

CONSENTIMENTO DO EMPREGADO NA LEI FEDERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS ALEMÃ

Employee consent in the German Federal Data Protection Act

Geórgia Nova Moreira *

Rodolfo Pamplona Filho **

RESUMO

O presente trabalho aborda o consentimento do empregado na relação laboral, sendo essa uma questão muito debatida e controversa na Alemanha devido ao fato de que a relação de subordinação do empregado e o poder de direção do empregador trazem enormes dificuldades para a parte mais débil tomar decisões livres e voluntárias. Todavia deve-se considerar que, quando estabelecidas determinadas exigências protetivas, é possível, sim, adotar o consentimento do empregado como base legal para o tratamento de dados, com fundamento no direito à autodeterminação informativa. O assunto ganha maior relevância perante a população brasileira diante da Lei nº 13.709/18, denominada Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em vigor desde primeiro de agosto de 2021. Ausenta-se, nesta lei, um dispositivo protetivo sobre o consentimento na relação laboral. Diante deste cenário de insegurança jurídica, um estudo detalhado do Art. 26, § 2º da Lei Federal de Proteção de Dados alemã (BDSG em alemão) que estabelece requisitos rígidos para a utilização do consentimento do empregado, é imperativo que se reflita e pense alternativas para a situação jurídica do empregado na legislação brasileira. Neste contexto, é pertinente uma análise sumária sobre o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e do sistema supranacional da União Europeia para compreender a implementação do Art. 26, § 2º da Lei Federal de Proteção de Dados alemã.

* Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, mestre e doutoranda em Direito Romano e Direito Civil pela Universidade de Roma - Tor Vergata. georgiamnm@hotmail.com

** Juiz Titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA, Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da UNIFACS – Universidade Salvador. Professor Associado IV da graduação e pós-graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UFBA – Universidade Federal da Bahia. Coordenador do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito e do Curso de Especialização On Line em Direito e Processo do Trabalho do CERS Cursos On Line. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Máster em Estudios em Derechos Sociales para Magistrados de Trabajo de Brasil pela UCLM – Universidade de Casilla-La Mancha/Espanha. Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (tendo exercido sua Presidência), Academia de Letras Jurídicas da Bahia (tendo exercido sua secretaria geral. Atualmente exerce a Presidência), Instituto Baiano de Direito do Trabalho, Academia Brasileira de Direito Civil – ABDC, Instituto Brasileiro de Direito de Família – IBDFam e Instituto Brasileiro de Direito Civil – IBDCivil. rpf@rodolfopamplonafilho.com.br

Palavras-chave: Lei Federal de Proteção de Dados Alemã. Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia. Consentimento como base legal do tratamento de dados do empregado.

ABSTRACT

The present work addresses the employee's consent in the context of employment relationship, which is a much debated and controversial issue in Germany due to the fact that the employee's subordinate relationship and the employer's power of direction bring enormous difficulties for the weakest part to take free and voluntary decisions. However, it should be considered that, when certain protective requirements are established, it is possible to adopt the employee's consent as a legal basis for data processing, based on the right to informational self-determination. The subject gains greater relevance to the Brazilian population in view of No. 13,709/18, called Brazilian General Data Protection Law (LGPD), in force since August 1, 2021. This law does not contain a protective provision regarding consent in the employment relationship. Given this scenario of legal uncertainty, a detailed study of Section 26, No. 2 of the German Federal Data Protection Act (BDSG in German) appears to be indicated. This Act establishes strict requirements for the use of employee consent. It is imperative to consider alternatives to the legal status of the employee in Brazilian legislation. In this context, a summary analysis of the General Data Protection Regulation (GDPR) and the European Union's supranational system is pertinent to understand the implementation of Section 26, No. 2 of the German Federal Data Protection Act.

Keywords: German Federal Data Protection Act. General Data Protection Regulation of the European Union. Consent as legal basis for processing employee data.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo analisar o Art. 26, § 2º da Lei Federal de Dados alemã (*Bundesdatenschutzgesetz – BDSG*) *** a respeito do consentimento do empregado como base legal para o tratamento de dados pessoais, com a finalidade de trazer alternativas e abrir caminhos para suprir, de alguma forma, a omissão legislativa brasileira, uma vez que a LGPD não trouxe nenhum dispositivo específico sobre o tratamento de dados no contexto laboral.

Sabe-se que o objetivo da proteção dos dados pessoais é a defesa da vida privada e de outros direitos humanos e liberdades fundamentais. Isso é extremamente importante no caso de dados de empregados, devido à imensa facilidade com que são obtidos os dados pessoais do trabalhador antes ¹, durante e após o

*** Tradução livre dos termos em alemão.

1 Embora o RGPD se aplique apenas ao tratamento total ou parcialmente automatizado de dados pessoais (art. 2º, § 2º do RGPD), a BDSG se aplica mesmo se os dados pessoais não forem

estabelecimento da relação de trabalho. Diante deste contexto, os empregadores precisam considerar cuidadosamente quais dados pessoais dos seus empregados desejam tratar e para qual finalidade. Se o tratamento não puder ser baseado em outra base legal, o consentimento do empregado pode ser considerado. É particularmente relevante garantir que o empregado possa fazer uma escolha livre e voluntária, sem sofrer nenhuma pressão ou coerção, e também que nenhum tratamento desnecessário de dados ocorra.

O texto divide-se em duas partes. Na primeira parte, com o propósito de compreender melhor a proteção de dados na Alemanha, é feita uma análise geral das Leis de Proteção de Dados alemães e do funcionamento do sistema supranacional da União Europeia (UE), especificamente do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD²), e da base jurídica do tratamento de dados. Na segunda parte, por sua vez, é dedicada à análise específica do Art. 26, § 2º, sobre a proteção de dados de empregados na BDSG, que, em virtude das singularidades da relação laboral, estabeleceu rígidas exigências referentes à possibilidade do consentimento do empregado.

PRIMEIRA PARTE: NOÇÕES GERAIS SOBRE O RGPD E A BDSG

1. Leis de Proteção de Dados da Alemanha

Como resultado de diferentes processos históricos e culturais, a Alemanha desenvolveu um arcabouço legal no campo de proteção de dados pessoais, reconhecido como pioneiro e considerado um dos mais robustos do mundo. Vale notar, por exemplo, que a Lei de Proteção de Dados do Estado de Hessen, que entrou em vigor em 1970, é considerada a primeira lei de proteção de dados do mundo. Além disso, a primeira versão da Lei Federal de Proteção de Dados alemã

processados automaticamente, como, por exemplo, ao entrevistar candidatos (art. 26, § 7º da BDSG).

2 Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, e que revoga a Diretiva 95/46 / CE - JO L 119 de 4.5.2016.

(*Bundesdatenschutzgesetz* – BDSG)³ entrou em vigor em 1º de janeiro de 1978. É imperioso mencionar a decisão histórica do Tribunal Constitucional Federal Alemão sobre a Lei do Censo em 1983, que lançou a pedra fundamental do direito à autodeterminação informativa, quando o *Bundesverfassungsgericht* extraiu este direito fundamental do direito geral de personalidade, consagrado na Lei Fundamental Alemã (*Grundgesetz*). Além do mais, destaca-se a penúltima alteração da BDSG, no ano de 2009, quando foi inserido o Art. 32 sobre “tratamento de dados na relação laboral”. Por fim, evidencia-se a última alteração da Lei Federal de Proteção de Dados alemã (BDSG ou nova BDSG)⁴, que entrou em vigor ao mesmo tempo que o RGPD, ou seja, desde 25 de maio de 2018, para complementar e especificar o RGPD nos pontos que são deixados para as leis nacionais dos estados da UE. Isso inclui o tratamento de dados de empregados, vigilância por vídeo, a nomeação de oficiais de proteção de dados ou autoridades de supervisão. Ademais, a BDSG também implementa a Diretiva de Proteção de Dados da UE para Autoridades Policiais e Judiciais (Diretiva JO)⁵.

De modo geral, a BDSG estabelece regras para o tratamento de dados por autoridades públicas federais e por instituições privadas. Cada estado federal tem, ademais, sua própria lei de proteção de dados. Todas as leis dos estados federais foram adaptadas ao RGPD dentro de quatro semanas⁶ após a sua entrada em vigor. Estas leis estaduais regulam a proteção de dados para as autoridades dos estados, incluindo as responsabilidades e tarefas das autoridades de supervisão de proteção de dados.

Vale ressaltar, ainda, que, em âmbito federal e em alguns estados federais, além das respectivas leis de proteção de dados, existem outras leis específicas

3A versão em inglês da BDSG está disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/index.html. Acesso em: 09 jan. 2022.

4 Enquanto a primeira parte da nova BDSG contém disposições gerais e a segunda parte detalhes e complementações ao RGPD, a terceira parte implementa a Diretiva de Proteção de Dados da UE para Polícia e Justiça (UE 2016/680). Por fim, a quarta parte é dedicada às disposições que não são abrangidas nem pelo RGPD nem pela Diretiva para Polícia e Justiça.

5 Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados, e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/680/oj>. Acesso em: 11 dez. 2021.

6 *Datenschutzgesetze der Bundesländer an die DS-GVO angepasst* (Leis de proteção de dados dos estados federais adaptadas ao DS-GVO). Disponível em: <https://www.bvdnet.de/datenschutzgesetze-der-bundeslaender-an-die-ds-gvo-angepasst/>. Acesso em: 11.12.2021.

tratando da matéria, como, por exemplo, a Lei sobre Direitos Autorais em Obras de Artes Visuais e Fotografia (KUG) de 9 de janeiro de 1907, que será abordada mais adiante.

2. Breve introdução ao RGPD

Após quatro anos de grandes negociações institucionais, surge o RGPD como substituto da Diretiva 95/46/CE, tendo entrado em vigor em 25 de maio de 2018, após um período de dois anos de adaptação. Sendo vigente em todos os países da UE e do Espaço Econômico Europeu (EEE⁷), é considerado a mais importante peça normativa sobre o tema da proteção de dados, tendo inspirado várias legislações no ordenamento jurídico mundial, incluindo o próprio texto da LGPD. Muitos países adotaram ou estão em fase de adoção de normas de proteção de dados abrangentes, influenciados por princípios semelhantes aos contemplados no RGPD, resultando em uma convergência mundial das normas de proteção de dados.

O novo quadro de proteção de dados⁸ manteve-se fiel à tradição europeia de efetiva preocupação com a questão da privacidade e da proteção de dados, significando não uma ruptura com o sistema anterior, mas sim seu aprofundamento, baseando-se nos 20 anos de legislação e jurisprudência da UE em matéria de proteção de dados. Esclarece e moderniza as regras relativas à proteção de dados e introduz diversos elementos novos que visam reforçar a proteção dos direitos individuais e criar oportunidades para as empresas.

Com a finalidade de cumprir as disposições do RGPD, o Regulamento criou Comitê de Proteção de Dados e estabeleceu a Autoridade Europeia para tal *desideratum*. A Comissão Europeia, por sua vez, nomeou um Responsável pela Proteção de Dados, encarregado de supervisionar a aplicação das regras em matéria de proteção de dados de forma independente. Além disso, os Estados-Membros contam com Autoridades Nacionais de Proteção de Dados (organismos nacionais responsáveis pelo controle e proteção de dados criados desde a Carta de Direitos Fundamentais da UE, Art. 8º, § 3º). Assim, todos devem agir coordenadamente e com

7 Após a incorporação do RGPD ao Acordo do Espaço Econômico Europeu, sua aplicação foi estendida à Noruega, Islândia e Lichtenstein. Esses países também adotaram suas leis nacionais de proteção de dados.

8 Este quadro será completado pelo Regulamento sobre Privacidade Eletrônica, cujo processo legislativo se encontra atualmente em curso.

colaboração entre si, juntamente aos Estados-Membros, Autoridades Públicas, empresas, cidadãos e organismos de tratamento de dados.

2.1. Proteção de dados no sistema supranacional da UE

Um dos objetivos do RGPD é obter uma uniformização de proteção de dados em toda a UE⁹. Concomitantemente, pretende eliminar as diferenças que dificultam a livre circulação de dados pessoais no mercado interno (Considerando 13, 1ª frase do RGPD). Para atingir esses objetivos de forma eficaz, a UE optou pela forma do regulamento. Ao contrário de uma diretiva, o regulamento não exige nenhuma lei de transposição dos Estados-Membros, mas aplica-se diretamente em todas as suas partes (Art. 288, § 2º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia – TFUE¹⁰).

O regulamento constitui uma oportunidade para simplificar o ambiente jurídico, de modo que passam a existir menos regras nacionais e mais clareza para os operadores. Esse objetivo foi, em grande parte, cumprido. No entanto, ainda há um certo grau de fragmentação, devido, primordialmente, à utilização extensiva de cláusulas de especificação facultativas, chamadas “cláusulas abertas”¹¹. As cláusulas para especificações facultativas estão listadas no Anexo I do Relatório da Comissão¹².

Embora essa margem para a especificação de certas disposições tenha sido intencional do RGPD e, por conseguinte, se justifique uma certa fragmentação, os requisitos e limites relacionados ao conteúdo dessa lei serão futuramente determinados pelo direito da UE. A Comissão Europeia e o Conselho Europeu seguem acompanhando a adaptação e implementação do RGPD nas legislações nacionais. O trabalho dos tribunais nacionais e, em última instância, do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) também ajudarão a consolidar uma interpretação coerente das regras de proteção de dados.

Um exemplo dessas cláusulas abertas é a do Art. 88 do RGPD¹³, que dá expressamente aos Estados-Membros a possibilidade de estabelecer suas próprias

9 Todos os Estados-Membros da UE tiveram que adaptar ou elaborar leis na área de proteção de dados pessoais. À exceção da Eslovênia, todos os outros Estados-Membros já haviam notificado a Comissão sobre suas novas ou adaptadas leis nacionais na data do relatório.

10 O “Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia” era denominado “Tratado que institui a Comunidade Europeia” até 30 de novembro de 2009 e apresentava uma sequência diferente de artigos. Esta versão atual é baseada no Tratado de Lisboa.

11 COM (2020) 264 final de 24.6.2020, p. 17.

12 COM (2020) 264 final de 24.6.2020.

13 Entraremos em mais detalhes sobre o Art. 88 mais adiante.

regras sobre proteção de dados do empregado, como uma exceção à harmonização total. Com a "Lei de Adaptação e Implementação de Proteção de Dados da UE"¹⁴, o legislador alemão fez uso dessa norma e também revisou a BDSG.

2.2. Base jurídica do tratamento de dados

O RGPD regula a permissão da coleta, tratamento, transmissão e uso de dados pessoais. Por meio dos seus 99 artigos e 173 considerados, atualiza o direito fundamental à autodeterminação informativa¹⁵. Essa garantia está prevista no Art. 8^a, § 1^o da Carta de Direitos Fundamentais da UE, assim como no Art. 8^o, § 1^o da Convenção Europeia de Direitos Humanos (CEDH).

Conforme o Art. 8^o, § 2^o da Carta de Direitos Fundamentais da UE, as disposições do RGPD só podem ser processadas de acordo com a boa-fé¹⁶ para fins específicos e em uma base legítima devidamente regulamentada, que respeite a essência do direito fundamental e observe o princípio da proporcionalidade (Art. 52, § 1^o, da Carta de Direitos Fundamentais da UE).

A proteção de dados é moldada pelo direito fundamental à autodeterminação informativa. Logo, vale dizer que cada pessoa está inicialmente no controle de seus dados pessoais. Qualquer tratamento de dados requer consentimento ou outro fundamento legítimo (Considerando 40 do RGPD). A autodeterminação informativa se refere ao princípio da proibição com reserva de permissão. De acordo com esse princípio, "o tratamento de dados é estritamente proibido, a menos que seja excepcionalmente permitido" (sic.). As permissões possíveis estão previstas e elencadas no Art. 6^o, § 1^o do RGPD. É interessante assinalar, nessa esteira, que uma dessas permissões ocorre por meio do Art. 88 do RGPD, que autoriza os Estados-Membros a estabelecerem normas mais específicas no contexto do trabalho por meio de seus próprios dispositivos legais, que terão prevalência em relação aos dispositivos do RGPD. Nesse contexto, surge

14 Lei para adaptar a lei de proteção de dados ao Regulamento (UE) 2016/679 e para implementar a Diretiva (UE) 2016/680 (Lei de Adaptação e Implementação de Proteção de Dados UE - DSAnpUG-EU de 30 de junho de 2017, Diário Oficial da União I, p. 2097).

15 MASCHMANN, Frank. Arbeitsrecht und Beschäftigendatenschutz. In: RUHMANNSEDER, Felix; BEUKELMANN, Stephan; LEHNER, Dieter (Coords.). *Compliance Aktuell*, Heidelberg, C.F. Müller, 2018, p. 5.

16 "De acordo com a boa-fé" não está escrito na versão portuguesa da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia.

frequentemente a questão sobre quando um empregador deve obter o consentimento do empregado para o tratamento de dados e quando pode obtê-lo.

SEGUNDA PARTE: CONSENTIMENTO COMO BASE LEGAL NO CONTEXTO LABORAL

1. Antiga situação legal na BDSG, Art. 4^a

O Art. 32 da antiga BDSG regulamentava o tratamento de dados no contexto laboral, porém não possuía orientação específica sobre o consentimento do empregado. Na parte geral, o Art. 4a da antiga BDSG falava apenas de uma decisão livre¹⁷. Nessa esteira, frisa-se que o consentimento já tinha que cumprir a uma série de requisitos para ser uma base legal possível para o tratamento de dados, como, por exemplo, a exigência de consentimento por escrito, que deve ser devidamente destacado de outras declarações. Da mesma forma, o empregador já tinha a obrigação de fornecer informações sobre a finalidade do tratamento.

Podemos notar que, mesmo antes da vigência do RGPD, o consentimento era uma base legal possível para o tratamento de dados de empregados na Alemanha. Contudo, a doutrina questionava se, diante do desequilíbrio entre as partes na relação de trabalho, era possível uma “real” natureza voluntária do consentimento do empregado e, em caso afirmativo, em que condições.

A jurisprudência, por sua vez, também não considerava a relação de trabalho como um obstáculo para o consentimento voluntário. Além disso, o Tribunal Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgericht* – BAG¹⁸) exigia que o consentimento fosse dado por escrito, sobretudo o consentimento do empregado para tratamento de imagens.

No que se refere à exigência do consentimento por escrito, cita-se o acórdão do BAG de 11 de dezembro de 2014¹⁹ sobre a divulgação da imagem de um empregado em um filme publicitário da empresa, em que o BAG teve que decidir quais

17 À semelhança do art. 5º, XII, da LGPD.

18 O equivalente ao nosso Tribunal Superior do Trabalho.

19 BAG, 11.12.2014, Az. 8 AZR 1010/13. Disponível em: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-1010-13/>. Acesso em: 01 dez. 2021.

seriam os requisitos do consentimento para divulgação da imagem do empregado na relação de trabalho. Quanto aos requisitos formais, o Tribunal decidiu que o consentimento na relação de trabalho só é eficaz se for dado por escrito, em razão da importância do direito à autodeterminação informativa dos empregados.

In casu, o reclamante assinou uma declaração de consentimento para um projeto de um filme específico para fins promocionais, em que restou explícita a finalidade do tratamento e foi apresentada por escrito, separadamente das outras declarações obtidas. Dessa forma, os requisitos para o consentimento informado do Art. 4a da BDSG foram atendidos. Como se vê, o Tribunal não teve dúvidas quanto à natureza voluntária do consentimento, uma vez que não houve indícios de pressão ou coerção.

O BAG tratou desta questão pela primeira vez em uma instância superior e determinou que a KUG²⁰, uma lei especial para assuntos relacionados à publicação de imagens, que tem precedência sobre a BDSG. Com isso, o Tribunal baseou-se no Art. 1º, § 3º da BDSG, que prevê a sua subsidiariedade na presença de leis federais especiais sobre dados pessoais, incluindo a publicação desses dados. No entanto, o BAG tornou essas normas mais estritas nas relações de trabalho e, com base em uma interpretação constitucional, exigiu que o consentimento do empregado fosse dado por escrito.

Tendo em vista os requisitos mais rígidos da BDSG, o tribunal determinou que os princípios constitucionais subjacentes ao direito de proteção de dados deviam ser observados e salvaguardados ao aplicar a KUG. Acima de tudo, isso inclui o direito à autodeterminação informativa, que garante que o indivíduo possa determinar por si mesmo sobre a divulgação e uso de seus dados pessoais. Na decisão trazida à baila, o BAG explicou quais requisitos devem ser exigidos para a eficácia do consentimento do empregado²¹.

A princípio, não há requisitos formais para o consentimento na KUG²², podendo ser concedido informal ou tacitamente, o que, no entanto, contradiz os

20 Lei sobre Direitos Autorais em Obras de Artes Visuais e Fotografia (*Kunsturheberrechtsgesetz – KunstUrhG*) de 9 de janeiro de 1907. Disponível em: <http://www.gesetze-im-internet.de/kunsturhg/> Acesso em: 09 nov. 2021.

21 Para mais detalhes sobre essa decisão: KLEIN, Florian, *Wer schreibt, der bleibt, Bundesarbeitsgericht verlangt im Arbeitsverhältnis Schriftform für Einwilligungen in Bildnisveröffentlichungen*, DFN-Infobrief 09/2015, p.117-122.

22 O direito à própria imagem foi estabelecido no artigo 22 da Lei de Direitos Autorais de Arte (KUG) desde 1907, que estipula que as imagens só podem ser distribuídas ou exibidas publicamente com o consentimento da pessoa retratada.

requisitos do Art. 4a, § 1º, 3ª frase da BDSG, que exige o consentimento por escrito, "a menos que outra forma seja apropriada devido a circunstâncias especiais". Essa contradição tem que ser aceita, pois a KUG²³ representa uma regra específica da área que tem prioridade nesse âmbito. Não obstante, o Art. 22, da KUG tem que ser interpretado de acordo com a Constituição. Na decisão, o BAG cita a jurisprudência consolidada do Tribunal Constitucional Federal Alemão²⁴, que reitera o dever dos Tribunais de examinar se uma autorização é necessária e, em caso afirmativo, de que forma deve ser emitida, no sentido de ponderar os interesses envolvidos, sendo uma ponderação entre o interesse do empregador em usar os dados e o direito do titular dos dados à autodeterminação informativa.

Dessa forma, o BAG decidiu que, em razão da importância do empregado exercer seu direito fundamental à autodeterminação informativa na relação de trabalho, tal ponderação conduz à necessidade do consentimento do empregado, por escrito. Isso se justifica pois apenas através do consentimento por escrito fica devidamente claro ao empregado que o seu consentimento para a publicação de suas imagens não faz parte das suas obrigações contratuais, e que a concessão ou recusa de tal consentimento não deve ter consequências para a relação de emprego, visto que não existe uma obrigação secundária do trabalhador oriunda da relação laboral em consentir, na coleta, tratamento e publicação dos seus dados.

Por fim, o consentimento eficaz tem que ser consentido voluntariamente. Nesta decisão, o BAG assumiu uma posição muito clara e concluiu que uma declaração voluntária é possível mesmo na relação de trabalho, porque o empregado não renuncia seus direitos fundamentais e de personalidade ao iniciar uma relação de trabalho e ser integrado em uma empresa. Podendo, em princípio, "decidir livremente" como deseja exercer seu direito fundamental à autodeterminação informativa. Isso se justifica porque nem o fato do empregado ser um trabalhador subordinado, nem o direito do empregador de emitir instruções contrariam esse direito fundamental do empregado.

23 De acordo com comunicado do Ministério Federal do Interior, as disposições para confeccionar fotos continuarão em vigor, mesmo sob a aplicação do Regulamento Geral de Proteção de Dados a partir de 25 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/it-digitalpolitik/datenschutz/datenschutzgrundvo-liste.html>. Acesso em 01.12.2021. Acesso em: 09 nov. 2021.

24 Cf. BVerfG 27. Oktober 2006 - 1 BvR 1811/99 - BVerfGK 9, 399; 11. Juni 1991 - 1 BvR 239/90 - BVerfGE 84, 192; zum Recht auf informationelle Selbstbestimmung grundlegend: BVerfG 15. Dezember 1983 - 1 BvR 209/83 ua. - BVerfGE 65, 1.

Com essa decisão, o BAG cria segurança jurídica e esclarece pontos de vista não pacíficos na doutrina. Apesar de estar vinculado a instruções e à dependência factual do empregado em relação ao empregador, as decisões autônomas e livres ainda são possíveis. No entanto, o Tribunal enfatizou, que uma decisão livre e voluntária, especialmente na relação de trabalho, exige que o empregado não seja submetido a qualquer tipo de pressão ou coação. Embora os funcionários também devam ser capazes de tomar decisões voluntárias, isso nem sempre acontece automaticamente. Nesse sentido, até mesmo a aparência de que o empregado está sendo impelido em determinada direção deve ser evitada, mesmo que isso seja feito apenas por meio da perspectiva indireta de desvantagens.

2. Nova situação legal

A partir da vigência do RGPD e da nova BDSG, fica legalmente esclarecido que o consentimento voluntário pode ser dado na relação de trabalho. O Art. 6º, § 1º, alínea a) do RGPD dispõe sobre o consentimento do titular como base legal para o tratamento de dados.

Embora o Art. 88 do RGPD estabeleça os requisitos especiais para os Estados-Membros regularem sobre o “tratamento de dados no contexto laboral”, o consentimento como base legal para o tratamento de dados na relação de trabalho resulta do Considerando 155 do RGPD, que permite explicitamente regras "sob as quais os dados pessoais podem ser tratados no contexto de trabalho com base no consentimento do empregado". Essa regra, na Alemanha, está estabelecida no artigo 26, § 2º da BDSG, que especifica os requisitos para o consentimento na relação de trabalho²⁵.

2.1. RGPD

O Art. 4º, § 11º do RGPD define o consentimento do titular dos dados como uma manifestação voluntária, livre, informada, explícita e inequívoca na forma de uma declaração de vontade, ou ato positivo inequívoco para o caso específico que permite

²⁵ Algumas das questões que são particularmente relevantes para o consentimento na relação de trabalho serão discutidas abaixo.

ao titular dos dados compreender que consente com o tratamento dos seus dados pessoais.

O RGPD não conceitua essas expressões, pois são termos abstratos a serem construídos no caso específico, cujos parâmetros são delineados pelo judiciário alemão, que serão apresentados a seguir.

O consentimento tem que atender a uma série de requisitos para ser eficaz. Uma vez que o consentimento deve ser dado com conhecimento dos fatos, o titular dos dados tem que saber quem é o responsável pelo processo e para que fins seus dados pessoais serão processados (Considerando 42, 4ª frase do RGPD). O consentimento precisa ser obtido antes do tratamento dos dados. A aprovação retrospectiva não é possível e em hipótese alguma os requisitos delineados podem ser reduzidos. O responsável pelo tratamento deverá demonstrar que o titular dos dados deu o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais (Art. 6º, § 1º e considerando 42, 1ª frase do RGPD), tendo em vista que ao responsável pelo tratamento de dados cabe o ônus da prova de que o consentimento foi obtido em conformidade com o RGPD.

O consentimento de uma declaração escrita pode ser previamente formulado através do responsável pelo tratamento de dados e o pedido de consentimento deve constar em uma cláusula destacada das demais (Art. 7º, § 2º do RGPD). O consentimento deve, ainda, ser escrito em linguagem clara e simples e não conter quaisquer cláusulas abusivas (Considerando 42, 3ª frase do RGPD).

Uma última diretriz do direito da UE é a natureza voluntária do consentimento, sendo ele baseado na livre vontade do titular dos dados, se for concedido sem coerção. Esse consentimento só pode ser dado se o titular dos dados puder recusá-lo ou retirá-lo sem sofrer quaisquer desvantagens. (Art. 7º, § 4º e considerando 42 do RGPD).

Aplicam-se condições especiais ao consentimento de crianças em relação aos serviços da sociedade da informação (Art. 8.º do RGPD), é sempre necessário o consentimento expresso para a coleta de dados sensíveis (Art. 9º, § 2º, alínea a) do RGPD e Art. 26, § 3º, 2ª frase da BDSG), bem como para o chamado perfil (Art. 22, § 2º, alínea c) do RGPD).

2.2. BDSG, Art. 26, § 2º

O Capítulo IX do RGPD regulamenta as “Disposições relativas a situações específicas de tratamento”. Dentre essas situações específicas, sobre as quais o legislador europeu considerou que deveria receber um tratamento especial pelos legisladores nacionais, encontra-se o “Tratamento de dados no contexto laboral”, existente no Art. 88, § 1º do RGPD, que estipula que os Estados-Membros podem elaborar regras novas e mais específicas para a proteção de dados de empregados ou manter as regras nacionais mais específicas existentes, que prevalecem sobre as regras gerais e não específicas do RGPD.

Por meio da cláusula aberta do Art. 88 do RGPD, o legislador federal alemão elaborou normas específicas sobre o “Tratamento de dados no contexto laboral” no Art. 26 da nova BDSG. Este artigo está disposto em oito parágrafos e é essencialmente baseado na versão do Art. 32 da antiga BDSG. Ele esclarece algumas questões deixadas em aberto sobre a lei de proteção de dados, como, por exemplo: o direito de fazer perguntas ao estabelecer uma relação de trabalho; a exclusão explícita de controles secretos na relação de trabalho; a limitação da localização de empregados e a exclusão de perfis de movimento abrangentes; a exclusão de monitoramento permanente e o uso de dados biométricos para fins de autenticação e autorização. O Art. 26, § 1º elenca as hipóteses e condições em que os dados pessoais dos trabalhadores podem servir de base legal para o tratamento de dados no contexto laboral, e o Art. 26, § 2º traz a possibilidade do consentimento caso não haja uma base legal. Falaremos especificamente do § 2º.

2.2.1. Natureza voluntária do consentimento no contexto laboral

O Art. 26, § 2º da nova BDSG estabelece as condições sob as quais o consentimento do empregado pode ser uma base legal adequada para o tratamento de dados na relação de trabalho. Nas quatro frases do Art. 26, § 2º da BDSG, buscou-se restringir fortemente o consentimento nas relações de trabalho. Uma vez que o empregado tem uma relação de subordinação com o empregador, a *Freiwilligkeit der Einwilligung* (natureza voluntária do consentimento ou consentimento voluntário²⁶) deve fundamentalmente ser questionada, de modo que o consentimento eficaz só pode ser outorgado em casos excepcionais. A Lei Alemã assume como regra a

26 Na versão portuguesa do RGPD, está escrito “consentimento dado de livre vontade”.

excepcionalidade do consentimento do empregado, devendo a natureza voluntária do consentimento ser comprovada positivamente.

Tendo em vista que a natureza voluntária do consentimento na relação de trabalho é, via de regra, considerada problemática diante da situação de hipossuficiência do empregado em face o empregador. A avaliação sobre o consentimento ser realmente voluntário ou não deve ser analisada com base nas circunstâncias do caso concreto. Uma indicação da natureza voluntária do consentimento é a existência de alternativas. Se um empregado, por exemplo, recusar uma gravação de vídeo sua ao participar de um evento organizado por seu empregador, isso não pode resultar em nenhuma desvantagem para ele e sua participação no evento deve continuar a ser possível²⁷.

Ao avaliar se a natureza do consentimento é voluntária, a 1ª frase do § 2º do Art. 26 dispõe que devem ser levadas em consideração, em particular, o vínculo de subordinação do empregado em relação ao empregador e as circunstâncias em que o consentimento foi dado. Além do tipo de dado processado e em que medida é afetado o direito fundamental, o momento em que o consentimento é manifestado também é relevante. Por exemplo, de acordo com os motivos da lei, a pressão sobre um empregado para emitir seu consentimento é maior se tiver que ser dado no momento da contratação (na fase pré-contratual) do que se for concedido posteriormente, ou seja, na relação de trabalho já existente²⁸.

São indícios da natureza voluntária do consentimento: o empregado obter uma vantagem jurídica ou econômica em resultado do tratamento de dados; ou empregador e empregado perseguirem os mesmos interesses (Art. 26, § 2º, 2ª frase da BDSG).

Como um exemplo de consentimento admissível, em que as partes no contrato de trabalho perseguem interesses semelhantes, o legislador alemão cita no projeto de lei o seguinte: a inclusão de nome e data de nascimento em uma lista de

27 Exemplo nº 5 tratado na *Guideline* nº 259/2017 do Grupo de Trabalho do Art. 29, que trata de orientações relativas ao consentimento (*Guidelines on consent under Regulation 2016/679*): “uma equipe de filmagem pretende filmar determinada parte de um escritório. O empregador solicita o consentimento de todos os trabalhadores que se sentam nessa zona do escritório para serem filmados, uma vez que podem aparecer em segundo plano nas filmagens do vídeo. Os trabalhadores que não quiserem ser filmados não serão de forma alguma penalizados, uma vez que serão colocados noutro local de trabalho equivalente numa outra zona do edifício enquanto durar a filmagem”.

28 Impresso do Bundestag, 18/11325, 97. Disponível em: <https://www.bundestag.de/drucksachen>. Acesso em: 18 nov. 2021.

aniversários; ou o uso de fotos para a internet, de modo que empregadores e empregados trabalhem juntos em prol da cooperação dentro da empresa²⁹. Na doutrina, um interesse semelhante também é admitido em medidas de vigilância para proteção contra ameaças cibernéticas.

Registre-se que, quanto à concessão de vantagens, a introdução de um sistema de gestão de saúde empresarial ou a autorização para o uso privado dos sistemas de TI da empresa são citados como exemplos de vantagem na exposição de motivos da lei³⁰. Os seguintes exemplos de vantagens para os empregados encontram-se na doutrina, sendo eles: tratamento de dados como pré-requisito para uma gratificação, para emissão de cartão de crédito empresarial ou para realização de eventos de formação.

2.2.2. Requisito formal

O Art. 26, § 2º, 3ª frase da nova BDSG estabelece como regra que o consentimento tem que ser dado por escrito (*Schriftform*³¹) ou eletronicamente (*Elektronische Form*³²), a menos que outra forma possa ser estabelecida devido a circunstâncias especiais.

O legislador alemão justifica a necessidade da obrigatoriedade da forma escrita (com assinatura escrita ou eletrônica) para o consentimento a fim de garantir a autodeterminação informativa dos empregados envolvidos e com o intuito de concretizar a obrigação do empregador de apresentar provas na acepção do Art. 7.º, § 1º do RGPD³³.

29 Impresso do Bundestag, 18/11325, 97. Disponível em: <https://www.bundestag.de/drucksachen>. Acesso em: 18 nov. 2021.

30 Impresso do Bundestag, 18/11325, 97. Disponível em: <https://www.bundestag.de/drucksachen>. Acesso em: 18 nov. 2021.

31 Código Civil Alemão (*Bürgerliches Gesetzbuch* – BGB), art. 126, § 1º “*Schriftform*” é a forma escrita em papel: “Se a forma escrita for exigida por lei, o certificado deverá ser assinado pelo próprio emitente por meio de assinatura ou rubrica com firma reconhecida”.

32 Código Civil Alemão (*Bürgerliches Gesetzbuch* – BGB), Art. 126A, § 1º “*Elektronische Form*” é a forma eletrônica: “Se a forma escrita exigida por lei for substituída pela forma eletrônica, o declarante deve adicionar seu nome à declaração e fornecer o documento eletrônico com assinatura eletrônica qualificada”. A forma eletrônica é caracterizada pelo seu processamento digital.

33 Impresso do Bundestag, 18/11325, 97. Disponível em: <https://www.bundestag.de/drucksachen>. Acesso em: 18 nov. 2021.

2.2.3. Obrigação de informação do empregador e direito de revogação do empregado

Por fim, o Art. 26, § 2º, 4ª frase da nova BDSG estipula que o empregador é obrigado a informar o empregado em forma de texto (*Textform*³⁴) sobre a finalidade do tratamento de dados e sobre a possibilidade de revogação do consentimento a qualquer momento, bem como suas consequências, de acordo com o Art. 7º, § 3º do RGPD, antes de dar o consentimento.

Se o empregado decidir revogar o seu consentimento, o empregador deve interromper o tratamento de dados com base nessa autorização e excluir os dados que não são processados em outras bases legais. Apesar de ser uma questão prática problemática, a possibilidade de revogação a qualquer momento é uma característica elementar do consentimento e não deve ser restringida³⁵.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão sobre a possibilidade do consentimento informado, no contexto de uma relação de trabalho, ser declarada de forma voluntária, sempre foi controversa na Alemanha, em razão da relação de subordinação do empregado. Diante disso, o direito alemão resolveu essa discussão no Art. 26, §2º na nova BDSG, estabelecendo ser possível o consentimento do empregado. Isso se deu, sobretudo, porque a autorização, também, pode ter consequências positivas para o empregado, de modo que não seria compatível com o propósito de proteção de dados privar os empregados da possibilidade da aquiescência. Todavia, requisitos rígidos devem ser exigidos na avaliação da natureza voluntária do consentimento. Este só pode servir de base legal para a utilização dos dados do empregado se forem cumpridos os rígidos requisitos legais – transparência, natureza voluntária e forma escrita e, ainda, desde que base legal diversa do consentimento seja inexistente, devendo analisar-se a efetiva necessidade de tratamento e a adequação às finalidades apresentadas. Assim,

34 Código Civil Alemão (*Bürgerliches Gesetzbuch* – BGB), Art. 126b, 1ª frase “*Textform*” é a forma de texto (em papel ou eletrônica): “Se a forma de texto for prescrita por lei, uma declaração legível, com o nome do declarante deve ser apresentada por um meio duradouro”. Isso inclui, por exemplo, um e-mail sem a assinatura eletrônica qualificada, se o empregador puder provar que o empregado o recebeu”.

35 MÖRIKE, Mathias. *Anweisung vom Chef: Willige Ein! – Zur datenschutzrechtlichen Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis*, DFN-Infobrief Recht, 02/2019, p. 4.

apenas em caso de efetiva necessidade e, se cumprida a exigência do teste de proporcionalidade, pode-se considerar o consentimento do empregado.

Como vimos, o empregador pode minimizar o argumento dessa situação complexa e do comportamento involuntário por intermédio da vinculação do consentimento à concessão de vantagens jurídicas ou econômicas às quais o titular dos dados não teria direito. Se não houver acordos especiais, deve-se presumir que o consentimento expirará no final da relação de trabalho.

Vale ressaltar, ainda, que enquanto o legislador brasileiro não se preocupou em elaborar regras específicas no contexto laboral para proteger o empregado, o legislador alemão³⁶, não apenas estabeleceu o requisito formal do “consentimento por escrito”, como também, limitou as possibilidades em que o consentimento do empregado pode ser utilizado no tratamento de seus dados pessoais.

Por fim, assinalamos que a experiência do ordenamento jurídico alemão, em relação à proteção de dados e ao consentimento dos trabalhadores, poderá auxiliar-nos por meio da reflexão e da busca por alternativas para suprir a omissão do legislador nacional frente à proteção do tratamento de dados dos empregados.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. **Lei Federal Alemã de Proteção de Dados**. Versão em inglês da BDSG. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/index.html . Acesso em: 18 set 2021.

ALEMANHA. **Deutscher Bundestag 18/11325**. Disponível em: <https://www.bundestag.de/drucksachen> . Acesso em: 18 nov. 2021.

ALEMANHA. **Deutscher Bundestag 18/1655**. Disponível em: <https://www.bundestag.de/drucksachen> . Acesso em: 18 nov. 2021.

ALEMANHA. **Bundesministerium des Innern Hintergrundpapier zum BDSG Entwurf**. Disponível em:

³⁶ Nem o GDPR nem a BDSG são leis específicas sobre proteção de dados de empregados. O Art. 88, do GDPR contém apenas uma cláusula aberta para os regulamentos dos Estados-Membros sobre "tratamento de dados no contexto de emprego", que o legislador alemão implementou por meio da nova cláusula geral do Art. 26, da BDSG. **É digno de nota**, que o Senado alemão, portanto, solicitou novamente a promulgação de uma Lei de Proteção de Dados dos Empregados. (Impresso do *Bundestag*. 18/11655, p. 24). Todavia a detalhada “Lei de Proteção de Dados de Empregados” que estava na agenda para o próximo período legislativo falhou devido a protestos veementes de empregadores e sindicatos.

http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Kurzmeldungen/pressepapier_beschaefigtendatenschutz.pdf . Acesso em: 18 jan. 2022.

ALEMANHA. **Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit.** Disponível em: <https://www.bfdi.bund.de/DE/Service/Anschriften/Laender/Laender-node.html> . Acesso em: 18 dez. 2021.

ALEMANHA. **Datenschutzgesetze der Bundesländer an die DS-GVO angepasst.** Leis de proteção de dados dos estados federais adaptadas ao DS-GVO. Disponível em: <https://www.bvdnet.de/datenschutzgesetze-der-bundeslaender-an-die-ds-gvo-angepasst/>. Acesso em: 11 dez. 2021

ALEMANHA. Tribunal Federal do Trabalho. **BAG, 11.12.2014 Az. 8 AZR 1010/13.** Disponível em: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-1010-13/> . Acesso em :13 nov. 2021.

BRINK, STEFAN. **Daten nützen – Daten schützen. Der Ratgeber. Beschäftigten-Datenschutz.** *Zwischen wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit und informationeller Selbstbestimmung. Ratgeber zum Beschäftigtendatenschutz. Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit. Baden-Württemberg.* 4. ed. Stuttgart, 2020. Disponível em: <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/ratgeber-zum-beschaefigtendatenschutz-4-auflage/>. Acesso em: 18 jan. 2022.

DÄUBLER, Wolfgang. **Direito do Trabalho e Sociedade na Alemanha.** Tradução: Alfred Keller. São Paulo: LTr., 1997.

DÄUBLER, Wolfgang. **Das Arbeitsrecht 1. Die gemeinsame Wahrung von Interessen im Betrieb - Leitfaden für Arbeitnehmer.** Hamburgo: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2006.

DÜWELL, Franz Joseph; BRINK, Stefan. **Die EU-Datenschutz-Grundverordnung und der Beschäftigtendatenschutz.** *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA).* München: C.H. Beck, 2016.

FISCHER, Malin. **Ja, ich will! Zu den Vorgaben bei der Einholung und Erteilung einer Einwilligung in die Verarbeitung personenbezogener Daten.** DFN-Infobrief: Jahresband, 2020.

GIELEN, Nico. 2020: *Odyssee im Beschäftigtendatenschutz. Die wichtigsten Entscheidungen zum Beschäftigtendatenschutz aus dem Jahr 2020.* DFN-Infobrief, n. 5, 2021.

GUIDELINES. 05/2020 on consent under Regulation 2016/679. Disponível em: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf . Acesso em: 11 dez. 2021.

HELLENIC. Data Protection Authority fines Price Waterhouse Coopers 150K for employees' data breach. *DataBreaches.net*. 30 jul. 2019. Disponível em: <https://www.databreaches.net/hellenic-data-protection-authority-fines-price-waterhouse-coopers-150k-for-employees-data-breach> . Acesso em: 31 nov. 2021.

KLEIN, Florian. *Wer schreibt, der bleibt, Bundesarbeitsgericht verlangt im Arbeitsverhältnis Schriftform für Einwilligungen in Bildnisveröffentlichungen*. **DFN-Infobrief**, n. 09, 2015.

KÖRNER, Marita. **Die Datenschutz-Grundordnung und nationale Regelungsmöglichkeiten für Beschäftigtendatenschutz**, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)*. München: C.H.Beck, 2016.

MASCHMANN, Frank. *Arbeitsrecht und Beschäftigtendatenschutz*. In: RUHMANNSEDER, Felix; BEUKELMANN, Stephan; LEHNER, Dieter (coord.). **Compliance Aktuell**. Heidelberg: C.F. Müller, 2018.

MASCHMANN, Frank. *Art. 88 DSGVO*. In: KÜHLING, Jürgen; BUCHNER, Benedikt (coord.). **Kommentar Datenschutz-Grundverordnung/BDSG**. 2. ed. München: C.H. Beck, 2018.

MÖRIKE, Mathias. *Anweisung vom Chef: Willige Ein!*. *Zur datenschutzrechtlichen Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis*. **DFN-Infobrief Recht**, vol 02, 2019.

RÖTTGEN, Charlotte. *Was kommt, was geht, was bleibt. Die Europäische Datenschutzgrundverordnung im Kontext wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse*. **DFN-Infobrief Recht**, 10/2017, p. 9-12.

UNIÃO EUROPEIA. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho, a proteção de dados como um pilar da capacitação dos cidadãos e a abordagem da UE para a transição digital - dois anos de aplicação do Regulamento Geral de Proteção de Dados – COM (2020). 264 final, Bruxelas, 24.6.2020. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt. Acesso em: 19 nov. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho, As regras de proteção de dados como instrumento gerador de confiança dentro e fora da UE – ponto da situação – COM (2019) 374 final, Bruxelas, 24.7.2019. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt

. Acesso em: 19 nov. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho, Maior proteção, novas oportunidades — Orientações da Comissão relativas à aplicação direta do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados a partir de 25 de maio de 2018 – COM (2018) 43 Final, Bruxelas, 24.1.2018. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt. Acesso em: 19 nov. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados, e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2016/680/oj> . Acesso em: 19 nov. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, e que revoga a Diretiva 95/46 / CE - JO L 119 de 4.5.2016. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt. Acesso em: 19 nov. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Acórdão do processo n. C-158/16. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62016CC0158&from=EN> . Acesso em: 22 jan. 2022.

UPHUES, Steffen. Verdammt ich lieb dich, ich lieb dich nicht. Die erste Evaluierung der DSGVO steht an. Vorläufiges Ergebnis: Viel Lob – aber auch Verbesserungsvorschläge. **DFN-Infobrief**, 05/2020, p.68-72.