao controlador o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o disposto nesta Lei. §3º É vedado o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento. §4º O consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, e as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas. §5º O consentimento pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular, por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação, nos termos do inciso VI do caput do art. 18 desta Lei. §6º Em caso de alteração de informação referida nos incisos I, II, III ou V do art. 9º desta Lei, o controlador deverá informar ao titular, com destaque de forma específica do teor das alterações, podendo o titular, nos casos em que o seu consentimento é exigido, revogá-lo caso discorde da alteração.

jurídica entre empregado e empregador.

Em primeiro lugar, porque a relação de trabalho é marcada por vulnerabilidade do empregado em razão de sua dependência econômica do empregador, visto que o empregado depende de quem lhe paga o salário, verba de natureza alimentar. Além disso, a subordinação jurídica do empregado ao empregador (nesse caso, titular e controlador dos dados) é um dos requisitos essenciais na relação de emprego, podendo ensejar abusos no momento da coleta, utilização e conservação dos dados (Godinho, p. 111). Inclusive, a ausência de subordinação (ou insubordinação) do empregado ao empregador, por si só, seria motivo para demissão por justa causa (art. 482, H da CLT)<sup>16</sup>, de modo que, em tese, a liberdade para recusa ou negativa de consentimento do empregado em autorizar o tratamento dos seus dados pessoais – como visto, requisito essencial para que o consentimento seja considerado válido – resta consideravelmente limitada ou prejudicada.

Em outras palavras, o empregado teoricamente não é totalmente livre para agir como bem entender, mas deve se subordinar, acatar as ordens e determinações do empregador. Assim, o empregado pode ter uma tendência natural a consentir com qualquer solicitação do empregador, inclusive autorizando o tratamento de seus dados, sob temor de perda do emprego. Nesse caso, conseqüentemente, a manifestação de vontade do empregado ao consentir com o tratamento dos seus dados pessoais não será livre, e não corresponderá à sua verdadeira vontade ou intenção. Por esse motivo, a depender do caso concreto, o consentimento concedido pelo empregado poderá ser considerado nulo, tendo em vista que a LGPD veda o tratamento de dados pessoais mediante vício de consentimento, vedação expressamente incluída no artigo 8º, §3º da

---

<sup>16</sup> CLT. Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) h) ato de indisciplina ou de insubordinação (...).

LGPD. Importante ressaltar que, em caso de eventual ação trabalhista requerendo o reconhecimento da nulidade do consentimento fornecido pelo empregado, é do empregador o ônus da prova de que o consentimento foi concedido livre de vícios.

Ainda com relação à base legal do consentimento, vislumbramos que é possível mitigar o risco de nulidade para os casos envolvendo empregados considerados como hiperssuficientes pela legislação. Nos termos do artigo 444 da CLT<sup>17</sup>, os empregados hiperssuficientes são os que, cumulativamente, possuem diploma de nível superior, e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da previdência social (que, em agosto de 2025, era de R\$8.157,41)<sup>18</sup>.

Esses empregados hiperssuficientes podem estipular livremente as relações contratuais de trabalho, desde que não se oponham às disposições legais. A legislação concede essa prerrogativa a tais empregados por considerar que possuem maior grau de esclarecimento e qualificação, o que, somado à alta remuneração, lhe garantiria maior capacidade de negociação dos termos do seu contrato com o empregador. Em outras palavras, esses empregados hipersuficientes teriam maior poder de barganha e conhecimento técnico para negociar diretamente com o empregador, sem que seja necessária a proteção rígida dada aos demais empregados, o que dificultaria eventual alegação de que

---

<sup>17</sup> Cf. CLT. 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. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

<sup>18</sup> Cfr. Informação obtida em <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/confira-como-ficaram-as-aliquotas-de-contribuicao-ao-inss>, acesso em 10/8/2025.

houve coação para consentir. Portanto, em princípio, o consentimento fornecido por empregados hiperssuficientes pode ser entendido como livre, espontâneo e inequívoco.

Diante de todo o exposto sobre a base legal do consentimento, importantes autores do direito do trabalho, inclusive Maurício Godinho (2019), recomendam que o empregador busque a fundamentação para tratamento dos dados pessoais em outras bases legais previstas no artigo 7º da LGPD, para evitar discussões acerca da (in)validade do consentimento, sob o argumento de que não foi, de fato, livre e espontâneo. Ainda assim, mesmo adotando-se outra base legal, Mauricio Godinho (2019) defende que o consentimento seja igualmente coletado, de forma escrita e por meio de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais, sendo específico para cada finalidade informada pelo empregador.

A outra base legal muito utilizada no âmbito do direito do trabalho é o legítimo interesse do empregador (art. 7º, IX da LGPD)<sup>19</sup>. De forma a evitar que a base legal do legítimo interesse seja contaminada de forma negativa com discricionariedade inerente aos agentes de dados, uma vez que não há a definição expressa do que seria um interesse legítimo, a própria LGPD indica no seu artigo 10 os parâmetros para a aplicação da referida base legal, garantindo que o interesse do agente de tratamento (no caso, o empregador) a justificar o tratamento de dados seja, de fato, legítimo.

De acordo com o artigo 10º da LGPD<sup>20</sup>, o legítimo interesse somente

---

<sup>19</sup> Cf. LGPD. Art. 7º. O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: (...) IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

<sup>20</sup> Cf. GPD. Art. 10 - O legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para *finalidades legítimas*, consideradas a partir de *situações concretas*, que incluem, mas não se limitam a: I - apoio e promoção de atividades do controlador; e II - proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais,



poderá ser utilizado em situações concretas e para finalidades legítimas, como em circunstâncias de apoio e promoção de atividades do controlador (inciso I) e em casos de proteção, com relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas e os direitos e liberdades fundamentais (inciso II).

Nesse contexto, Bruno Bioni (2021) indica quatro passos que devem ser observados para a correta aplicação e aferição do legítimo interesse: como primeiro passo, em linha com o caput e inciso I do artigo 10 da LGPD, deve-se observar se o interesse do controlador é efetivamente contornado por uma finalidade legítima, ou seja, se não contraria outras legislações e direitos fundamentais dos empregados. Essa análise deve partir de uma situação concreta, para que a justificativa não seja como um “cheque em branco” para a coleta de dados pessoais de forma indiscriminada.

O segundo passo é delimitar exatamente quais dados pessoais serão tratados, observando o §1º do art. 10 da LGPD, uma vez que os dados coletados devem ser apenas os dados estritamente necessários para atingir a finalidade pretendida. Por exemplo, o empregador deve refletir se é possível atingir o mesmo objetivo por meio da análise de uma quantidade menor de dados, menos intrusiva ao titular, ou ainda se é possível atingir a finalidade pretendida através da análise de dados públicos.

No terceiro passo, deve-se sopesar os interesses do controlador/empregador e o interesse de terceiros diante do titular de dados, aferindo se o tratamento dos dados pessoais está dentro das legítimas

---

nos termos desta Lei. § 1º Quando o tratamento for baseado no legítimo interesse do controlador, *somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade pretendida poderão ser tratados*. § 2º O controlador deverá adotar medidas para garantir a *transparência* do tratamento de dados baseado em seu legítimo interesse. § 3º A autoridade nacional poderá solicitar ao controlador relatório de impacto à proteção de dados pessoais, quando o tratamento tiver como fundamento seu interesse legítimo, observados os segredos comercial e industrial (grifos nossos).

expectativas do titular dos dados. Bruno Bioni (2021) também recomenda que seja analisado de que forma os titulares dos dados serão impactados, sobretudo em caso de repercussões negativas ou vazamento dos dados, a fim de garantir os direitos e liberdades fundamentais do titular.

Por fim, o quarto passo, observando o requisito inscrito no §2º do art. 10 da LGPD, é garantir a transparência do tratamento de dados, informando expressamente ao titular a finalidade para a qual os dados serão utilizados, concedendo ao titular a possibilidade de se opor ao tratamento dos seus dados, e adotando ações que mitiguem os riscos para o titular (por exemplo, anonimizando os dados).

### **3. O tratamento de dados nas relações de trabalho**

Como mencionado anteriormente, a LGPD também se aplica às relações de trabalho, impondo aos empregadores deveres e cuidados específicos no tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. A proteção conferida pela legislação não se limita ao período de vigência do contrato de trabalho, abrangendo todas as fases da relação laboral.

Assim, a observância das normas da LGPD deve ocorrer desde a etapa pré-contratual, que compreende processos de recrutamento e seleção, passando pela fase contratual, durante a execução das atividades e a gestão do vínculo empregatício, até a fase pós-contratual, quando o tratamento de dados pode ser necessário para cumprimento de obrigações legais, defesa em processos judiciais ou manutenção de cadastros internos.

Dessa forma, o empregador deve adotar medidas técnicas e administrativas adequadas para garantir que os dados sejam coletados, utilizados e armazenados de forma legítima, segura e proporcional em todas essas etapas.

### 3.1 O tratamento de dados pessoais na fase pré-contratual

A fase pré-contratual pode ser entendida como a etapa de recrutamento e seleção de candidatos interessados em uma vaga de emprego. Nessa etapa, em linha com os princípios da finalidade e adequação aplicáveis ao tratamento de dados pessoais, devem ser coletados apenas os dados pessoais que sejam necessários para a avaliação da capacidade ou aptidão profissional do candidato para o cargo proposto.

Ou seja, em linha com as melhores práticas visando o atendimento integral da LGPD e a fim de evitar o tratamento de dados em desacordo com a legislação, não devem ser coletadas informações sobre a vida privada do candidato, a menos que tenham relação direta e necessária com a vaga em aberto e com as funções que serão desempenhadas pelo candidato, caso admitido.

Nesse sentido, a solicitação de determinadas informações e/ou documentos em processos seletivos pode ser considerada prática discriminatória pela Justiça do Trabalho, observando o Artigo 7º, incisos XXX e XXXI da Constituição Federal<sup>21</sup> e a Lei n.º 9.029/95<sup>22</sup>, que proíbem a discriminação no tocante a critérios de admissão, sobretudo se os dados solicitados forem dados pessoais sensíveis.

É o caso, por exemplo, da solicitação de informações sobre se o candidato ao emprego tem ou não filhos, sua orientação sexual, dados de saúde em geral, orientação política ou filosófica. Dados que, em regra, são

<sup>21</sup> Cf CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (...).

<sup>22</sup> Cf. Lei n.º 9.029 de 13 de abril de 1995: Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

completamente desnecessários para o exercício de funções e atividades comuns.

Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho ("TST") julgou Ação Civil Pública n.º 933-49.2012.5.10.0001, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, na qual se discutiu a possibilidade de uma empresa coletar e inserir em seu banco de dados informações sobre candidatos às vagas de emprego que fossem provenientes de cadastros de restrição ao crédito. Ou seja, a empresa envolvida na ação civil pública adotava como prática solicitar informações sobre a vida financeira do candidato ao emprego.

Na ação, o TST entendeu que as informações do cadastro de restrição ao crédito destinam-se exclusivamente à proteção do crédito a ser concedido por bancos, particulares e associações comerciais, e não poderiam ser utilizadas para aferição de empregabilidade de candidatos. Nesse sentido, o TST considerou que a prática adotada pela empresa era ilegal e discriminatória, sob o argumento de que o cadastro de proteção ao crédito foi usado com fim diverso daquele para o qual foi criado, havendo a possibilidade de discriminação de candidatos no acesso ao emprego, o que fere diversos princípios inscritos no artigo 6º da LGPD, dentre eles o princípio da finalidade e da não discriminação, ainda que os dados sejam de acesso público, à luz do artigo 7º, §3º da LGPD<sup>23</sup>. Veja-se a decisão proferida:

RECURSO DE EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS. 1. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DE UTILIZAR BANCO DE DADOS, DE PRESTAR E/OU BUSCAR INFORMAÇÕES SOBRE RESTRIÇÕES CREDITÍCIAS RELATIVAS A MOTORISTAS DE CARGAS, CANDIDATOS A EMPREGO. (...)

1.2. A Constituição consagra o princípio da livre iniciativa (art. 170, parágrafo único, da CF), ressalvados os limites impostos pela ordem jurídica. Quanto ao tema, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que *as informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito não podem ser exigidas de empregados e candidatos a emprego, por caracterizar vedada discriminação (art. 1º da Lei 9.029/95)*. 1.3. No que tange aos motoristas de transporte de cargas, dispõe o art. 13-A da Lei 11.442/2007, incluído pela Lei 13.103/2015, que "é vedada a utilização

<sup>23</sup> Cf. LGPD. Art. 7º 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 (...).

de informações de bancos de dados de proteção ao crédito como mecanismo de vedação de contrato com o TAC [transportador autônomo de cargas] e a ETC [empresa de transporte rodoviário de cargas] devidamente regulares para o exercício da atividade do Transporte Rodoviário de Cargas". 1.4. Poder-se-ia defender que a vedação é dirigida apenas ao empregador a quem se destina a informação prestada pela ré. Não obstante, ao incluir esse elemento como de risco ao contrato e repassá-lo inclusive à seguradora, há potencial infração à Lei. 1.5. Destaque-se que se discute tutela inibitória, de natureza preventiva, e que tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Aqui, examina-se a probabilidade de ilícito. O certo é que a "ratio" que inspira a jurisprudência, e agora a Lei, é que referido cadastro, ainda que público, destina-se à proteção do crédito a ser concedido por bancos, particulares e associações comerciais. Não deve ser usado para aferição da empregabilidade do motorista ou da probabilidade de que venha a subtrair as mercadorias transportadas. Se não há condenação por crimes contra o patrimônio (v.g. estelionato), não há motivos para questionar o caráter do simples devedor, cujas razões para a inadimplência fogem, no mais das vezes, ao seu controle. 1.6. Embora recente, e em bom momento, a Lei de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), em seu art. 6º, dispõe sobre as diretrizes para o tratamento de dados pessoais. "In verbis": "As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados; [...] IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;". 1.7. *Se se está diante de uma manipulação de dados pessoais tendente a gerar uma cadeia de quebra da isonomia e de discriminação (já repudiada no art. 1º da Lei 9.029/1995 e pela Convenção 111 da OIT), não há que se falar em prevalência do direito fundamental à livre iniciativa. No caso, a ré usa dado com fim diverso daquele para o qual foi criado, a fim de indicar ao empregador e à seguradora um maior risco na contratação ou na distribuição de serviços para determinado empregado. Culpar o empregador que acate o relatório como se ele fosse, sozinho, o violador da ordem constitucional é uma ficção.* 1.8. *Destarte, utilizar ou fazer utilizar o cadastro para qualquer outro fim que não a proteção ao fornecimento de crédito, salvo autorização em Lei, após a vigência da LGPD, é ilegal.* Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido<sup>24</sup>. (grifos nossos) (Brasil, TST, 2022).

Ainda sobre a proteção de dados na fase pré-contratual, ao julgar incidente de recursos repetitivos, o TST também pacificou a questão sobre a

<sup>24</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Recurso de Revista n.º 933-49.2012.5.10.0001. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicado em 25/02/2022.

exigência de certidão negativa de antecedentes criminais por parte de empregadores, sobretudo em processos seletivos.

Inúmeros recrutadores solicitavam que os candidatos apresentassem certidão de antecedentes criminais, sob o argumento de que tal medida seria necessária para resguardar a empresa de eventuais riscos à segurança patrimonial, à integridade física de colaboradores e clientes, ou de possíveis responsabilidades decorrentes da conduta do futuro empregado.

No julgamento de recurso repetitivo n.º 243000-58.2013.5.13.0023 pelo TST restou fixada tese de repercussão geral no sentido de que a exigência de apresentação dos dados contidos na referida certidão pode ser abusiva, ensejando o direito ao recebimento de indenização por danos morais, caso não seja justificada por lei, natureza da função ou grau de confiança necessário para o desempenho das tarefas. Veja-se a decisão:

INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO.

1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. 2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. 3. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido.<sup>25</sup> (Brasil, TST, 2017)

<sup>25</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Incidente de Recurso de Revista Repetitivo n.º 243000-58.2013.5.13.0023. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Publicado em 22/9/2017.

Nesse sentido, a exigência da certidão de antecedentes criminais só deve ser realizada caso a função a ser exercida demande grau especial de confiança, como é o caso de empregados que lidam diretamente com dinheiro, trabalhadores que manejam substâncias tóxicas, armas, entorpecentes, e outros exemplificados na decisão do TST colacionada acima.

Ressalta-se que, em caso de desfecho negativo do processo seletivo, em linha com as disposições da LGPD, o recrutador deve informar ao candidato que o seu currículo e outros dados pessoais coletados serão descartados, ou, caso haja interesse, solicitar autorização expressa do candidato para manter o seu currículo e as informações em arquivo para futuras vagas.

Diante do exposto, conclui-se que, na fase pré-contratual, a coleta, o armazenamento e a análise dos dados pessoais dos candidatos ao emprego devem ocorrer de forma transparente, proporcional e estritamente vinculada à finalidade do processo seletivo, evitando a solicitação de documentos e informações referentes à vida pessoal do empregado e que não tenham relação com a função que será exercida, a fim de não incorrer em práticas discriminatórias ou excessivas, em desacordo, portanto, com a LGPD.

### 3.2 O tratamento de dados pessoais no curso do contrato de trabalho

No curso do contrato de trabalho, durante a relação de emprego, é a fase em que a maior parte dos dados pessoais e/ou dados sensíveis dos empregados são coletados. Por exemplo, é necessária a coleta de dados bancários para pagamentos de salários, coleta de dados relacionados aos filhos de empregados para fins de desconto de pensão alimentícia em folha de pagamento ou concessão de auxílios previstos em normas coletivas, coleta de biometria para acesso ao local de trabalho e marcação da jornada de trabalho em ponto



eletrônico, coleta de dados relacionados à saúde do empregado para fins de exames ocupacionais e atestados médicos para o abono de faltas, entre outros. Em razão do grande volume de dados pessoais coletados e tratados nessa fase, o período contratual é o mais sensível com relação à necessidade de observância da LGPD.

Nos termos da LGPD, o empregado deve ter conhecimento a respeito de todas as informações e direitos pertinentes ao tratamento dos seus dados, incluindo quais foram os dados coletados e a respectiva finalidade, a base legal referente à justificativa para o tratamento, forma e duração do tratamento, e informações acerca do compartilhamento dos dados com outras empresas, parceiros ou clientes, caso aplicável. Assim, independentemente de qual base legal é utilizada, todas as informações sobre o tratamento dos dados devem ser passadas ao empregado de forma clara, objetiva, transparente e exata, observando o princípio da transparência inscrito no artigo 6º, VI da LGPD<sup>26</sup>.

Um aspecto importante que envolve o tratamento de dados pessoais dos empregados durante a relação contratual é a possibilidade de monitoramento de celulares e e-mails corporativos (o que daria acesso integral ao empregado aos e-mails e mensagens enviadas e recebidas pelos empregados), e o monitoramento do ambiente de trabalho através da instalação de câmeras (que captam a imagem e dados biométricos do empregado).

A análise a respeito desses tipos de monitoramentos deve ser feita obrigatoriamente sob o ponto de vista de um conflito entre dois princípios do direito brasileiro, quais sejam: (i) o poder diretivo do empregador; e (ii) o direito a inviolabilidade da privacidade e intimidade do empregado.

---

<sup>26</sup> Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: (...) VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial (...).

Nas palavras de Guilherme Magalhães (1994, citado por Bezerra Leite, 2023) o poder diretivo do empregador é:

a faculdade que tem o empresário de exercer todas as atividades referentes à administração da empresa, planejando a ação da organização, estabelecendo normas para o seu funcionamento, comandando e fiscalizando a execução do trabalho, prescrevendo as regras de conduta dos empregados, adotando as medidas cabíveis para a realização plena dos objetivos da empresa (Magalhães, 1994 *apud* Leite, 2023).

Para Bezerra Leite (2023), o poder diretivo do empregador se manifesta de três formas distintas: primeiro, como poder de organização ou poder diretivo. Ou seja, o poder de definir e organizar as questões relacionadas aos fins econômicos da empresa, incluindo a instituição de regulamentos e normas internas. Segundo, como poder de controle, através da fiscalização das atividades profissionais dos empregados. Por fim, como poder disciplinar, através da imposição de sanções e penalidades aos empregados em caso de descumprimento da legislação ou de normas e determinações internas.

Como mencionado, uma das aplicações práticas do poder diretivo do empregador é através do poder de controle e fiscalização que o empregador exerce sobre as atividades desempenhadas pelos seus empregados. No entanto, o poder diretivo (incluindo o poder de controle e fiscalização) não é um "passe livre" para que o empregador desrespeite os direitos e liberdades individuais dos empregados, inclusive o direito à proteção dos dados pessoais e tratamento dos dados protegido pela LGPD.

Nesse sentido, a Constituição Federal, a respeito do direito à privacidade e à proteção de dados, estabelece no rol de direitos e garantias constitucionais constantes do seu artigo 5º, X e LXXIX, que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" e que "é assegurado, nos

termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais", princípios que também são reafirmados no artigo 2º, incisos I e IV da LGPD.

Ressalta-se que a Constituição Federal e a LGPD não garantem a todos os indivíduos 'somente' o direito à intimidade e privacidade. Os textos constitucional e legal vão além: estabelecem que todos tem direito à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem. Não se trata, portanto, de um direito do indivíduo à intimidade, mas de verdadeira garantia de inviolabilidade de tal direito. Desse modo, antes de implementar qualquer ferramenta de controle ou monitoramento de empregados, a empresa deverá sopesar os dois princípios do direito brasileiro mencionados, a fim de confirmar se o exercício do poder diretivo do empregador respeita e se adequa ao direito a inviolabilidade da privacidade e intimidade do empregado.

Ainda que o monitoramento do ambiente de trabalho seja fundado em legítimo receio de violação de normas internas da empresa, o poder diretivo do empregador não pode se sobrepor à garantia constitucional de inviolabilidade da intimidade e privacidade do indivíduo/empregado. Nesse contexto, salvo uma situação muito específica e altamente grave (como por exemplo, risco de que a intimidade de outro empregado seja violada), a justiça do trabalho poderá entender que a potencial violação a uma política interna do empregador (ou até mesmo uma efetiva violação de determinada política) não autoriza que o empregado tenha sua intimidade e privacidade violadas ou sequer ameaçadas pelo empregador.

Como forma de mitigar eventuais riscos trabalhistas, além de sopesar os dois princípios anteriormente mencionados (i.e., poder diretivo do empregador *vs* direito à privacidade), a empresa deverá confirmar a adequação e proporcionalidade das medidas de monitoramento que serão adotadas, a fim de

determinar se todos os dados coletados por tais medidas ou ferramentas serão totalmente necessários para atingir a finalidade da coleta em questão, garantindo que as informações coletadas sejam reduzidas ao mínimo necessário à consecução da atividade profissional, em linha com as disposições da LGPD. Por exemplo, caso o empregador deseje realizar monitoramento do ambiente de trabalho com câmeras, é importante que essas câmeras cubram o ambiente de forma geral, sem que estejam focadas ou voltadas ao rosto ou aos computadores de empregados específicos, a fim de evitar a violação de sua privacidade e intimidade.

Com relação ao monitoramento de e-mails ou celulares corporativos, considerando que essas ferramentas são de propriedade do empregador, e não devem ser utilizadas para fins pessoais (logo, não devem conter informações íntimas e privadas do empregado), é provável que a justiça do trabalho entenda que eventual monitoramento do conteúdo dessas ferramentas se deu de forma lícita, sem qualquer violação à LGPD e/ou ao direito de inviolabilidade da intimidade e privacidade. No entanto, é importante que essas ferramentas tenham sido entregues pela empresa como ferramentas de trabalho e que o empregado tenha expressa ciência de que (i) é proibida a utilização das ferramentas, e-mails e celulares corporativos para fins pessoais; e (ii) que o e-mail ou o aparelho celular podem ser objeto de análise e monitoramento constante pelo empregador.

Diferente seria no caso de monitoramento do celular pessoal do empregado (ainda que esse celular pessoal seja usado também para fins do trabalho). Atualmente os aparelhos celulares funcionam como verdadeira expressão da intimidade e privacidade do indivíduo. Nesse sentido, aparelhos de telefones celulares atualmente contêm não somente contatos pessoais, mas também diversas informações sobre a vida financeira, pessoal e até mesmo

amorosa do empregado, sobre a sua saúde, sobre seus gostos e hábitos etc. Trata-se um aparelho que efetivamente arquiva e armazena diversas informações pessoais, íntimas e privadas do indivíduo.

Nesse contexto, resumidamente, salvo em situações muito específicas e graves (ocorrência de fortes indícios ou de claro estado de flagrância de crime, por exemplo: roubo e efetiva divulgação de informações de propriedade da empresa, ou divulgação de conteúdo privado e íntimo de outro(a) empregado(a)), é discutível se ao empregador é dado o direito de solicitar os aparelhos celulares dos empregados para análise de conteúdo, ainda que com a concordância do empregado, na medida em que isso poderia ser entendido como uma invasão indevida na esfera íntima e privada do empregado.

Primeiro porque, como mencionado anteriormente, o consentimento do indivíduo no contexto de uma relação empregatícia é sempre mitigado em razão da subordinação hierárquica e da ausência de um efetivo equilíbrio na relação jurídica entre empregado e empregador. Por mais que o empregado eventualmente afirme que concorda com a análise do seu aparelho de celular, futuramente, ele poderá alegar, com boas chances de prevalecer em tal argumento, que só o fez pois temia perder seu emprego. Dito de outra forma, sua concordância foi viciada e, portanto, não representava efetivamente uma manifestação de vontade livre e espontânea.

Ou seja, no caso de monitoramento de celulares pessoais de empregados, no conflito entre os dois princípios do direito a serem analisados, quais sejam: poder diretivo do empregador e inviolabilidade da intimidade e privacidade do empregado, provavelmente a inviolabilidade da intimidade do empregado iria prevalecer, uma vez que tal garantia consta no rol dos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal.

É importante ressaltar também que, caso a análise no celular do

empregado não encontre qualquer evidência de violação de políticas internas da empresa e/ou da prática de qualquer ilicitude, é possível que tal empregado alegue em ação trabalhista que a invasão da sua privacidade ocorreu contra a sua livre vontade (*i.e.* fruto de coação) e representa falta grave cometida pelo empregador a ponto de justificar a declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho e/ou a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Por outro lado, ainda que o empregador encontre algum elemento de prova que possa ser entendido como uma violação ou potencial violação de suas políticas internas no celular do empregado, não é possível afastar o risco de que a justiça do trabalho entenda que as provas obtidas através dessa análise seriam ilícitas, uma vez que obtidas mediante coação e em violação à garantia de inviolabilidade da intimidade do empregado. Nesse caso, é também possível que essas provas sejam desconsideradas em eventual ação trabalhista.

### 3.3 O tratamento de dados pessoais na fase pós-contratual

No âmbito pós contratual, ou seja, após encerrada a relação de emprego, a observância da LGPD também é obrigatória, sobretudo com relação à manutenção ou eliminação e descarte dos dados pessoais dos empregados.

É possível que a empresa empregadora mantenha em arquivo os dados pessoais de ex-empregados mesmo após o término da relação de emprego. É o caso, por exemplo dos dados pessoais que sejam necessários ao cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo empregador, hipóteses expressamente previstas na LGPD (Art. 16 da LGPD)<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Cf. Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades: I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que

No âmbito do direito trabalhista, é muito comum que autoridades requisitem a apresentação de determinados documentos para que condições de trabalho ou o cumprimento da legislação trabalhista seja averiguado. Nesse sentido, é possível que o Ministério do Trabalho e Emprego, através dos auditores fiscais do trabalho, requirite informações sobre os empregados ativos ou desligados para fins de apuração do cumprimento da legislação trabalhista, como por exemplo, o comprovante de recolhimento de verbas rescisórias, registros de acidentes de trabalho, registro de jornada de trabalho.

Igualmente, no curso de um inquérito civil por exemplo, também é possível que o Ministério Público do Trabalho requeira informações relacionadas aos ex-empregados, sobretudo quando há a necessidade de intimação para oitiva e produção de prova testemunhal, situação na qual é preferível ouvir um empregado já desligado que, em tese, prestará depoimento livre de coerção.

Além disso, também é possível armazenar os dados pessoais de ex-empregados que sejam necessários para defesa em eventuais ações trabalhistas. A apresentação de informações como a qualificação do ex-empregado, desempenho durante o emprego, remuneração e benefícios recebidos também poderão ser requisitados em caso de ajuizamento de ação trabalhista, durante o prazo prescricional aplicável ao direito do trabalho.

Ressalta-se que o armazenamento e utilização de dados pessoais indevidos após a relação de emprego poderá gerar, além das sanções cabíveis à empresa nos termos da LGPD, o direito à indenização por danos morais ao ex-empregado. Esse foi o caso de uma ex-prestadora de serviços terceirizados de um órgão governamental, cujo certificado digital foi mantido nos sistemas da empresa empregadora mesmo após o seu desligamento. Além do

---

possível, a anonimização dos dados pessoais; III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.



armazenamento do dado pessoal (materializado no certificado digital), foi constatado no curso do processo que a assinatura eletrônica da ex-colaboradora foi utilizada de forma indevida para assinar documentos após o seu desligamento, sem o seu consentimento e sem qualquer base legal que justificasse a manutenção dos referidos dados. Dessa forma, a empresa terceirizada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais à reclamante<sup>28</sup>.

Nesse sentido, ainda que a empresa seja autorizada pela LGPD a manter os dados pessoais de empregados após o término do vínculo de trabalho, é necessário que a empresa esteja atenta com relação aos procedimentos técnicos adequados para que os dados pessoais sejam armazenados em segurança, e que não sejam utilizados indevidamente. A empresa deve garantir que o tratamento desses dados continue em conformidade com a LGPD, evitando por exemplo o vazamento dos dados pessoais, ou o acesso indevido por colaboradores não autorizados. Além disso, a empresa deve garantir que apenas as pessoas competentes e necessárias tenham acesso aos dados pessoais armazenados, e que sejam armazenados somente os dados indispensáveis para o cumprimento da obrigação legal, ou para a defesa em eventual ação trabalhista.

#### **4. Considerações finais**

Conforme demonstrado ao longo deste artigo, a LGPD estabelece parâmetros claros para o tratamento de dados pessoais, os quais devem ser observados pelas empresas nas relações trabalhistas, tanto para assegurar a correta utilização das informações de seus colaboradores quanto para evitar

---

<sup>28</sup> Cf. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. 3ª Turma. Recurso Ordinário n.º 0000655-47.2021.5.11.0052. Relatora Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes. Data de Publicação 4/3/2022.

sanções de órgãos reguladores e a responsabilização em reclamações trabalhistas que envolvam alegações de violação à LGPD.

A análise das bases legais previstas na legislação evidencia que sua aplicação adequada é indispensável para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a segurança jurídica do empregador. O tratamento de dados deve observar os princípios da finalidade, necessidade e proporcionalidade em todas as fases da relação de emprego — pré-contratual, contratual e pós-contratual — de modo a assegurar práticas de gestão compatíveis com a lei, promover maior transparência e mitigar riscos decorrentes de violações à privacidade.

Na fase pré-contratual, conclui-se que a coleta, o armazenamento e a análise de dados pessoais dos candidatos ao emprego devem ser conduzidos de forma transparente, proporcional e estritamente vinculada ao processo seletivo, evitando-se a exigência de informações excessivas ou irrelevantes que possam caracterizar práticas discriminatórias.

Durante o contrato de trabalho, a coleta deve restringir-se aos dados essenciais à execução das funções e à concessão de benefícios, admitindo-se o tratamento de informações relacionadas ao exercício do poder diretivo do empregador, especialmente para fins de controle e fiscalização. Nessas hipóteses, entretanto, o monitoramento por meio de e-mails corporativos ou câmeras deve observar estritamente os princípios da proporcionalidade e da adequação, garantindo que apenas os dados indispensáveis ao atingimento da finalidade sejam tratados.

Já no período pós-contratual, a manutenção de informações deve limitar-se às necessárias ao cumprimento de obrigações legais ou regulatórias, bem como à defesa do empregador em eventuais litígios, assegurando que o armazenamento seja realizado de forma segura e com acesso restrito.

Dessa forma, verifica-se que o respeito às disposições da LGPD exige não apenas conformidade formal, mas também uma mudança estrutural nas práticas empresariais. Para tanto, mostra-se recomendável a adoção de políticas de privacidade claras e amplamente divulgadas, acompanhadas de programas de treinamento destinados a conscientizar os empregados acerca da importância da proteção de dados. Também se revela essencial a manutenção de registros atualizados sobre todas as operações de tratamento, bem como a estrita limitação do uso, do compartilhamento e da retenção dos dados à finalidade para a qual foram coletados.

Conclui-se, assim, que a implementação efetiva da LGPD no âmbito das relações de trabalho contribui para a consolidação de práticas mais seguras, transparentes e equilibradas, promovendo não apenas a proteção da privacidade dos trabalhadores, mas também a construção de um ambiente de confiança mútua e de conformidade regulatória.

## Referências

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais**: a função e os limites do consentimento. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

SANTOS, Flávia Alcassa. 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.º 2, 2020. (disponível em <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419/347>)

AMORIM, Washington Luís Macêdo. SANTANA, Laís Gabriela Izis. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Ônus da Prova: Uma Breve Análise de Sua Aplicabilidade na Seara Trabalhista. **Revista Jurídica Direito & Realidade**, v.11, p.63-77 /2023 (Disponível em <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito->

[realidade/article/view/3164](#))

GAURIAU, Rosane. Tratamento de Dados Pessoais e Relação Laboral: Contribuições do RGPD e do Direito do Trabalho Francês. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 97, p. 31-50, mar. 2021. (Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/186012?locale-attribute=es>)

PAZINI, Ivan Holanda; VILLATORE, Marco Antônio; GUNTHER, Luiz Eduardo. Os impactos da LGPD nas relações de trabalho: uma visão sobre o empregado como titular de dados. **Ius Gentium**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 44-86, 2023. (Disponível em <https://www.revistasuninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/704>)

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Recurso de Revista n.º 933-49.2012.5.10.0001**. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicado em 25/02/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Incidente de Recurso de Revista Repetitivo n.º 243000-58.2013.5.13.0023**. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Publicado em 22/9/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. 3ª Turma. **Recurso Ordinário n.º 0000655-47.2021.5.11.0052**. Relatora Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes. Publicado em 4/3/2022.

Universal Declaration of Human Rights. **United Nations Information Centre**, Portugal. (Disponível em <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>)

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

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/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm))

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. (Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm))

### Contributor Role Taxonomy (CRediT)

*Os autores(as) participaram de todas as etapas.*

### Fluxo editorial/Editorial flow

Recebido em 30.11.2025

Aprovado em 03.12.2025

Publicado em 12.12.2025



Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília  
Research Organization Registry  
<https://ror.org/05t0gvw18>

A **Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania / Law Review - Labor, Society and Citizenship** (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de Budapeste (BOAI), do Comitê de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

A revista possui QUALIS/CAPES B3 (2017-2020) nas áreas de Direito, Filosofia e Interdisciplinar e seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na Rede LOCKSS Cariniana / LOCKSS Program at Stanford Libraries e nos demais indexadores/diretórios: ABEC / CAPES Qualis / Cariniana / Crossref / CrossrefDOI / Crossref Similarity Check / Diadorim / ERIHPLUS / Google Scholar / Latindex / LatinREV / LivRe / Miguilim / Oasisbr / OpenAlex / ROAD / RVBI

### Editores-Chefes

Profa. Dra. Any Ávila Assunção   Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro   Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

### Editor-Associado

Prof. Dr. Phillipe Cupertino Salloum e Silva  [ORCID](#) Universidade Federal de Jataí, Programa de Pós-Graduação Mestrado Acadêmico em Direito/PPGD-UFJ, Jataí/Goiás, Brasil.

### Conselho Editorial


Profa. Dra. Ada Ávila Assunção  [ORCID](#). Universidade Federal de Minas Gerais/UFGM, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.


Prof. Dr. Alexandre de Souza Agra Belmonte  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB. Tribunal Superior do Trabalho/ TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza  [ORCID](#). Universidade do Estado do Amazonas/UEA, Manaus/Amazonas, Brasil.

Prof. Dr. Alex Sandro Calheiros de Moura  [ORCID](#). Universidade de Brasília/UnB, Brasília, Brasil.


Prof. Dr. Alysson Leandro Barbate Mascaro  [ORCID](#). Universidade de São Paulo/USP, São Paulo/São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho  [ORCID](#). Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Augusto César Leite de Carvalho  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Diogo Palau Flores dos Santos.  [ORCID](#). Escola da Advocacia Geral da União/AGU, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Douglas Alencar Rodrigues  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Márcio Evangelista Ferreira da Silva  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios/JDFT, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Paulo José Leite de Farias  [ORCID](#) Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Ulisses Borges de Resende  [ORCID](#). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Newton de Oliveira Lima  [ORCID](#). Universidade Federal da Paraíba/UFPB, João Pessoa/Paraíba, Brasil.

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho  [ORCID](#). Universidade Federal da Bahia/UFBA, Salvador/Bahia, Brasil.

Prof. Dr. Rodrigo Duarte Fernando dos Passos [ORCID](#). Universidade Estadual Paulista/UNESP, Marília/São Paulo, Brasil.


Prof. Dr. Siddharta Legale  [ORCID](#). Universidade Federal do Rio de Janeiro/UFRJ, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

Prof. Dr. Sílvio Rosa Filho  [ORCID](#). Universidade Federal de São Paulo/UNIFESP, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Tiago Resende Botelho  [ORCID](#). Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD, Dourados/Mato Grosso do Sul, Brasil.

Profa. Dra. Yara Maria Pereira Gurgel  [ORCID](#). Universidade Federal do Rio Grande do Norte/UFRN, Natal/Rio Grande do Norte, Brasil.

### **Conselho Consultivo Internacional**

Fabio Petrucci , Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Federico Losurdo  [ORCID](#), L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo


Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Guilherme Dray [ORCID](#), Universidade Nacional de Lisboa.

Joaquín Perez Rey [ORCID](#), Universidad de Castilla la Mancha.

### **Corpo de Pareceristas (2024-atual)**


Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho  [ORCID](#). Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Cássius Guimarães Chai  [ORCID](#). Escola Superior do Ministério Público do Maranhão - ESMPMA, São Luís/Maranhão, Brasil.

Prof. Dr. Eduardo Xavier Lemos  [ORCID](#). Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Fernando Nascimento dos Santos  [ORCID](#). Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Guilherme Camargo Massaú  [ORCID](#). Universidade Federal de Pelotas - UFPEL, Pelotas/Rio Grande do Sul, Brasil.

Dr. Guilherme Machado Siqueira  [ORCID](#). GCrim/Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

Prof. Dr. Lucas Barreto Dias  [ORCID](#). Universidade Estadual do Ceará/UEC, Ceará/Fortaleza, Brasil.

Profa. Dra. Núbia Regina Moreira  [ORCID](#). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia/UESB, Jequié/Bahia, Brasil.

Prof. Dr. Wagner Teles de Oliveira  [ORCID](#), Universidade Estadual de Feira de Santana, Bahia, Brasil.

Prof. Dr. Williem da Silva Barreto Júnior  [ORCID](#) Faculdade de Tecnologia e Ciências/Centro Universitário Excelência, Salvador/Bahia, Brasil.

### **Apoio Técnico**

Setor de TI do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília





CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 International

**A Revista está presente e preservada em:**

### Nacionais



### Internacionais

PRESERVED WITH

