

A DIMENSÃO COLETIVA DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM TEMPOS DE ACELERAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: A COMISSÃO DE REPRESENTANTES DE TRABALHADORES NA EMPRESA COMO INSTRUMENTO EMERGENTE

The collective dimension of
personal data protection in times of
productivity acceleration: the workers'
representatives commission in the
company as an emerging instrument

RESUMO

O estudo investiga a proteção jurídica de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho, apresentando como hipótese a inserção da comissão de representantes de trabalhadores na empresa como instrumento para o manuseio político-jurídico do tema no cotidiano das relações laborais. Para isto, situa as mudanças no mundo do trabalho diante da reestruturação produtiva,

Helena Martins,
Universidade Federal
do Ceará, <https://orcid.org/0000-0002-3210-4969>

Nael Neri de Souza Júnior,
Universidade Federal Rural
do Semiárido, <https://orcid.org/0000-0002-7889-0598>

Talita de Fátima Pereira
Furtado Montezuma
Universidade Federal Rural
do Semiárido Correio,
<https://orcid.org/0000-0003-4316-1173>

Data de submissão:
30/06/2021

Data de aceite:
10/11/2021



das transformações tecnológicas e da plataformização que têm propiciado maior subsunção do trabalho ao capital por mecanismos de captura e tratamento de dados. Na sequência, difere o direito à privacidade do direito à proteção de dados, situando-o como um problema coletivo e atinente à eficácia da Lei Geral de Proteção de Dados. Por fim, analisa o enquadramento da representação de trabalhadores na empresa como sujeito promotor da proteção de dados pessoais, articulando dimensões macroestruturais com respostas no âmbito coletivo do direito trabalhista.

Palavras-chave: Direitos coletivos. Dados pessoais. Mundo do trabalho. Comissão de representação de trabalhadores na empresa.

Abstract

This article has as its object the legal protection of personal data in labor relations, presenting as a hypothesis the insertion of the commission of workers' representatives in the company as an instrument for the political-legal management of the subject in the daily life of labor relations. For this, the article analyses the changes in the world of work in face of the productive restructuring, technological changes and the phenomenon of platforming, which have provided greater subsumption of labor to capital through data collection and processing mechanisms. Then there is the distinction between the right to privacy and the right to the protection of personal data, with the aim of emphasizing the protection of personal data as a collective issue and related to the Brazilian law on the general protection of personal data. Finally, the focus is on the role of workers' representatives in the company in personal data protection practices, articulating macro-structural dimensions with practical alternatives in the collective scope of Brazilian labor law.

Keywords: Collective rights. Personal data. World of work. Commission of workers' representatives in the company.

INTRODUÇÃO

Em julho de 2020, em meio à pandemia da Covid-19, um “breque” de trabalhadores interrompeu parte das entregas de mercadorias em diferentes cidades brasileiras¹. Sujeitos sem vínculos trabalhistas reconhecidos² e sem filiação a organizações sindicais, em geral,

¹OLIVEIRA, 2020.

²Trata-se de entendimento majoritário e expresso nos manuais de aplicativos que, no entanto, vem sendo questionado judicialmente, sendo possível identificar casos em que houve o reconhecimento judicial do vínculo empregatício, a exemplo do processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 (TRT/MG) em que foram comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

alertavam sobre as condições de trabalho a que são submetidos em relações que se dão sem que o outro lado do balcão seja conhecido ou mesmo sem que o balcão exista materialmente.

O protesto, realizado em meio à pandemia do coronavírus, trouxe à tona críticas à crescente mediação das atividades por plataformas digitais, em um mundo do trabalho em transformação, no qual palavras como plataformas, aplicativos, algoritmos e dados se tornam cada vez mais comuns. Todavia, cumpre salientar que essas palavras não dizem respeito apenas à vida de entregadores ou motoristas “de aplicativos”. Com a pandemia, a lógica de trabalho mediado por plataformas alcançou diversas categorias, como professores, médicos, arquitetos, artistas e outros. O teletrabalho, que já estava autorizado no Brasil, tornou-se uma realidade para muitos trabalhadores que, por isso, passaram a se submeter à mediação tecnológica das plataformas digitais e ao controle algorítmico³.

Pesquisa do Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br)⁴ sobre o uso de internet no Brasil durante a pandemia apontou que 76% das pessoas com acesso à internet que trabalhou neste período vendeu algum produto ou serviço por meio de plataformas digitais – incluindo distintos aplicativos e redes sociais digitais. A investigação também mostrou que 8% trabalharam como motoristas ou entregadores por meio desse tipo de plataformas.

Alguns exemplos do que vemos ocorrer no Brasil podem ser mencionados para ilustrar a questão. O projeto Educação Vigiada, desenvolvido pela UnB e pela UFBA⁵, constatou que mais de 65% das instituições públicas de educação no Brasil hospedam dados em grandes plataformas, como *Google*, *Microsoft* e *Amazon*; 75% vinculam seus servidores de e-mails a esses agentes, o que as deixa vulneráveis frente a esses agentes. No mesmo sentido, o Serviço Federal de Processamento (SERPRO) anunciou, em junho de 2020, que passaria a oferecer seus serviços digitais na plataforma da *Amazon*, a *Amazon Web Services* (AWS). Com isso,

³ABÍLIO, 2020.

⁴CETIC. BR, 2020.

⁵Trata-se de iniciativa da Educação Aberta (parceria entre a Cátedra UNESCO de Educação EaD (UnB) e o Instituto EducaDigital), do Laboratório Amazônico de Estudos Sociotécnicos e do Centro de Competência em *Software* Livre, ambos da UFPA. Mais informações: <https://educacaovigiada.org.br/> (EDUCAÇÃO VIGIADA, [2021]).

dados do governo federal e de clientes privados passaram a ser armazenados pela empresa, ensejando discussão sobre a proteção jurídica do interesse público e da soberania nacional.

Até pouco tempo, a transformação do mundo do trabalho aliada às tecnologias vinha sendo apresentada, na esteira da racionalidade neoliberal dominante nas últimas décadas, como potencialmente libertadora, pois possibilitaria o empreendedorismo e a inovação. Ao aumentar a tendência de flexibilização do trabalho em relação à carga horária ou ao ambiente laboral, a digitalização também poderia levar à redução da subordinação dos trabalhadores. A crise econômica mundial persistente desde 2007 e a pandemia são marcos históricos que demandam outros olhares sobre tais processos. O trabalho aqui apresentado inscreve-se nesse esforço, tendo como objetivo geral discutir o enquadramento jurídico da figura da representação de trabalhadores na empresa como sujeito articulador ou promotor da proteção de dados pessoais nas relações de trabalho. Tal objetivo, no entanto, é contextual e correlacionado aos propósitos específicos destinados a compreender o conteúdo coletivo da proteção de dados pessoais, associado à transformação tecnológica e à fragilização da proteção e organização trabalhista no contexto de aceleração da reestruturação produtiva.

A pesquisa realizada foi qualitativa e dedutiva. Realizou-se revisão bibliográfica sobre mudanças no mundo do trabalho, proteção de dados pessoais nas relações de trabalho e sobre o instituto da representação de trabalhadores na empresa. Para desenvolvimento da discussão específica sobre o caso brasileiro, foram feitas análises das normas incidentes sobre a proteção de dados pessoais, em especial da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e sobre a representação de trabalhadores no local de trabalho.

O estudo parte de premissas teóricas sobre o processo de reestruturação produtiva e o papel das tecnologias para discutir a proteção jurídica de dados. Neste sentido, tais premissas serão brevemente apresentadas ao leitor, situando o marco teórico analítico antes de desenvolver o marco conceitual jurídico e os argumentos da pesquisa. Tal esforço emerge como estratégia de costura entre premissas e resultados, considerando que parte do problema nas reflexões sobre a proteção de dados no âmbito das relações de trabalho consiste em situar adequadamente o tema em um contexto macroestrutural que demanda respostas articuladas na dimensão coletiva do direito trabalhista.

Diferente do que ocorria com a produção guiada por padrões fordistas, passou-se a buscar a exploração de mercados segmentados em escala reduzida, para os quais informações sobre os consumidores são fundamentais.

1. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, TECNOLOGIAS E IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO

A transformação no mundo do trabalho é parte fundamental da reestruturação do capitalismo, deflagrada nos anos 1970. A partir de então, nos termos de David Harvey⁶, houve o desenvolvimento da acumulação flexível. Esse regime de acumulação flexível, que comprime mais tempo e espaço, baseia-se, entre outros elementos, na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Diferente do que ocorria com a produção guiada por padrões fordistas, passou-se a buscar a exploração de mercados segmentados em escala reduzida, para os quais informações sobre os consumidores são fundamentais.

Essas e outras transformações, que não podem ser aqui detalhadas dados os limites deste texto, mas que têm como elementos centrais a mundialização do capital e a liberalização financeira⁷, levaram à conformação, a partir da década de 1980, de uma nova etapa de desenvolvimento do capitalismo, o neoliberalismo, que articula os mecanismos da reestruturação produtiva a um ideário que ergue o mercado ao patamar de instância suprema. Sob a égide do neoliberalismo como racionalidade moderna-capitalista⁸, o capital expandiu-se em termos geográficos e também em relação aos setores que, por meio de privatizações e de outros instrumentos, foram submetidos à lógica da mercantilização, colaborando para a homogeneização dos modos de vida em torno de uma subjetividade vinculada ao consumo. Este processo de flexibilização da organização produtiva recebe, ainda, uma importante interpretação que analisa os ajustes discursivos morais do capital para desenvolver uma narrativa que pudesse

⁶HARVEY, 2012.

⁷CHESNAIS, 1996.

⁸Nesta pesquisa, compreende-se neoliberalismo como uma racionalidade concorrencial e individualizante, conforme a tese de Dardot e Laval (2016). Para os autores, há um erro de diagnóstico ao se considerar o neoliberalismo simplesmente como uma política econômica baseada nas doutrinas do laissez-faire e na naturalização do mercado. O erro deste diagnóstico reside na constatação de que o neoliberalismo não é mais apenas um ato de fé no mercado e o próprio descrédito desta fé não impede que a normatividade neoliberal siga avançando, manifestando-se como um “sistema normativo dotado de certa eficiência, isto é, capaz de orientar internamente a prática efetiva dos governos, das empresas e, para além deles, de milhões de pessoas que não têm necessariamente consciência disso.” (ibidem, 2016, p.15). Assim, os autores vão defender a tese de que o neoliberalismo, mais que uma ideologia ou política econômica, é “uma racionalidade e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados” (ibidem, 2016, p.16), tendo como característica principal a “generalização da concorrência como norma de conduta da empresa e como modelo de subjetivação” (ibidem, 2016, p.16).

incorporar dispositivos da crítica anticapitalista, inserindo linguagens como autonomia, articulação de redes, engajamento no projeto da empresa e flexibilidade⁹, complexificando a imagem da concorrencialidade e da percepção das relações no mundo do trabalho apresentadas sob a forma de colaboração e empreendedorismo. Desta forma, a chamada nova ética empresarial buscou dispositivos para atender às exigências de autojustificação e expansividade de mercados¹⁰, mobilizando a autorrealização individual na esfera subjetiva e a ampliação da eficiência como justificação para as reformas jurídicas-institucionais. Empresas como *Google*, *Facebook* e *Uber* se valem desses discursos, o que leva Morozov¹¹ a apontar a associação da ideologia do Vale do Silício ao neoliberalismo. O impacto dela nas visões de trabalhadores “uberizados”, que se veem como empreendedores ou parceiros, é discutido por Abílio¹², que aponta a contradição com a realidade de um trabalhador que é “[...] solitariamente encarregado de sua própria reprodução social”, o que se materializa, por exemplo, em longas jornadas de trabalho.

No cenário da reestruturação, houve, paralelamente, mudanças nas legislações trabalhista e previdenciária, fragilizando os vínculos entre os trabalhadores, a exemplo da aprovação da Lei 13.467/2017¹³ no contexto nacional. As tecnologias da informação e da comunicação, nesse contexto, tornaram-se fundamentais para garantir a “flexibilidade” que está na base da reestruturação produtiva. A participação delas é evidente já na produção, pois permitem, em um cenário de espalhamento das plantas produtivas, funcional às corporações que buscam se aproveitar de matérias-primas e mão de obra barata localizadas em diferentes países, a coordenação de diferentes atividades nas cadeias global de valor e a produção *just in time*. Além disso, atrelada às tecnologias, houve a emergência do mercado de “produtos-sistema” de alta composição tecnológica importante para a continuidade da acumulação do capital, em um contexto de decrescimento do setor manufatureiro¹⁴.

⁹ BOLTANSKI & CHIAPELO, 2009.

¹⁰ *Ibidem*, p. 58.

¹¹ MOROZOV, 2018.

¹² ABÍLIO, 2020.

¹³ BRASIL, 2017.

¹⁴ CHESNAIS, 1996.

O conjunto destas mudanças tem recebido vários rótulos, como “quarta revolução industrial”, propagado pelo Fórum Econômico Mundial, tema do Fórum Mundial de Davos em 2016. Nas promessas, potencializadas por organismos internacionais como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico e o Fórum Econômico Mundial, a combinação entre *Big Data*, Inteligência Artificial, Internet das Coisas, computação em nuvem, impressão 3D, manufatura avançada e conexões móveis 5G levará a novos ganhos de produtividade, redução de desperdícios, melhor administração dos processos produtivos e maior bem-estar à população¹⁵.

A partir de uma perspectiva crítica e que destaca as relações entre trabalho e capital, Bolaño¹⁶ conceitua este período como Terceira Revolução Industrial, que está relacionada ao desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs e das redes telemáticas, à tendência ao apagamento de fronteiras entre trabalho manual e intelectual, que se expressa na subsunção do trabalho intelectual e na intelectualização geral dos processos de trabalho na indústria e no setor de serviços. Destacam-se, nesse processo de subsunção, também a codificação dos conhecimentos por tecnologias computacionais, que amplia a subsunção real do trabalho intelectual, cada vez mais efetivamente incorporado ao capital, perdendo sua autonomia.

Na esteira desse entendimento, considera-se, ao contrário das teses mais otimistas, que as tecnologias têm sido utilizadas majoritariamente no sentido de ampliar a exploração e a subordinação dos trabalhadores, seja por meio da apropriação privada do conhecimento que possuem e que é plasmado em *softwares* e códigos, do controle de suas atividades por meio da extração de dados e de sistemas algorítmicos ou pelo desenvolvimento de mecanismos de vigilância dentro e fora do espaço de trabalho. Uma situação que se dá em um contexto de crise econômica, precarização das relações de trabalho e fragilização da organização dos trabalhadores¹⁷, fatores que, articulados, acabam levando à ampliação da desigualdade de poder entre corporações e trabalhadores e desafiando a proteção jurídica instituída.

¹⁵FEM, 2018.

¹⁶BOLAÑO, 2002.

¹⁷ANTUNES, 2018.

Essa desigualdade é reforçada pelo fato de que a mediação tecnológica se dá nos marcos de uma concentração das redes digitais em torno de poucas corporações norte-americanas, as chamadas plataformas digitais, que entendemos, a partir de Valente¹⁸, como “[...] sistemas tecnológicos que funcionam como mediadores ativos de interações, comunicações e transações entre indivíduos e organizações”. Entre as características dessas plataformas, estão, segundo o autor: a operação sobre uma base tecnológica digital conectada, o provimento de serviços calcados nessas conexões e lastreados na coleta e processamento de dados, além de efeitos de rede.

Reforçando a abrangência das transformações, Srnicek¹⁹ aponta que a exploração dos dados que a digitalização viabiliza está na base do “capitalismo de plataformas”. O autor argumenta que os dados têm sido convertidos em importantes matérias-primas no século XXI. Eles são usados para a concretização de diversos objetivos, entre os quais merecem destaque, a coordenação e terceirização de trabalhadores e a flexibilização dos processos produtivos, além de fornecerem a base para novos produtos e serviços e sua venda para anunciantes. Tais possíveis vantagens concorrenciais, continua, levaram ao surgimento de indústrias voltadas para a extração e utilização desses dados, conformando progressivamente um novo modelo de negócio: a plataforma. Neste sentido, “as plataformas se tornaram uma forma eficiente de monopolizar, extrair, analisar e utilizar as quantidades cada vez maiores de dados que estavam sendo registrados”²⁰, explica Snircek²¹, que cita como exemplo tanto plataformas do setor de tecnologia e comunicação (*Google* e *Facebook*), como líderes industriais (*GE*, *Siemens*), e potências agrícolas (*John Deere*, *Monsanto*), o que mostra a expansão do modelo para diversos setores da economia.

A lógica de constante coleta e tratamento de dados, segundo Van Dicjk²², extrapola o ambiente digital, pautando práticas sociais e configurando, com isso, o que a autora chama de “datificação”, que

¹⁸VALENTE, 2020, p. 73.

¹⁹SRNICEK, 2017.

²⁰Tradução própria do original em inglês: “Often arising out of internal needs to handle data, platforms became an efficient way to monopolise, extract, analyse, and use the increasingly large amounts of data that were being recorded.”

²¹*Ibidem*, p. 25.

²²VAN DICJK, 2014, p. 41.

Em estudos sobre o mundo do trabalho, a extração dos dados, a automação das plantas produtivas, a emergência de arranjos de trabalho mediado por plataformas digitais, a maior incorporação dos conhecimentos dos trabalhadores a sistemas algorítmicos e o gerenciamento de atividades a partir destes têm levado à proposição de conceitos como subsunção do trabalho intelectual, cibertrariado, trabalho digital e uberização do trabalho.

permite “monitoramento em tempo real e análise preditiva” de comportamentos das pessoas. Em estudos sobre o mundo do trabalho, a extração dos dados, a automação das plantas produtivas, a emergência de arranjos de trabalho mediado por plataformas digitais, a maior incorporação dos conhecimentos dos trabalhadores a sistemas algorítmicos e o gerenciamento de atividades a partir destes têm levado à proposição de conceitos como subsunção do trabalho intelectual²³, cibertrariado²⁴, trabalho digital²⁵ e uberização do trabalho²⁶. Também são discutidas as características da classe trabalhadora e das relações trabalhistas no tempo presente²⁷, bem como possibilidades de arranjos cooperativos²⁸. A diversidade de conceitos mostra o desafio de se analisar um fenômeno que se desenvolve no tempo presente e que é objeto de disputas políticas e epistêmicas.

2. DA PRIVACIDADE À PROTEÇÃO DE DADOS: NOVOS DESAFIOS À TUTELA JURÍDICA

No Brasil, até 2018 não havia normas explícitas sobre a proteção dos dados pessoais. A tutela dos dados tinha como fundamento a Constituição Federal, que determina a proteção da personalidade e reconhece o direito à privacidade, considerando invioláveis a vida privada e a intimidade e também o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial (artigo 5º, XII). Além disso, a Carta Magna determina a concessão de *habeas data* para o conhecimento de informações relativas à pessoa ou retificação de seus dados (art. 5º, LXXII). Doneda²⁹ acrescenta que, na legislação infraconstitucional, o Código de Defesa do Consumidor estabelece direitos e garantias para o consumidor em relação às suas informações pessoais presentes em bancos de dados e cadastros, “[...] implementando uma sistemática baseada nos *Fair Information Principles* à matéria de concessão de crédito e possibilitando que

²³ BOLAÑO, 2002.

²⁴ HUWS, 2017.

²⁵ FUCHS, 2018.

²⁶ SLEE, 2018.

²⁷ ANTUNES, 2018.

²⁸ SCHOLZ, 2016.

²⁹ DONEDA, 2011, p. 103.

parte da doutrina verifique neste texto legal o marco normativo dos princípios de proteção de dados pessoais no direito brasileiro”³⁰.

Nova referência à proteção de dados foi feita no chamado Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), que dispõe, no artigo 3º, III, que a disciplina do uso da internet no Brasil tem com um dos princípios a “proteção dos dados pessoais, na forma da lei”. A inclusão desse dispositivo ampliou a pressão para a criação de norma específica sobre o tema, que vinha sendo discutida pelo Ministério da Justiça desde 2007. Em 2011 e em 2015, a pasta efetivou consultas públicas sobre o Anteprojeto de Lei de Proteção de Dados Pessoais. Em 2018, foi aprovada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018). A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais brasileira está fundamentada, conforme o artigo 2º, no respeito à privacidade; na autodeterminação informativa; na liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; na inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; no desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; na livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e nos direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais. De acordo com o artigo 6º, as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e dez princípios explicitados no texto, entre os quais devem ser destacados, para fins deste trabalho: finalidade do tratamento dos dados para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular; necessidade, que consiste na limitação do tratamento ao mínimo necessário; livre acesso, que é a garantia de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais; e segurança, definida como a 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.

Ao longo dos anos de debate sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, que viria a ser aprovada em agosto de 2018,

³⁰ Utiliza-se a menção ao CDC pela atinência profunda com o tema da proteção de dados, mas não se ignora outros dispositivos legais em que a matéria foi disciplinada, ainda que de forma ambivalente com a própria proteção da intimidade. Neste sentido, com a finalidade ilustrativa, merece destaque o §5º do art.92 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13146/2015), ao restringir o uso de dados do Cadastro-Inclusão, assim como o disposto na Lei Federal nº 12.984/2014, art.1º, inciso V, ao proteger a intimidade e dados relativos à saúde de pessoas com HIV e AIDS, tipificando como crime a conduta de divulgação de sua condição com fins discriminatórios.

amadureceu-se como central a necessidade de consentimento da pessoa detentora do dado para seu tratamento, o que significa que o titular deverá manifestar de forma livre, informada e inequívoca que concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada e conhecida. Este é um elemento importante a ser considerado nas práticas de coleta de dados no mundo do trabalho, pois tal consentimento pode ser artificializado ou atravessado pelas assimétricas relações de poder que constituem, no caso desse texto, as relações de trabalho. Desta situação, surge o problema jurídico de como refletir e operacionalizar uma abordagem centrada na defesa coletiva da disponibilização de informações e afirmação (ou não) de consentimento.

Como lei geral, a LGPD não detalha práticas específicas, mas consolida uma visão garantista presente em outras normas, como no *General Data Protection Regulation* (GDPR) na União Europeia, que influenciou fortemente as discussões no Brasil. A menção a esse histórico também é importante para discutir o estágio atual da proteção de dados e seus desafios. De acordo com Doneda³¹, desde os anos 1980, como expressão do fortalecimento da concepção da autonomia da proteção de dados pessoais e da sua consideração como um direito fundamental, diversas normas são baseadas em medidas que passaram a ser referidas como *Fair Information Principles*, que o autor resume em cinco pontos: publicidade ou transparência, exatidão, finalidade, livre acesso e segurança física e lógica. Ele cita documentos como a Convenção de Strasbourg e as *Guidelines* da OCDE, ambas do início daquela década, bem como constituições, a exemplo da portuguesa, que faz referência expressa à proteção dos dados pessoais.

A crescente importância da informação e o desenvolvimento de práticas de manipulação dela têm deslocado o eixo de atenção da privacidade, que associa um maior grau de privacidade à menor difusão de informações pessoais aos dados pessoais. “Por meio da proteção de dados pessoais, garantias a princípio relacionadas à privacidade passam a ser vistas em uma ótica mais abrangente, pela qual outros interesses devem ser considerados, abrangendo as diversas formas de controle tornadas possíveis com a manipulação de dados pessoais.”³².

³¹ DONEDA, 2011, p. 100-101.

³² *Ibidem*, p. 95.

Desta forma, constrói-se um debate autônomo do direito à proteção de dados pessoais em relação aos direitos à privacidade e à intimidade, sem ignorar as conexões que atravessam as discussões sobre monitoramento de e-mails³³ e monitoramento por câmeras de vigilância no local de trabalho³⁴, por exemplo. Isto porque, embora se reconheça, conforme Cancelier³⁵, o caráter volátil da privacidade como objeto jurídico, bem como suas atualizações e interfaces com os conceitos de vida privada, intimidade, sigilo e inviolabilidade, compreende-se que a proteção de dados pessoais ganhou autonomia jurídica com a LGPD e difere-se da noção tradicional de privacidade, conceitualmente atrelada ao âmbito de proteção individual, ao desenvolvimento da pessoa, do sujeito e seus direitos de não exclusão e não discriminação³⁶. Desta forma, no âmbito desta pesquisa procura-se refletir sobre as estruturas sociais as quais promovem e aprofundam problemas relacionados à proteção da pessoa humana organizada em categoria ou classe, ou na sua condição interdependente do conjunto social, emergindo daí não apenas direitos difusos e coletivos, mas também instrumentos jurídicos de organização de interesses e mobilização da esfera coletiva da proteção de dados.

Vale destacar que essa interface se refletiu no processo de elaboração do Projeto de Lei n. 4.060/2012³⁷³⁸, apresentado à Câmara dos Deputados em meados de 2012, pelo Deputado Milton Monti, tido como o projeto originário com pretensões de regular amplamente o tratamento de dados pessoais no Brasil³⁹, o qual adveio dos debates ocorridos no V Congresso da Indústria da Comunicação – realizado pouco tempo antes da sua apresentação oficial –

³³FERNANDES, 2019.

³⁴GONÇALVES, 2020.

³⁵CANCELIER, 2017.

³⁶ZANON, 2013.

³⁷BRASIL, 2012.

³⁸Quando da chegada da minuta aprovada na primeira Casa ao Senado Federal, ela foi registrada como Projeto de Lei da Câmara 53/2018.

³⁹No portal da Câmara dos Deputados, há o texto oficial da lei n. 13.709/2018. E o link de navegação relativo à “proposição originária” direciona o pesquisador ao Projeto de Lei n. 4.060/2012. Isso sinaliza o fato de que os legisladores realmente têm o PL n. 4.060/2012 como sendo o primeiro projeto formalizado sobre o tema. Ainda neste sentido, tem-se a fala do Deputado Orlando Silva – relator do Projeto na Comissão Especial de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais –, na audiência pública do dia 17 de julho de 2017, qualificando como “pioneiro” o projeto de lei de autoria do Deputado Milton Monti. No entanto, como se verá na sequência, esse não foi o primeiro projeto de lei sobre o tema no Brasil. Já havia proposta nesse sentido em meados dos anos 2000, no Senado Federal.

Na esfera das relações de trabalho, o manuseio de instrumentos jurídicos novos e convencionais para a proteção de dados ainda desafia as reflexões sobre como operacionalizar e politizar esta proteção em sua dimensão coletiva.

precisamente na 5ª Comissão, denominada “Comunicação *one-to-one*: personalização x privacidade”⁴⁰. Neste momento, foram aprovadas proposições que tinham em vista alegados benefícios ao consumidor, da personalização de ofertas e de mensagens publicitárias, quanto à preocupação social com a privacidade e com a segurança de dados⁴¹.

No entanto, de forma sistemática houve, no processo de elaboração legislativa da LGPD, um déficit sistemático da participação de representação de trabalhadores, ausentes nas 12 audiências públicas promovidas, 11 na Câmara dos Deputados e 1 no Senado⁴², e nos 4 seminários⁴³ realizados, ao passo em que se pode verificar, dentre os oradores das audiências públicas, representantes dos consumidores em geral, com o Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (IDEC); de instituições bancárias, como a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN); de empresas de tecnologia da informação, como a Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM); e do setor do agronegócio, como a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA).

Essas intervenções sinalizam a percepção, por parte dos envolvidos no debate, que o tema da proteção de dados pessoais iria além dos direitos à privacidade ou à intimidade, abrangendo uma natureza coletiva e espraiando-se para outros âmbitos temáticos. Tal direito, contudo, ainda carece de adensamento de seu conteúdo normativo e de pactuação epistêmica suficiente para garantir sua instrumentalização e efetividade. Na esfera das relações de trabalho, o manuseio de instrumentos jurídicos novos e convencionais para a proteção de dados ainda desafia as reflexões sobre como operacionalizar e politizar esta proteção em sua dimensão coletiva.

⁴⁰ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE (ABAP), 2012.

⁴¹ *Ibidem*, p. 133.

⁴² Essa foi a primeira sobre o tema no Brasil, que se deu antes mesmo do início das discussões na Câmara. É importante frisar que ela aconteceu no âmbito dos projetos oriundos do próprio Senado Federal. Isto porque, depois da aprovação da minuta oriunda da Câmara – a qual detinha relativa independência –, que foi convertida em PLC n. 53/2018, não houve mais audiências públicas, mas tão somente discussões internas nas Comissões e no Plenário do Senado Federal, muito breves, inclusive. Ao final dessas discussões, o projeto foi remetido à sanção presidencial.

⁴³ Dois desses seminários eram tidos como seminários internacionais, cuja pauta de discussões envolvia sobretudo o funcionamento do sistema normativo europeu de proteção de dados pessoais.

3. A REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES NA EMPRESA NA POLÍTICA DE TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Diante do contexto apresentado, pode-se refletir sobre o papel das instâncias de incidência coletiva de trabalhadores na proteção de dados, especificamente pensando sobre a potencialidade da representação de trabalhadores na empresa na integração das deliberações sobre proteção de dados pessoais de trabalhadores e no acompanhamento do tratamento realizado pelas empresas empregadoras. Utilizar o conteúdo diretivo do Direito nesta seara pode contribuir para o desenvolvimento da discussão sobre o tema, para o posicionamento do problema no âmbito dos instrumentos coletivos de mediação e organização das relações de trabalho e, sobretudo, para apresentar caminhos jurídico-políticos que fomentem uma pedagogia da organização de base dos trabalhadores a partir da compreensão dos novos desafios impostos pela reestruturação produtiva sobre seus direitos.

3.1 Noções sobre a representação de trabalhadores na empresa

A representação de trabalhadores na empresa é um instituto previsto inicialmente na Convenção 135 da OIT⁴⁴ – ratificada pelo Estado brasileiro e promulgada pelo Decreto 131/1991 –, precisamente no artigo 3º, b. Ao tempo em que o dispositivo traz definição precisa sobre o que se entende por representantes eleitos na empresa, há o cuidado em preservar as prerrogativas exclusivas dos sindicatos. Nos termos da legislação doméstica, esta espécie de representação de trabalhadores não pode firmar os instrumentos coletivos de trabalho tradicionais e tampouco dirigir o procedimento de greve, por exemplo.

Também há previsão no próprio texto constitucional, no art. 11, em que foi reiterada a preocupação com as prerrogativas reservadas às entidades do sistema confederativo, notadamente quando se prescreve como finalidade exclusiva do instituto o “entendimento direto” dos trabalhadores com os empregadores. Vale ressaltar que este dispositivo criou uma restrição que não estava prevista na norma internacional: a condição de pelo

⁴⁴BRASIL, 2019.

menos duzentos empregados para a obrigatoriedade da eleição do representante.

Recentemente, com as alterações da lei 13.467/2017⁴⁵ – a reforma trabalhista de 2017 – houve a regulamentação mais detalhada da representação de trabalhadores na empresa, em nível infraconstitucional. Foi inserido o título IV-A na CLT, composto pelos artigos 510-A a 510-D. Entretanto, a forma e nomenclatura são distintas do que estabeleciam as normas jurídicas anteriores: é prevista a eleição de uma comissão de representação – e não de um único representante –, integrada por até sete membros. As atribuições da comissão estão previstas no art. 510-B.

Apesar das diferenças técnicas entre as instâncias, o que leva Delgado⁴⁶ a argumentar que se trata de figuras jurídicas distintas, é certo também que a comissão concretiza o direito à representação obreira intraempresarial decorrente da liberdade de associação e da concepção inclusiva de uma sociedade democrática, na esteira das orientações da Convenção nº135/OIT ao dispor sobre instrumentos complementares de proteção do direito de organização obreira.

A um só tempo, trata-se de instituto permeado de controvérsias. Por exemplo, Edelman⁴⁷ concebe a representação de trabalhadores no local de trabalho, na realidade, como uma instituição reprodutora da ideologia da empresa. Já Rodrigues⁴⁸, especificamente quanto ao contexto brasileiro recente, compreende que se trata de instituto que serve à promoção, pela lei da reforma trabalhista de 2017, do “peleguismo sindical”. Neste mesmo sentido, rumam as críticas de Vasconcellos⁴⁹ e de Ruiz⁵⁰, cujas leituras são a de que a regulamentação infraconstitucional da representação de trabalhadores na empresa, da maneira como foi aprovada⁵¹, culmina em

⁴⁵BRASIL, 2017.

⁴⁶DELGADO & DELGADO, 2017, p. 227.

⁴⁷EDELMAN, 2016.

⁴⁸RODRIGUES, 2017, p. 230.

⁴⁹VASCONCELLOS, 2017.

⁵⁰RUIZ, 2017, p.76-79.

⁵¹Reitere-se que a crítica dos autores não é ao instituto em si, mas à maneira como está disciplinado em âmbito infraconstitucional. Ao mesmo tempo em que criticam, enfatizam a relação entre a representação de trabalhadores na empresa e a democracia nas relações de trabalho. Vasconcellos (2017), por exemplo, no início do segundo tópico de seu texto, sublinha a presença e importância histórica do instituto, destacadamente no contexto da ditadura militar.

Por este ponto de vista, é possível compreender ou defender que a representação de trabalhadores na empresa tem potencial para democratizar as relações de trabalho e firmar posicionamentos que compreendam as assimétricas disputas de poder no cotidiano laboral, sem prejuízo do necessário fortalecimento das instâncias sindicais face à neoliberalização das relações de produção.

precarização das relações coletivas de trabalho ou em prejuízo às relações trabalhistas como um todo. Além disso, o instituto recebe legítimas críticas e resistência do sistema confederativo sindical, inclusive nos últimos anos, logo após a elaboração da lei da reforma trabalhista de 2017⁵².

Necessário enfatizar também que se trata de uma forma de representação de trabalhadores que não surgiu do nada – e tampouco surgiu com a lei 13.467/2017 –, mas que está presente na experiência histórica dos trabalhadores brasileiros, principalmente a partir da segunda metade do século XX⁵³. Trata-se de um instrumento trabalhista que, como se viu, não somente está positivado na nossa ordem constitucional, mas que encontra fundamento também no programa internacional para as relações de trabalho desde o início da década de 1970. Além disso, seu resgate histórico permite observar dinâmicas de resistência das empresas à organização laboral nas chamadas comissões de fábrica⁵⁴, bem como estratégias de cooptação⁵⁵ de seus representantes, medidas que denunciam as tentativas de enfraquecimento diante do ambivalente potencial político-jurídico das comissões enquanto instrumento de organização de classe e seu papel ativo no cotidiano das relações de trabalho, em uma lógica não adstrita aos termos gerenciais de mediação e composição de conflitos das novas e velhas gramáticas empresariais.

Por este ponto de vista, é possível compreender ou defender que a representação de trabalhadores na empresa tem potencial para democratizar as relações de trabalho⁵⁶ e firmar posicionamentos que compreendam as assimétricas disputas de poder no cotidiano laboral, sem prejuízo do necessário fortalecimento das instâncias sindicais face à neoliberalização das relações de produção. Desta forma, considera-se que é possível que o instituto seja utilizado em prol da proteção de dados pessoais dos trabalhadores e sirva como espaço de organização e formulação político-

⁵²Sobre o assunto: GALVÃO, 2019.

⁵³FILHO, 1998.

⁵⁴Cf.: RAMALHO; SANTANA, *op. cit.*

⁵⁵Sobre as tentativas empresariais de cooptação da representação de trabalhadores na empresa, cf.: MEIRELLES, 2006, p. 208.

⁵⁶BALTAZAR, 2017; BATALHA, 2014; RUIZ, 2017.

jurídica, indo além dos termos convencionais de representação democrática como esvaziamento da capacidade de organização entre antagonistas⁵⁷.

Para isso, é preciso explicitar outra ideia que fundamenta a hipótese deste artigo: a representação de trabalhadores na empresa pode e deve participar de negociação coletiva. Isso não significa que possa firmar convenções e acordos coletivos, já que essa função é prerrogativa exclusiva das entidades do sistema confederativo sindical e que, portanto, deve ser protegida, sobretudo na forma da Convenção 135 da OIT. Mas tal vedação normativa não inviabiliza a participação da representação de trabalhadores na empresa do processo negocial e suas dimensões de disputa de interesses. Neste sentido, Meirelles⁵⁸ – além de revisar o desenvolvimento histórico da representação de trabalhadores no local de trabalho na região do ABC⁵⁹ e as respectivas experiências concretas em negociações coletivas⁶⁰ – tem a preocupação específica de registrar essa distinção técnico-jurídica⁶¹ e de destacar os sujeitos detentores da competência ou atribuição negocial⁶², nos quais se incluem os representantes dos trabalhadores na empresa⁶³.

⁵⁷ Neste sentido, vale resgatar as discussões sobre o conceito moderno de democracia feitas por Ellen Wood ao historicizar a doutrina da democracia representativa americana e o processo histórico de constituição da supremacia parlamentar inglesa. A tese central da autora permite argumentar que, na medida em que a noção de povo foi sendo ampliada (e, nesta medida, os direitos políticos relacionados ao voto, participação e representação), ocorria “a despolitização do mundo fora do Parlamento e a deslegitimação da política ‘extraparlamentar’” (WOOD, 2011, p. 178). Ou seja, como as relações capitalistas exigiam indivíduos formalmente livres e iguais, esta liberdade, incluindo a de participação, foi realizada na medida em que “a democracia capitalista ou liberal permitia a extensão da cidadania mediante a restrição de seus poderes” (WOOD, 2011, p.180). A separação entre a condição cívica e a posição de classes fez com que “a posição socioeconômica não determinasse o direito à cidadania – e é isso o democrático na democracia capitalista [mas também] a igualdade civil não modifica significativamente a desigualdade de classe – e é isso que limita a democracia no capitalismo” (WOOD, 2011, p. 184). Deste ponto de vista, tal concepção segue inspirando concepções de representação democráticas construídas na base de um cidadão abstrato e de noções de consenso, ignorando o papel dos conflitos e dos antagonismos sociais na estrutura do conceito de democracia.

⁵⁸ MEIRELLES, op. cit.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 203-214.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 221-245.

⁶¹ *Ibidem*, p. 160-187.

⁶² *Ibidem*, p. 128-140.

⁶³ *Ibidem*, p. 147-148.

3.2 Possibilidade jurídica de atuação dos representantes de trabalhadores na empresa nas políticas e nas práticas de tratamento de dados pessoais

Considerando estes pontos de partida, é possível prosseguir a análise a respeito da possibilidade de os representantes dos trabalhadores na empresa atuarem na promoção da proteção de dados pessoais de trabalhadores. Tal exame deve reunir (i) a CLT, precisamente o art. 510-B, sobre as atribuições das comissões de representantes dos empregados; (ii) a LGPD; (iii) assim como o código de práticas da OIT sobre proteção de dados pessoais dos trabalhadores.

O ponto de referência normativo da hipótese que se desenvolve é o primeiro documento normativo, do ponto de vista cronológico, sobre proteção de dados pessoais de trabalhadores: o código de práticas sobre proteção de dados pessoais de trabalhadores da Organização Internacional do Trabalho⁶⁴. Este código demonstra que a proteção de dados pessoais de trabalhadores já é pensada, pelo menos, desde a década de 1990 no âmbito internacional.

A sua proposta é bastante clara e está expressamente contida no segundo item do compilado: visa-se a fornecer um código de práticas para guiar a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, sobretudo no desenvolvimento da legislação doméstica e instrumentos coletivos de trabalho pertinentes. No mesmo item, porém, enfatiza-se a limitação do documento, que não tem força vinculante.

Há referência aos representantes de trabalhadores em vários dispositivos. Antes de examiná-los, é preciso identificar o que se entende pelo termo. O próprio código facilita a tarefa. Na segunda parte do documento, há comentários mais detalhados a respeito das orientações. Nos comentários relativos às definições – terceiro tópico do código, que vem logo após o tópico dos objetivos – há referência tanto à já mencionada Convenção 135 da OIT, sobre representantes de trabalhadores, quanto à Recomendação 143⁶⁵, que tem o mesmo teor.

Não há dúvidas, portanto, que os representantes dos trabalhadores, nos termos do código, são os representantes sindicais, assim como os representantes eleitos pelos trabalhadores da empresa, na forma

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997.

⁶⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1971.

do que dispõe o art. 3 da Convenção 135 da OIT e o art. 2º da Recomendação. A primeira referência a eles se dá logo no quinto tópico do código de práticas, que trata sobre os princípios gerais da proteção de dados pessoais dos trabalhadores.

O oitavo parágrafo do tópico (item 5.8) enuncia o dever que tem o empregador de manter os trabalhadores e seus representantes informados sobre os processos de coleta de dados, sobre as normas incidentes e também acerca de quais são os direitos que estes têm. Trata-se de direito à informação, que emana da Recomendação 143 da OIT; ou, nos termos da LGPD, do princípio da transparência (art. 6º, VI).

Já o décimo primeiro parágrafo (5.11) estabelece o dever de cooperação, que compreende todos os sujeitos envolvidos: empregadores, trabalhadores e seus representantes. Esta cooperação, ainda conforme a norma, deve visar ao desenvolvimento de políticas de privacidade dos trabalhadores, as quais devem sempre observar os princípios gerais previstos no mesmo código.

Este dever de cooperação consiste na própria essência do instituto da representação de trabalhadores na empresa, cujo objetivo é, em última instância, o entendimento direto dos trabalhadores com os empregadores (art. 11 da Constituição, combinado com o art. 510-A da CLT), o que não retira o caráter reivindicatório da atuação negocial de tais representantes. É certo, portanto, que deve vigorar no tema da proteção de dados pessoais, sobretudo na forma do inciso IV do art. 510-B da CLT, para a aplicação da LGPD no âmbito das relações trabalhistas.

Também parece certo que o art. 50 da LGPD admite o mesmo dever de cooperação. Conforme o *caput* do referido artigo, os controladores e os operadores poderão atuar de maneira associada na formulação de sua política de tratamento de dados. Sob uma ótica trabalhista, desse modo, a leitura deve ser a de que os representantes dos trabalhadores na empresa podem e devem participar deste processo de elaboração, junto aos empregadores, sem a exclusão da representação sindical.

Merece destaque que a representação de trabalhadores é novamente citada logo na sequência do código de práticas, no décimo segundo parágrafo do quinto tópico (5.12). Fixa-se o dever de

confidencialidade de todos os sujeitos envolvidos com dados pessoais de trabalhadores. Também encontra correspondência na lei 13.709/2018, que emana do princípio da segurança (art. 6º, VII) e que se aplica também aos representantes dos trabalhadores na empresa.

O quinto parágrafo do décimo primeiro tópico (11.5) também faz referência a representantes dos trabalhadores. O tópico onze trata especificamente de direitos individuais dos trabalhadores. O referido parágrafo garante o direito de os trabalhadores designarem representantes específicos para prestarem auxílio no exercício de direito de acesso a seus dados pessoais. Dessa norma, é possível inferir uma grande flexibilidade na representação, de forma a interpretar que os trabalhadores podem até mesmo escolher somente um dos membros da comissão, de acordo com a sua confiança; ou mesmo designar outro trabalhador, fora do quadro de representantes de trabalhadores na empresa ou dos representantes sindicais.

Na sequência, há o décimo segundo tópico, o qual dispõe sobre os direitos coletivos aplicados à proteção de dados pessoais de trabalhadores. O primeiro parágrafo (12.1) prevê a obrigação geral de que todas as negociações coletivas relacionadas à proteção de dados observem o código de práticas. Já o segundo e último parágrafo do tópico (12.2) reitera o dever de informação dos empregadores aos representantes dos trabalhadores (5.8), ao mesmo tempo em que enfatiza que estes devem ser consultados a respeito de temas específicos, com destaque para o da automatização dos sistemas de processamento de dados pessoais.

Com base nisso, não parece haver empecilho à atuação dos representantes de trabalhadores na empresa nas políticas de proteção de dados pessoais de trabalhadores. Já é uma ideia que – a despeito de não ter desenvolvimento teórico entre os pesquisadores do tema – já é relativamente bem construída no âmbito da OIT. Além disso, a legislação doméstica não traz nenhuma vedação.

Pelo contrário: o art. 50 da LGPD, em combinação com o art. 510-B da CLT, fomentam a participação dos representantes de trabalhadores na empresa no tema da proteção de dados pessoais. Eles podem e devem integrar negociações coletivas com a empresa a respeito do tema, assim como acompanhar ativamente o tratamento de dados

Como já sustentado anteriormente, o tema da proteção de dados pessoais transcende os meros interesses individuais dos trabalhadores, ganhando importância coletiva na nova morfologia da classe trabalhadora, com o advento do infoproletariado, que notadamente atinge o Brasil.

realizado, principalmente no contexto atual, em que as empresas buscam se adequar à LGPD, tendo em vista o início das atividades da ANPD e a iminente vigência das sanções administrativas.

3.3 A pertinência da representação de trabalhadores na empresa nas articulações relativas ao tratamento de dados pessoais

Tal participação dos representantes na empresa pode, inclusive, culminar na maior aproximação entre a classe trabalhadora e o tema da proteção de dados pessoais. E esta aproximação é demandada sobretudo na contemporaneidade brasileira, inserida na tendência das robustas transformações pelas quais passa o mundo do trabalho. Como já sustentado anteriormente, o tema da proteção de dados pessoais transcende os meros interesses individuais dos trabalhadores, ganhando importância coletiva na nova morfologia da classe trabalhadora, com o advento do infoproletariado, que notadamente atinge o Brasil⁶⁶.

A um só tempo, há em curso um processo de fragilização do direito coletivo do trabalho brasileiro, que se dá principalmente pela elaboração de normas que buscam flexibilizar a obrigatoriedade constitucional de participação de entidades sindicais no processo de negociação coletiva, ampliando a liberdade das empresas na definição das condições de trabalho e fomentando instâncias descentralizadas e alinhadas aos interesses da empresa, conforme diagnosticou Krein⁶⁷. Essa tendência pode ser observada, pelo menos, a partir da reforma trabalhista de 2017, que trouxe a possibilidade de conclusão válida de acordo individual de trabalho na hipótese prevista pelo art. 444, parágrafo único, da CLT.

Tal possibilidade jurídica, somada às circunstâncias socioeconômicas adversas impostas pela pandemia do coronavírus, criou um ambiente favorável à política de afastamento dos representantes dos trabalhadores das relações de trabalho, promovida por meio da legislação pandêmica⁶⁸, inaugurada pelas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 e que se estende por meio da Medida Provisória 1.045/2021.

⁶⁶ ANTUNES, 2018, p. 117-136.

⁶⁷ KREIN, J.D., 2018.

⁶⁸ DELGADO; AMORIM, 2020, p. 2-8.

Estas normas vêm servindo como suporte jurídico para a formalização de acordos individuais, precários por excelência, que versam sobre importantes temas das relações de trabalho, como redução de salário e de jornada, o que parece infringir nitidamente os incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição. Diante disso, o que ocorre é um aprofundamento do desequilíbrio existente entre trabalhadores e empregadores⁶⁹. Trata-se de uma expressão de oportunismo desconstituinte⁷⁰.

Considerando tal cenário, é oportuno pensar a proteção de dados pessoais pela representação de trabalhadores na empresa na sua potência como instância de organização laboral, ainda que o tema, posterior ou concomitantemente, possa alcançar outros níveis, a depender da prática das empresas empregadoras e do engajamento dos demais sujeitos de representação coletiva. Afinal, o tratamento de dados pessoais se dá primeiramente nos limites territoriais da própria empresa. É algo que começa a ser articulado no cotidiano.

É justamente neste momento que é pertinente a atuação da representação de trabalhadores na empresa, que pode alcançar desde já as minúcias do tratamento de dados realizado pelos empregadores. Isto já era desenhado por Sanden. Antes mesmo da LGPD, a autora já pensava na atuação dos representantes de trabalhadores na empresa especificamente para facilitar o fornecimento de consentimento para tratamento de dados pessoais, bem como o acesso dos trabalhadores a estes dados⁷¹.

A proposta dialoga com a crítica de Olivieri⁷², ao levantar a possibilidade de os representantes dos trabalhadores na empresa – ou, em seus termos, a comissão prevista no art. 510 da CLT - atuarem na condição de encarregados, assim como os sindicatos. Segundo a LGPD, os encarregados são pessoas que atuam promovendo a comunicação entre controlador, titulares dos dados e a ANPD. Portanto, tal hipótese encontra abrigo nas normas jurídicas domésticas sobre a representação de trabalhadores na empresa, em que é prevista como atribuição essencial o “entendimento direto” com a empresa empregadora. É certo que a comunicação, sem excluir os conflitos

⁶⁹ PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 35.

⁷⁰ PAIXÃO, 2020.

⁷¹ SANDEN, 2012, p. 83.

⁷² OLIVIERI, 2020.

de interesses entre empregadores e trabalhadores, está contida em tal locução normativa.

Além disso, esta comunicação consiste em uma diretriz do código de práticas da OIT (5.8) e facilita tanto a obtenção de consentimento por intermédio de representações coletivas – sobretudo por possibilitar o fornecimento de informações aos trabalhadores sobre o tratamento realizado –, quanto o acesso propriamente dito do trabalhador ao processo de tratamento de dados, como propôs Sanden⁷³. Em outros termos, a representação de trabalhadores na empresa pode funcionar como um canal de exercício dos direitos do titular dos dados pessoais, previstos em espécie no art. 18 da LGPD, desde que a instância esteja amparada por uma concreta proteção jurídica de sua atuação e que se fomente uma compreensão da categoria sobre as repercussões do manuseio, tratamento e consentimento do uso de dados na tensionada esfera das relações de trabalho.

Ainda na esfera normativa, a leitura do art. 22 da LGPD combinado com o art. 510-B, VI, da CLT, reforça o supracitado argumento. O primeiro artigo, apesar de tratar do exercício de direitos dos titulares dos dados em juízo, expressamente prevê que é possível a atuação de sujeitos coletivos nesse sentido. Nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal de 1988, tal prerrogativa é exclusiva dos entes do sistema confederativo sindical, não podendo ser usurpada pelos representantes no local de trabalho, o que não impede que a tutela coletiva não possa ocorrer fora dos limites de uma disputa judicial.

Assim, é possível concluir que a representação de trabalhadores pode encaminhar as requisições administrativas de trabalhadores à direção da empresa quanto ao tratamento de dados pessoais e cobrar resolução de conflitos, na forma do inciso IV do mesmo art. 510-B da CLT, facilitando inclusive as comunicações com os dirigentes sindicais. Tal atuação seria bastante útil, sobretudo no âmbito das relações trabalhistas, em que sabidamente há relação de dependência e de subordinação do trabalhador individualmente considerado.

Ainda quanto à possibilidade de atuação de representantes de trabalhadores como encarregados, outra interpretação possível é a divisão compartilhada das atribuições entre os representantes de trabalhadores na empresa e os entes do sistema confederativo sindical.

⁷³SANDEN, *op. cit.*, p. 83.

A própria participação dos representantes no local de trabalho no processo de confecção ou de modificação da política interna de tratamento de dados pessoais de trabalhadores pode ser considerada outro caminho de uma atuação político-jurídica. Quanto mais ativa for, mais interesses incidirão no processo de elaboração das normas.

Enquanto os primeiros ficariam encarregados propriamente com a comunicação entre empregadores e trabalhadores, os segundos poderiam ficar com a atribuição de intermediar a comunicação entre empresa, trabalhadores e a ANPD, o que poderia contribuir para a veiculação de demandas e reclamações de categorias específicas ao referido órgão, ao passo em que a representação no local de trabalho responde por um todo o contingente de trabalhadores da empresa.

Esta linha de raciocínio caminha para firmar a atuação como encarregado enquanto uma das possibilidades dos representantes de trabalhadores na empresa na política de tratamento de dados pessoais. Mas certamente não é a única hipótese em desenvolvimento teórico-conceitual diante dos desafios de internalização da pauta da proteção de dados no cotidiano das relações de trabalho. A própria participação dos representantes no local de trabalho no processo de confecção ou de modificação da política interna de tratamento de dados pessoais de trabalhadores pode ser considerada outro caminho de uma atuação político-jurídica. Quanto mais ativa for, mais interesses incidirão no processo de elaboração das normas.

Não há impedimento jurídico, ainda, para que sejam criadas atribuições atípicas para os representantes dos trabalhadores na empresa, haja vista que a autonomia dos sujeitos de negociação coletiva é bastante ampla. É possível que sejam criadas, nos instrumentos coletivos de trabalho tradicionais – ou até mesmo em outros arranjos - atribuições que não estejam previstas na lei ou na política empresarial eventualmente existente para tratamento de dados pessoais, o que pode ser ainda mais adequado para atender às peculiaridades de determinadas categorias.

Diante disso, a participação ativa da representação de trabalhadores no local de trabalho nas políticas de tratamento de dados pessoais, incluindo as negociações coletivas ou a designação na figura de encarregados (evitando que a função seja assumida por profissionais associados aos interesses empresariais e desvinculados do sistema de representação obreira), pode servir para atrair as preocupações das demais entidades de organização de trabalhadores para o emergente tema da proteção de dados pessoais, fazendo com que a pauta penetre com mais rapidez nos programas políticos dos sindicatos, das federações, das confederações e das centrais sindicais.

A questão da proteção de dados pessoais está compreendida no contexto de reestruturação produtiva e de flexibilização da legislação trabalhista, promovida sobretudo pelo programa neoliberal dos governos brasileiros, que segue imponente, em consonância com as tendências políticas impostas aos países da América Latina.

Ainda, implica na aproximação de trabalhadores com a formulação dos caminhos para a proteção de seus direitos em cenário de uma acelerada reestruturação produtiva baseada na flexibilização da proteção jurídica e social, ampliando os canais de reconhecimento dos impactos das atuais configurações de trabalho para a proteção de dados, sua diferenciação do clássico direito à intimidade, com efeitos de adensamento de seu conteúdo coletivo e transindividual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão acerca da proteção de dados pessoais de trabalhadores não é nova. Em âmbito jurídico internacional, o tema já é objeto de preocupação pelo menos desde a década de 1990. A questão da proteção de dados pessoais está compreendida no contexto de reestruturação produtiva e de flexibilização da legislação trabalhista, promovida sobretudo pelo programa neoliberal dos governos brasileiros, que segue imponente, em consonância com as tendências políticas impostas aos países da América Latina. Os efeitos desta política se manifestam acentuadamente em tempos de pandemia. Símbolo disto foi a edição da Medida Provisória 1.045/2021, que representou a manutenção da cadeia de normas jurídicas destinadas a afastar as entidades coletivas dos trabalhadores, fomentando negociações individuais para redução de salário e de jornada de trabalho, à revelia das proibições constitucionais.

Desta forma, o tema da proteção de dados pessoais transcende os interesses individuais dos trabalhadores e deve encontrar abrigo nos instrumentos do direito coletivo do trabalho, servindo como fonte de transformação de seus pressupostos. Dado o crescimento de práticas como a coleta de dados nas atividades de trabalho, dispositivos de proteção individual ou consumerista mostram-se inadequados, de forma que tal proteção deve ser articulada de maneira coletiva e sob uma concepção de democracia real, com densa participação dos representantes dos trabalhadores nas funções internas e no debate público, problema cuja omissão de participação foi verificada durante o processo legislativo de elaboração da LGPD.

Neste quadro de reflexões jurídicas que se enquadram os argumentos deste texto, cujo escopo é a representação de trabalhadores na empresa especificamente no meio da proteção de dados pessoais

em diálogo estrutural com o cenário de reestruturação produtiva. Como se viu, não somente existe a possibilidade jurídica de que a representação de trabalhadores no local de trabalho possa ser um agente promotor ou articulador da proteção de dados, mas também há razões para que essa forma seja concretamente incorporada às políticas e às práticas de tratamento de dados pessoais.

Em síntese, tomando como parâmetro o código de práticas da OIT, bem como a CLT e a LGPD, a representação de trabalhadores no local de trabalho pode atuar na condição de encarregada, bem como promover a comunicação sobre proteção de dados no âmbito das relações trabalhistas, mediante fornecimento de informações, aos trabalhadores, sobre o tratamento de dados realizado pela empresa empregadora, contribuindo para evidenciar usos irregulares, legitimar a obtenção de consentimento dos titulares dos dados e estabelecer limites acordados coletivamente para as formas de seu tratamento.

Ademais, a representação de trabalhadores na empresa compõe os processos de negociação coletiva relacionados à proteção de dados pessoais. Do ponto de vista histórico, corresponde a uma releitura das funções de organização e formulação de direitos que foram protagonizadas pelas comissões de fábrica. Além disso, concretiza as normas de complementaridade dos instrumentos de representação democrática no âmbito das relações de trabalho e aproxima o cotidiano laboral dos problemas atinentes às transformações tecnológicas e seus impactos sobre as relações de trabalho, contribuindo para visibilizar e politizar o tema da proteção de dados em sua dimensão transindividual.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. “Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?”

Questões do trabalho. Estud. av. 34 (98) • Jan-Apr 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGM-NNwv/?lang=pt#>. Acesso: 30 jun. 2021.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE AGÊNCIAS DE PUBLICIDADE (ABAP).

Anais do V Congresso da Indústria da Comunicação, realizado entre 28 e 30 de maio de 2012. Disponível em: <http://www.abap.com.br/pdfs/vcongresso.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021.

BALTAZAR, V. A. **Do empoderamento da representação direta dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20716>. Acesso em: 29 jun. 2021.

BATALHA, E. D. **Democratização da relação de emprego: a efetivação do direito de participação dos trabalhadores na empresa**. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12122014-100722/pt-br.php>. Acesso em: 29 jun. 2021.

BOLAÑO, C. R. S. “Trabalho Intelectual, Informação e Capitalismo. A re-configuração do fator subjetivo na atual reestruturação produtiva”. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, v. 15, n. 11, p. 53-78, dez. 2002.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei n. 4.060, de 13 de junho de 2012. Dispunha sobre o tratamento de dados pessoais e dava outras providências. Autoria: Deputado Milton Monti. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node016vmqqp3](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node016vmqqp35xo2r5lzbokfs4jya8069864.node0?codteor=1001750&filenome=PL+4060/2012)

[5xo2r5lzbokfs4jya8069864.node0?codteor=1001750&filenome=PL+4060/2012](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node016vmqqp35xo2r5lzbokfs4jya8069864.node0?codteor=1001750&filenome=PL+4060/2012). Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolidada atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. [...] Anexo XLVI – Convenção n. 135 da OIT sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. Diário Oficial da União: 05 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 jun. 2021.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELO, E. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

CANCEILIER, M.V.L. “O Direito à Privacidade hoje: perspectiva histórica e o cenário brasileiro”. *Revista Sequência* (Florianópolis), v. 76, 2017.

CETIC. BR. **Painel TIC Covid-19. Pesquisa sobre o uso da internet no Brasil durante a pandemia do novo Coronavírus**. 2020. Disponível em: https://www.nic.br/media/docs/publicacoes/2/20200930180249/painel_tic_covid19_2edicao_livro%20eletr%C3%B4nico.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, M.G; DELGADO, G.N. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, G. N.; AMORIM, H.S. “A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas”. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano: dossiê COVID-19**. Edição especial. Campinas, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80/48>. Acesso em: 29 jun. 2021.

DIJCK, J.V. “Confiamos nos dados? As implicações da datificação para o monitoramento social”. **Revista Matrizes**. V.11 - Nº 1 jan./abr. 2017 São Paulo – Brasil.

DONEDA, D. “A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental”. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011.

EDELMAN, B. *A legalização da classe operária*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FEM. **Digital Transformation Initiative**. Fórum Econômico Mundial, 2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (org.). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 203-223.

FILHO, V.S. P. “Comissões de fábrica: um claro enigma”. **Cadernos de Estudos Sociais**. Recife, v. 14, n. 2, jan./jun., 1998. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/1218>. Acesso em: 29 jun. 2021.

FUCHS, C. “Teoria e análise do trabalho digital: das cadeias globais de valor aos modos de produção”. **Trabalho & Educação** 27 (3): 73-109, 2018.

GALVÃO, A. “Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos”. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (org.). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 203-223.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. 23. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

HUWS, U. *A formação do cibertrariado: trabalho virtual em um mundo real*. Trad. Murilo van der Laan. Campinas, São Paulo: Editora da Unicamp, 2017.

KREIN, J.D. “O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva Consequências da reforma trabalhista”. Dossiê Sociedade, Trabalho e Sindicalismo na contemporaneidade. **Revista Tempo soc.**, v. 30, n.1, 2018.

MEIRELLES, D. F. **Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7139>. Acesso em: 29 jun. 2021.

MOROZOV, E. *Big Tech: a ascensão dos dados e a morte da política*. São Paulo: Ubu, 2018.

OLIVEIRA, F. “Breque dos apps” no sábado é menor, mas protestos ocorrem nas capitais. Tilt. **UOL**, 25 jul. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/breque-dos-apps-no-sabado-e-menor-mas-protestos-ocorrem-nas-capitais.htm>. Acesso em: 29 jun. 2021.

OLIVIERI, N. “LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho: a lei de dados não foi pensada para as peculiaridades do trâmite de informações entre patrão e empregado. **JOTA**, 29 set. 2019. Dados. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>. Acesso em: 29 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Protection of workers' personal data: An ILO code of practice*. Geneva, 1997. Tradução nossa: “Proteção de dados pessoais de trabalhadores: código de práticas da Organização Internacional do Trabalho

(OIT)”. Genebra, 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. Acesso em: 29 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação n. 143 – Sobre Proteção e Facilidades a serem Dispensadas a Representantes de Trabalhadores na Empresa, de 1971. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang--pt/index.htm#:~:text=%281%29%20As%20pessoas%20que%2C,e%20a%20tempo%20de%20servi%. Acesso em: 29 jun. 2021.

PAIXÃO, C. “Covid-19 e o oportunismo desconstituente”. **Jornal GGN**, 09 abr. 2020. Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/a-grande-criese/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 30 jun. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, A. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução e revisão técnica: Wagner D. Giglio. 3 ed. LTr, 2000.

RODRIGUES, B. A. “Indução à ruptura da consciência de classe por meio da lei 13.467/2017”. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 63, n. 96, p. 227-243, jul./dez. 2017.

RUIZ, V.G.G. **Análise do sistema sindical brasileiro e a efetivação da representação por local de trabalho como instrumento de democratização das relações sindicais**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2017. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/50518>. Acesso em: 30 jun. 2021.

SANDEN, A.F.M.S. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado**. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/pt-br.php>. Acesso em: 30 jun. 2021.

SCHOLZ, T. *Platform cooperativism. Challenging the corporate sharing economy*. New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation. 2016.

SLEE, T. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SRNICEK, N. *Platform Capitalism*. SIEP, 2017.

VALENTE, JCL. *Economia de plataforma: características, modelos e o surgimento dos monopólios digitais*. In: Lisboa: Clássica Editora, 2020, p. 67-90.

VASCONCELLOS, F. G. S. “Precarização por local de trabalho: a proposta empresarial de regulamentação dos representantes

dos trabalhadores nos locais de trabalho”. **Esquerda Diário**, 12 jul. 2017. Política. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Precarizacao-por-local-de-trabalho-a-proposta-empresarial-de-regulamentacao-dos-representantes-dos>. Acesso em: 30 jun. 2021.

WEINSCHENKER, M.S.F. **Da privacidade do empregado: a proteção de dados pessoais no contexto dos direitos fundamentais**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em:

<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07062013-153714/pt-br.php>. Acesso em: 29 jun. 2021.

WOOD, E.M. *Democracia contra o capitalismo: a renovação do materialismo histórico*. São Paulo: Boitempo, 2011.

ZANON, J.C. *Direito à proteção dos dados pessoais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

QUALIFICAÇÃO

Helena Martins é doutora em Comunicação Social pela Universidade de Brasília (UnB, 2018), com período sanduíche no Instituto Superior de Economia e Gestão (Iseg) da Universidade de Lisboa, financiado pelo Programa de Doutorado-sanduíche no Exterior (PDSE) da Capes. É professora do curso de Comunicação Social - Publicidade e Propaganda da UFC, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da UFC, e editora da Revista EPTIC. Coordenadora do Telas – Laboratório de Pesquisa em Políticas, Tecnologia e Economia da Comunicação. Pesquisadora do GT Economía política de la información, la comunicación y la cultura da Clacso. Possui mestrado em Comunicação pela Universidade Federal do Ceará (UFC, 2012) e graduação em Comunicação Social – Jornalismo (2009) pela mesma universidade. Associada à ULEPICC Brasil (União Latina de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura). Atua principalmente nos seguintes temas: Economia Política da Comunicação; políticas de comunicação; mudanças tecnológicas e sociedade; proteção de dados pessoais; privacidade; vigilância. Foi titular do Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH) na primeira gestão do órgão (2014-2016) e jornalista da Empresa Brasil de Comunicação (2012-2018).

Nael Neri de Souza Júnior é graduando em Direito pela Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA).

(continua)

Talita de Fátima Pereira Furtado Montezuma é professora do Curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semiárido. Doutora em Direito pela Universidade de Brasília. Graduada e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Membro do grupo de pesquisa e extensão Núcleo TRAMAS - Trabalho, Saúde, vinculado à Universidade Federal do Ceará. Membro do Instituto de Pesquisa Direito e Movimentos Sociais. Pesquisadora nos temas de conflitos socioambientais, mineração, águas, bens comuns e direitos humanos.