



ESCOLA  
JUDICIAL  
DO TRT DA 4ª REGIÃO

ESTUDOS SOBRE A LGPD

# LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

DOUTRINA E APLICABILIDADE NO  
ÂMBITO LABORAL

Artigos, Decisões & Glossário

Organizadores:

**Luciane Cardoso Barzotto e Ricardo H. Martins Costa**

Apoio:



PUCRS

PPG DIREITO UFRGS

ASRDT



CENTRO DE PESQUISAS  
JUDICIAIS DA AMB

CDEA  
UFRGS - PUCRS



OBSERVATÓRIOS  
DO CDEA



UNISINOS

© Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2022

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região  
Desembargador Francisco Rossal de Araújo  
Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional da 4ª Região  
Desembargador João Paulo Lucena  
Realização administrativa  
TRT4 e EJUD4

Edição e editoração: Diadorim Editora  
Capa: Rosana de Souza Kim Jobim  
Revisão: Cris Gutkoski  
Projeto gráfico: Flávio Ilha

CONSELHO CIENTÍFICO-EDITORIAL

Fabiano Menke UFRGS-CNPD (Conselho Nacional de  
Proteção de Dados e Privacidade)  
Luiz Eduardo Gunther Unicuitiba – TRT9  
Denise Maria Schelleberger Fernandes MPT  
Regina Linden Ruaro PUCRS  
Gabrielle Bezerra Sales Sarlet PUCRS  
Giovanni Olsson Unochapecó-CNJ  
Tereza Aparecida Asta Gemignani TRT15 – Comitê Científico Enamat  
Leandro Krebs Gonçalves EJUD 4

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

---

E82 Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – lei nº 13.709/2018:  
doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral [recurso eletrônico] / organizado por Luciane  
Cardoso Barzotto, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa - Porto Alegre : Escola Judicial  
do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora, 2022.

685 p. ; PDF ; 6MB.

ISBN: 978-65-995463-8-9 (Ebook)

1. Direito. 2. Direito digital. 3. Lei Geral de Proteção de Dados. I. Barzotto, Luciane  
Cardoso. II. Costa, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. II. Título. III. Brasil. Tribunal  
Regional do Trabalho (4ª Região) Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

2022-936

CDD 340.0285

CDU 34:004

---

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região  
Avenida Praia de Belas, 1432. Prédio III. 2º andar  
CEP 90110-904 - Porto Alegre - RS  
Telefone: (51) 3255.2683

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citadas a fonte e a respectiva autoria. O teor dos textos publicados é de total responsabilidade dos autores, não expressando necessariamente a posição da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## **NÃO DISCRIMINAÇÃO (art. 6º, IX)**

**LUCIANE CARDOSO BARZOTTO<sup>94</sup> E VIVIAN MARIA CAXAMBU GRAMINHO<sup>95</sup>**

A Lei n.º 13.709/2018 visa tutelar não só a privacidade e os direitos fundamentais, mas também busca proteger a pessoa contra discriminações. Assim, dentre os princípios enumerados no artigo 6º, está o princípio da não discriminação, constante no inciso IX, o qual especifica a “impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos”.

A discriminação é um aspecto que faz parte do cotidiano da sociedade e dos sistemas legais, de forma que nem sempre será considerada prejudicial às pessoas<sup>96</sup>. Ou seja, apesar da carga negativa da palavra discriminação, ela também é uma forma de generalizar pessoas, ações ou coisas positivamente<sup>97</sup>. No sentido laboral, no entanto, a discriminação possui conotação negativa. A Convenção n.º 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu artigo 1º, prevê que o termo discriminação compreende a distinção, exclusão ou preferência fundamentada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem racial, que tenha como resultado a destruição ou alteração da igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. São aspectos que distinguem os indivíduos em outras áreas da vida, e que não deveriam importar para o exercício das atividades laborais, ou seja, a discriminação na esfera laboral pode ser entendida como a aplicação de critérios não relevantes para o desempenho de certa ocupação<sup>98</sup>. Note-se, ainda, que se trata, em sua maioria, de aspectos relacionados a dados pessoais sensíveis (artigo 5º, inciso II, da LGPD), e que possuem potencial discriminatório.

O princípio da não discriminação constante na LGPD veda as práticas discriminatórias ilícitas ou abusivas<sup>99</sup>, considerando-se permitidas as práticas discriminatórias que não tenham tais finalidades, como, por exemplo, o perfilização (*profiling*), ou ainda a criação de bancos de dados com o histórico de crédito dos consumidores (*credit scoring*). Dessa maneira, a discriminação positiva – também denominada de reversa –, considerada aquela que se dá em benefício de grupos que sofrem discriminações, não violará o referido princípio<sup>100</sup>.

94 Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professora adjunta da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Professora do PPGDir Mestrado e Doutorado (UFRGS). Desembargadora do TRT da 4ª Região.

95 Mestre em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Doutoranda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Advogada.

96 MENDES, Laura Schertel; MATTIUZZO, Marcela; FUJIMOTO, Mônica Tiemy. Discriminação algorítmica à luz da Lei Geral de Proteção de Dados. In: DONEDA, Danilo *et al.* (coords). *Tratado de proteção de dados pessoais* [livro eletrônico]. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

97 MATTIUZZO, Marcela. *Discriminação algorítmica: reflexões no contexto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel (coord.). *Lei geral de proteção de dados (Lei nº 13.709/2018): a caminho da efetividade: contribuições para implementação da LGPD* [livro eletrônico]. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020

98 BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). *Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

99 MATTIUZZO, *op. cit.*

100 CARLOTO, Selma. *A Lei geral de proteção de dados: com enfoque nas relações de trabalho* [livro

A ideia de ilicitude referenciada na lei refere-se àquilo que é proibido pelo ordenamento jurídico, lembrando que os grupos que historicamente foram alvos de preconceito e, portanto, considerados mais vulneráveis a tratamentos discriminatórios são expressamente protegidos pelo ordenamento jurídico, como, por exemplo, a previsão dos princípios constitucionais da igualdade (art. 3º, IV, da CF) e da proibição de discriminação que viole direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, da CF)<sup>101</sup>. Pode-se afirmar que a utilização de um dado colhido sem observância das bases autorizativas constantes na lei pode gerar uma discriminação ilícita.<sup>102</sup>

No âmbito das relações laborais, por exemplo, são passíveis de discriminação ilícita as práticas relacionadas à seleção de trabalhadores que excluem determinados grupos considerados minoritários, bem como aquelas que determinam diferenças salariais em razão do gênero, raça, entre outros. Assim, entende-se que a utilização de dados colhidos sem observância às bases autorizativas da lei gera uma discriminação ilícita<sup>103</sup>. Já o critério para definir o que se entende por abusividade deve ter como fundamento os princípios constantes na LGPD, na Constituição Federal<sup>104</sup> e nos tratados e convenções internacionais, como por exemplo, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas correlatas de Intolerância, promulgada em 10 de janeiro de 2022, por intermédio do Decreto n. 10.932<sup>105</sup>, sendo que as categorias a seguir podem servir como base para a análise acerca do abuso: a) discriminação por erro estatístico, que é considerada aquela decorrente de erros cometidos pelos profissionais responsáveis pelo desenho do algoritmo; b) discriminação pelo uso de dados sensíveis: que podem gerar perfilamento discriminatório em face de grupos historicamente discriminados; c) discriminação por generalização injusta: nesse caso, embora as informações e o algoritmo estejam corretos, a generalização resultante da decisão automatizada será considerada injusta, pois permitirá que determinadas pessoas sejam classificadas de forma equivocada em certos grupos; d) discriminação limitadora do exercício de direitos: o problema relaciona-se à informação utilizada pelo algoritmo e à realização de um direito, podendo levar à exclusão de determinados grupos<sup>106</sup>.

Além da previsão expressa constante no artigo 6º, inciso IX, da LGPD, pode-se observar o princípio da não discriminação em diversas passagens da lei, como, por exemplo, no artigo 21 que determina a impossibilidade de utilização dos dados pessoais relativos ao exercício regular de direito pelo titular em seu prejuízo, bem como no artigo 11, § 5º, que veda às operadoras de planos privados de assistência à saúde o tratamento de dados referentes à saúde para a prática de seleção de riscos na con-

---

eletrônico]. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

101 MENDES, *op. cit.*

102 JUNQUEIRA, Thiago. *Tratamento de dados pessoais e discriminação algorítmica nos seguros* [livro eletrônico]. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

103 *Ibid.*

104 MENDES, *op. cit.*

105 BRASIL. Decreto n.º 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm). Acesso em: 13 jan. 2022.

106 *Ibid.*

tratação de qualquer modalidade ou na contratação e exclusão de beneficiários<sup>107</sup>.

A LGPD, portanto, serve como instrumento para impedir a discriminação direta e indireta, envolvendo além dos impactos negativos relacionados à finalidade do tratamento de dados em si, como também aqueles efeitos que resultam, mesmo que de maneira não intencional, desse processo de tratamento.<sup>108</sup>



## **OPERADOR (art. 5.º, VII)**

**FERNANDA JULIANE BRUM CORRÊA<sup>109</sup>**

A lei o define como a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador. É também denominado de processador de dados.

No regulamento europeu (GDPR), é designado como uma pessoa com atribuição de realizar o tratamento segundo instruções fornecidas pelo controlador, o qual verificará a observância das próprias instruções e das normas sobre a matéria (art. 4º, item 8, e art. 39).

O operador, a partir de decisão tomada pelo controlador, pode ser alguém interno à organização ou empresa (empregado), ou terceiro a quem se confie as atividades de tratamento. Não há consenso doutrinário acerca da classificação a depender da internalização ou não do papel de operador. Miziara destaca o dissenso entre autores que consideram que o empregado designado a essa função não ser, juridicamente, um operador, e entre outros que concluem configurado o operador, mas apenas *longa manus* do empregador, e outros que concluem configurada a figura do operador.<sup>110</sup>

## **ÓRGÃO DE PESQUISA (art. 5º XVIII)**

**ALINE DAL BÓ CORREA<sup>111</sup>**

No texto da LGPD, consta que é Órgão de Pesquisa aquele órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no país, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter histórico, científico, tecnológico ou estatístico.<sup>112</sup>

107 JUNQUEIRA, *op. cit.*

108 LINDOSO, Maria Cristine Branco. *Discriminação de gênero no tratamento automatizados de dados pessoais*: como a automatização incorpora vieses de gênero e perpetua a discriminação de mulheres. Rio de Janeiro: Processo, 2021.

109 Analista Judiciário do TRT da 4ª Região. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio. fernanda.brum@trt4.jus.br

110 Referências: MIZIARA, Raphael. *Reflexos da LGPD no Direito e no processo do trabalho* (livro eletrônico). Raphael Miziara, André Pessoa, Bianca Mollicone – 1. ed. - São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. PINHEIRO, Patricia Peck. *Proteção de dados pessoais*: comentários à Lei n.º 13.709/2018 (LGPD). 2. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

111 Graduada na UFRGS. Estagiária no TRT da 4ª Região. Bolsista PIBIC pelo CNPq. alinedalbo04@gmail.com

112 Referências: CARLOTO, Selma: *Lei geral da proteção de dados*: enfoque nas relações de trabalho