



## **Dados pessoais na Justiça do Trabalho**

Victor Emanuel de Carvalho – mestrando do PMPD

Disponível em: <https://colunas.direitounb.com.br/dados-pessoais-na-justica-do-trabalho>

Você confiaria seus dados mais íntimos a um sistema que os expõe publicamente? Pois é justamente isso que acontece, diariamente, com trabalhadores brasileiros que recorrem à Justiça do Trabalho. Eu poderia citar estatísticas, dispositivos legais, resoluções do CNJ. Mas quero começar com uma imagem: imagine um trabalhador demitido injustamente. Ele está doente, tem problemas financeiros, sofreu assédio. Ele resolve buscar seus direitos. Em sua petição, constam laudos médicos, detalhes salariais, filiação sindical. Tudo isso, por força da publicidade processual, pode ser acessado por qualquer pessoa com uma conexão à internet. E não são casos raros. Dados sensíveis estão espalhados por sistemas eletrônicos de consulta pública. De forma absolutamente legal, diga-se. Afinal, o princípio da publicidade está previsto na Constituição. Mas a LGPD também está. E aí nasce a tensão: como conciliar o direito à transparência com o direito à privacidade? Como atuante na área jurídica e graduado em Ciência de Dados, acompanho de perto a transformação pela qual passou o princípio da publicidade processual nos últimos anos. Posso afirmar, sem rodeios: a proteção de dados pessoais ainda é tratada como um incômodo por muitos. Há quem veja na LGPD uma "barreira à transparência". Mas a verdade é que o mundo mudou. Os dados viraram moeda, e a exposição indevida não é só uma violação à intimidade: é uma arma contra os vulneráveis. Você já ouviu falar em "lista suja" trabalhista? Trata-se de um mecanismo informal e discriminatório pelo qual empresas boicotam a contratação de trabalhadores que moveram ações trabalhistas. O empregador, antes mesmo de abrir a entrevista,



pesquisa o nome do candidato nos sites dos tribunais. Se há um histórico de litígio, o currículo vai para o lixo. Resultado? Um trabalhador tem seu direito de ação transformado em estigma. Esse cenário é inaceitável. E não basta confiar na boa-fé do mercado. É preciso freios legais, como os que estão sendo discutidos no Congresso Nacional. Projetos de lei como o PL 4.533/2020 e o PL 1.016/2024 visam restringir a publicidade de processos trabalhistas e impedir o acesso irrestrito aos nomes das partes. Mais do que iniciativas pontuais, eles são sinais de um novo tempo: o tempo em que a dignidade da pessoa humana finalmente chega ao universo digital. Há quem diga que restringir a publicidade seria retrocesso. Discordo. A publicidade não pode ser um fim em si mesma. Ela deve existir para garantir controle social e transparência do Judiciário, não para violar vidas privadas. A LGPD não é obstáculo, mas ferramenta de justiça. Ela impõe uma nova cultura jurídica: a cultura do cuidado. Os tribunais já começam a se mexer. Resoluções como a Resolução n. 121/2010 do CNJ e a Resolução n. 139/2014 do CSJT tentam limitar o acesso automatizado e proteger dados sensíveis. Mas ainda é pouco. A cultura da hipervisibilidade digital exige medidas mais efetivas: anonimização automática de nomes, controle de acesso por perfil, filtros de busca inteligentes. E, acima de tudo, consciência. A Justiça do Trabalho não pode continuar expondo quem mais precisa de proteção. O devido processo legal inclui o respeito à intimidade. O futuro é digital, sim. Mas também pode e deve ser mais humano. Não se trata de esconder a verdade. Trata-se de preservar a dignidade. E, convenhamos, isso não é pedir demais.