



ANÁLISE COMPARADA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E ARGENTINA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CONVERGÊNCIAS, DIVERGÊNCIAS E IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

COMPARATIVE ANALYSIS OF BRAZILIAN AND ARGENTINIAN LEGISLATION ON PERSONAL DATA PROTECTION: CONVERGENCES, DIVERGENCES, AND IMPLICATIONS FOR LABOR RELATIONS

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN BRASILEÑA Y ARGENTINA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: CONVERGENCIAS, DIVERGENCIAS E IMPLICACIONES PARA LAS RELACIONES LABORALES

Stefânia Amorim Silveira¹

DOI: 10.54899/dcs.v23i88.4884

Recibido: 09/02/2026 | Aceptado: 02/03/2026 | Publicación en línea: 09/03/2026.

RESUMO

O direito à privacidade é um direito fundamental do ser humano, ligado à sua própria dignidade, não podendo ser renunciado ou transferido. Nesse contexto, torna-se pertinente analisar comparativamente as legislações de proteção de dados do Brasil e da Argentina, dois países latino-americanos que possuem normas específicas e exercem papel importante no cenário jurídico e econômico da região. Para tanto, estabelece como objetivo comparar a legislação brasileira e argentina de proteção de dados pessoais, identificando as suas convergências, divergências e implicações para as relações de trabalho. A metodologia adotada consistiu em um levantamento de legislação, doutrina e jurisprudência nacional e internacional, uma abordagem dogmático-jurídica. A comparação entre a Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil – LGPD e a Ley 25.326 da Argentina revela que ambos os sistemas reconhecem a proteção de dados e a privacidade como direitos fundamentais e foram influenciados pelas diretrizes europeias. Entretanto, diferem quanto à estrutura jurídica e ao grau de maturidade institucional. No âmbito das implicações relevantes para as relações de trabalho, a Argentina apresenta maior consolidação normativa e jurisprudencial, garantindo superior previsibilidade sobre o monitoramento e o tratamento de dados de trabalhadores, enquanto no Brasil a aplicação da LGPD ainda está em processo de amadurecimento, exigindo das empresas maior cautela no tratamento de dados sensíveis. Evidencia-se uma tendência de aproximação gradual entre as jurisprudências brasileira e argentina, à medida que o Brasil avança na aplicação prática da LGPD e na construção de precedentes judiciais.

Palavras-chave: Proteção de Dados Pessoais. LGPD. Ley 25.326. Direito à Privacidade. Relações de Trabalho.

¹ Doutoranda em Ciências Jurídicas pela Universidad del Museo Social Argentino (UMSA), Buenos Aires, Argentina. E-mail: stefania.amorim@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-4815-5465>.

ABSTRACT

The right to privacy is a fundamental human right, linked to human dignity, and cannot be waived or transferred. In this context, it becomes pertinent to comparatively analyze the data protection laws of Brazil and Argentina, two Latin American countries that have specific regulations and play an important role in the legal and economic landscape of the region. To this end, the objective is to compare Brazilian and Argentinian legislation on personal data protection, identifying their convergences, divergences, and implications for labor relations. The methodology adopted consisted of a survey of national and international legislation, doctrine, and jurisprudence, a dogmatic-legal approach. The comparison between the General Data Protection Law in Brazil – LGPD and Law 25.326 of Argentina reveals that both systems recognize data protection and privacy as fundamental rights and have been influenced by European guidelines. However, they differ in terms of legal structure and degree of institutional maturity. In terms of the implications relevant to labor relations, Argentina presents greater normative and jurisprudential consolidation, guaranteeing superior predictability regarding the monitoring and processing of employee data, while in Brazil the application of the LGPD (Brazilian General Data Protection Law) is still maturing, requiring companies to exercise greater caution in the processing of sensitive data. A trend of gradual convergence between Brazilian and Argentinian jurisprudence is evident, as Brazil advances in the practical application of the LGPD and in the construction of judicial precedents.

Keywords: Personal Data Protection. LGPD (Brazilian General Data Protection Law). Law 25.326. Right to Privacy. Employment Relations.

RESUMEN

El derecho a la privacidad es un derecho humano fundamental, vinculado a la dignidad humana, y no puede renunciarse ni transferirse. En este contexto, resulta pertinente analizar comparativamente las leyes de protección de datos de Brasil y Argentina, dos países latinoamericanos que cuentan con regulaciones específicas y desempeñan un papel importante en el panorama jurídico y económico de la región. Para ello, el objetivo es comparar la legislación brasileña y argentina en materia de protección de datos personales, identificando sus convergencias, divergencias e implicaciones para las relaciones laborales. La metodología adoptada consistió en un repaso de la legislación, doctrina y jurisprudencia nacional e internacional, un enfoque dogmático-legal. La comparación entre la Ley General de Protección de Datos de Brasil (LGPD) y la Ley 25.326 de Argentina revela que ambos sistemas reconocen la protección de datos y la privacidad como derechos fundamentales y han sido influenciados por las directrices europeas. Sin embargo, difieren en cuanto a su estructura jurídica y grado de madurez institucional. En cuanto a las implicaciones para las relaciones laborales, Argentina presenta una mayor consolidación normativa y jurisprudencial, lo que garantiza una mayor previsibilidad en cuanto al monitoreo y procesamiento de datos de empleados, mientras que en Brasil la aplicación de la LGPD (Ley General de Protección de Datos de Brasil) aún se encuentra en fase de maduración, lo que exige a las empresas mayor cautela en el procesamiento de datos sensibles. Se observa una tendencia de convergencia gradual entre la jurisprudencia brasileña y argentina, a medida que Brasil avanza en la aplicación práctica de la LGPD y en la construcción de precedentes judiciales.

Palabras clave: Protección de Datos Personales. LGPD (Ley General de Protección de Datos de Brasil). Ley 25.326. Derecho a la Privacidad. Relaciones Laborales.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

O direito à privacidade está no seletor grupo de direitos básicos do ser humano, não podendo ser renunciado ou transmitido, já que está atrelado à própria natureza e existência humana. A doutrina, inclusive, define tais elementos como essenciais à condição humana, existindo a defesa e disciplina dentro do Direito por resguardar, entre outros, a própria dignidade da pessoa humana (Orlando, 2011).

Portanto, constatamos que os direitos à privacidade se fundamentam no que é essencial ao ser humano, estando envolvidos em sua integridade física, psíquica e moral, protegendo e resguardando certos setores da personalidade, como a honra, o sossego, a liberdade, a intimidade e a personalidade. Os dados coletados muitas vezes são de fácil acesso a qualquer outro empregado, ou seja, qualquer pessoa pode ter acesso a dados envolvendo questões extremamente sensíveis como nome completo, RG, CPF, número de telefone, endereço residencial, dados eleitorais, comprovantes de escolaridade, dados bancários, certificados de alistamento militar ou reservista, filhos e tantos outros.

São crescentes os anseios sobre a aplicação efetiva das legislações envolvendo o fornecimento, tratamento e utilização dos dados, evitando dessa maneira desvios que possam vir a comprometer todo o sistema jurídico e social da sociedade contemporânea. Contudo, ao considerarmos o princípio da dignidade da pessoa humana, temos claramente um dos alicerces do direito à privacidade, cujas características estão intrinsecamente relacionadas à própria pessoa e ao seu desenvolvimento em sociedade (Orlando, 2011).

Nesse cenário, torna-se pertinente analisar comparativamente os marcos regulatórios de proteção de dados do Brasil (Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil – LGPD) e da Argentina (*Ley 25.326*), países que possuem legislações específicas sobre o tema e que desempenham papel relevante no contexto jurídico e econômico da América Latina.

Desta forma, apesar da implementação da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil, a LGPD, existem lacunas na compreensão atual sobre como a utilização de dados afeta o direito à

privacidade do empregado. Portanto, é crucial conduzir a presente pesquisa de forma direcionada para explorar e compreender o impacto da utilização de dados no ambiente de trabalho, levando em consideração as disposições da própria legislação.

Sob a perspectiva teórica, a Lei Geral de Proteção de Dados busca equilibrar o direito à privacidade dos indivíduos com a necessidade das organizações de coletar e usar dados pessoais para fins legítimos. Ela se baseia em princípios como o da finalidade, da adequação, da necessidade, da transparência, do consentimento e da segurança, que orientam o tratamento de dados pessoais (Magalhães, 2019).

Portanto, no contexto da relação trabalhista, a utilização de dados pessoais dos empregados deve estar em conformidade com a LGPD. Isso significa que as empresas devem obter o consentimento dos funcionários para coletar e tratar seus dados pessoais, informar de forma transparente a finalidade e a forma como os dados serão utilizados, além de adotar medidas de segurança para proteger essas informações.

Outro ponto relevante nesse contexto é que, com a LGPD, os empregadores têm maior responsabilidade e dever de cuidado ao lidar com os dados pessoais de seus empregados. Isso pode levar a um maior controle e conscientização sobre o uso desses dados, bem como à implementação de medidas de segurança mais rigorosas para protegê-los de acessos não autorizados ou uso indevido. Contudo, tal pesquisa, no âmbito da LGPD brasileira e da legislação argentina de proteção de dados, busca contribuir para o aprofundamento do debate acadêmico e jurídico sobre a proteção da privacidade e dos dados pessoais no âmbito das relações de trabalho nesses dois países.

Diante desse contexto, a presente pesquisa tem como problema central compreender, a partir da comparação entre a LGPD Brasileira e a legislação da Argentina de proteção de dados, como tais ordenamentos jurídicos convergem ou divergem e quais são as implicações dessas diferenças, à luz da tutela dos dados pessoais dos trabalhadores. Para tanto, estabelece como objetivo comparar a legislação brasileira e argentina de proteção de dados pessoais, identificando as suas convergências, divergências e implicações para as relações de trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

A centralidade dos dados pessoais na dinâmica social contemporânea reposicionou a privacidade como um dos principais eixos de debate jurídico, sobretudo diante da intensificação

de práticas de coleta, armazenamento e monitoramento informacional em ambientes organizacionais. A consolidação da sociedade digital ampliou o potencial de controle sobre indivíduos, exigindo respostas normativas capazes de limitar o exercício de poderes públicos e privados, especialmente no âmbito das relações de trabalho. Brasil e Argentina seguiram caminhos normativos próprios, mas ambos influenciados pelas diretrizes europeias de proteção de dados, especialmente a Convenção 108 do Conselho da Europa e, mais recentemente, o GDPR (Rodotà, 2008; Doneda, 2021).

Nos dois países, a legislação desempenha papel crucial na delimitação dos limites do poder empresarial, especialmente no ambiente de trabalho, onde a assimetria de poder e a vulnerabilidade do empregado demandam mecanismos robustos de proteção contra práticas abusivas, discriminação e uso indevido de informações (Bioni, 2022; Palazzi, 2018).

O presente capítulo tem como objetivo analisar comparativamente os dois sistemas jurídicos, destacando seus pontos de convergência e divergência e avaliando suas repercussões nas relações de trabalho (Delgado, 2023; Ackerman, 2017).

Contexto Histórico da Proteção de Dados no Brasil e na Argentina

A Trajetória da Proteção de Dados na Argentina

A Argentina é considerada um dos países pioneiros na América Latina na regulamentação da proteção de dados, tendo promulgado a *Ley 25.326*, em 2000, conhecida como *Ley de Protección de los Datos Personales*. Sua elaboração foi fortemente influenciada pela legislação europeia vigente à época, especialmente a Diretiva 95/46/CE. Incorporando princípios como finalidade, qualidade dos dados, segurança e confidencialidade, além de estruturar um sistema de controle estatal relativamente robusto (Palazzi, 2004; Bertoni, 2016).

A robustez da lei argentina levou o país a ser reconhecido pela União Europeia, em 2003, como uma das jurisdições com “nível adequado de proteção”, reconhecimento que facilita o fluxo internacional de dados e reforça a credibilidade do sistema (Gallardo, 2015; Palazzi, 2018).

Além da legislação infraconstitucional, a proteção constitucional também está expressamente prevista no artigo 43 da Constituição Nacional, que introduziu o Habeas Data, instrumento destinado a garantir o acesso, retificação e supressão de dados pessoais. Esse avanço procedimental fez da Argentina referência normativa na região. Consolidando uma via direta de

proteção jurisdicional da privacidade informacional (Bidart Campos, 2006; Sagüés, 2011).

A Evolução Brasileira até a LGPD

O Brasil adotou trajetória mais tardia no reconhecimento normativo da proteção de dados pessoais. Antes da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados, a tutela da privacidade informacional encontrava-se dispersa em diplomas legais fragmentados, como o Código de Defesa do Consumidor, o Marco Civil da Internet, legislações setoriais e princípios constitucionais relacionados à intimidade, à vida privada e à dignidade da pessoa humana. Essa dispersão normativa resultava em lacunas interpretativas e insegurança jurídica, sobretudo diante do avanço das tecnologias digitais e da intensificação do tratamento massivo de dados pessoais (Doneda, 2021; Mendes, 2019; Sarlet, 2021; Tepedino, 2020).

Somente em 2018, com a promulgação da Lei n.º 13.709/2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, o ordenamento jurídico brasileiro passou a contar com um marco regulatório unificado, sistemático e transversal, aplicável tanto ao setor público quanto ao privado. Inspirada no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (GDPR), a LGPD consolidou princípios, direitos dos titulares, bases legais e deveres dos agentes de tratamento, representando verdadeira mudança de paradigma na forma como o direito brasileiro passa a compreender a proteção da privacidade na sociedade da informação (Doneda, 2021; Bioni, 2020; Pinheiro, 2022; Danilo Doneda; Mendes, 2020).

A promulgação da Emenda Constitucional n.º 115/2022 representou avanço decisivo ao elevar a proteção de dados pessoais à condição de direito fundamental autônomo, inserindo-a expressamente no texto constitucional. Esse reconhecimento consolidou a centralidade da proteção de dados na ordem jurídica brasileira e reforçou sua vinculação direta à dignidade da pessoa humana, à autodeterminação informativa e ao Estado Democrático de Direito, além de fortalecer a atuação institucional da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (Bioni, 2022; Sarlet; Marinoni; Mitidiero, 2022; Mendes, 2023).

Estrutura Normativa: Comparações Essenciais

Destaca-se que a Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil e a *Ley 25.326* da Argentina possuem princípios semelhantes, ainda que com terminologias distintas. Em relação à LGPD,

destacam-se: finalidade, adequação, necessidade, não discriminação, prevenção, segurança e transparência (Bioni, 2022).

A legislação argentina também estabelece princípios como: qualidade dos dados, finalidade, proporcionalidade, segurança e confidencialidade. No entanto, um aspecto distintivo é a ênfase argentina na exatidão e atualização dos dados, acompanhada de mecanismos para retificação imediata (Palazzi, 2004; Bertoni, 2016).

Diante das bases legais para o tratamento, a LGPD lista: consentimento, execução de contrato, cumprimento de obrigação legal, legítimo interesse, proteção da vida, tutela da saúde, entre outros (Bioni, 2022).

Já a lei argentina opera com uma estrutura mais centrada no consentimento, embora também reconheça hipóteses de tratamento sem consentimento quando vinculadas a obrigações legais, relações contratuais ou interesses legítimos do responsável.

No contexto laboral, isso gera diferenças importantes:

- Brasil: reconhece que o consentimento do empregado é, em regra, inválido devido à assimetria de poder; portanto, bases como obrigação legal e execução contratual são predominantes.
- Argentina: mantém forte cultura de consentimento, mas a jurisprudência tem interpretado de forma protetiva situações que envolvem vulnerabilidade do trabalhador (Ackerman, 2017; Grisolia, 2019).

Tratamento de Dados no Ambiente de Trabalho: Aproximações e Distinções

Nos dois países, o monitoramento eletrônico é permitido, desde que respeite limites de proporcionalidade, necessidade e finalidades legítimas. No contexto argentino, existe uma tradição mais longa na discussão sobre vigilância laboral e jurisprudência consolidada sobre limites ao controle excessivo. A jurisprudência argentina tende a interpretar de forma mais protetiva a privacidade laboral, colocando limites claros à vigilância tecnológica quando desproporcional (Sarlo, 2015; Grisolia, 2019).

No Brasil, por sua vez, a construção jurisprudencial é mais recente e tem se intensificado após a entrada em vigor da LGPD, especialmente em temas relacionados à biometria, geolocalização e controle de produtividade (Delgado, 2023).

Em ambos os sistemas, dados de saúde, origem étnica, convicção religiosa ou vida sexual

recebem proteção reforçada. Contudo, a Argentina possui orientação mais rígida quanto à proibição de armazenamento de dados sensíveis, salvo situações excepcionais e estritamente justificadas (Palazzi, 2004; Ackerman, 2017).

No Brasil, a LGPD autoriza tratamento de dados sensíveis em hipóteses ligadas à legislação trabalhista, saúde ocupacional e segurança, mas exige medidas robustas de segurança e restrição de acesso (Bioni, 2022).

Quanto ao consentimento no âmbito trabalhista, tem-se: Brasil: forte rejeição doutrinária ao consentimento do empregado como base legal, devido ao desequilíbrio estrutural do contrato de trabalho (Doneda, 2021; Delgado, 2023); e Argentina: a legislação aceita formalmente o consentimento, mas decisões judiciais recentes reconhecem que essa autorização deve ser livre e não condicionada ao vínculo laboral, aproximando-se do entendimento brasileiro (Ackerman, 2017; Bertoni, 2016).

METODOLOGIA

A metodologia adotada consiste em um levantamento de legislação, doutrina e jurisprudência nacional e internacional, uma abordagem dogmático-jurídica, relacionada a aspectos das doutrinas e das legislações brasileira e argentina inerentes à LGPD Brasileira e a legislação da Argentina de proteção de dados, com ênfase nas percepções sobre a coleta e o tratamento de dados pessoais e suas experiências com a proteção da privacidade no ambiente de trabalho. Ademais, abordam-se os elementos constitutivos da privacidade e os desafios relacionados à utilização de dados.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Pode-se verificar que ambos os sistemas asseguram ao trabalhador o direito de: acessar seus dados; solicitar correções; e se opor ao tratamento indevido. O Habeas Data argentino confere maior força procedimental, permitindo ao trabalhador recorrer diretamente ao Judiciário para acesso e questionamento às informações de dados em bancos privados ou públicos (Sagüés, 2011). No Brasil, o Habeas Data, previsto no art. 5º, LXXII, da Constituição Federal, exige, via de regra, a prova de recusa administrativa prévia ao acesso a informações. No entanto, a LGPD e o Código de Defesa do Consumidor (CDC) supriram essa lacuna ao oferecerem vias

administrativas, como a ANPD e os órgãos de defesa do consumidor, e judiciais eficazes para a tutela de dados pessoais, embora sem a mesma agilidade procedimental direta do modelo argentino (Bioni, 2022).

Acerca da portabilidade e eliminação, destaca-se que, embora a LGPD trate a portabilidade com maior detalhamento, seu uso no âmbito laboral ainda é incipiente. Na Argentina, a portabilidade não possui regulamentação específica no contexto trabalhista. A eliminação de dados é mais restritiva nos dois países quando envolve: obrigações legais trabalhistas; previdência; e fiscalizações estatais (Brasil, 2018; Rodotà, 2008; Sagüés, 2011).

Quanto à fiscalização e sanções, no Brasil, tem-se a ANPD como órgão regulador. A ANPD exerce competências de supervisão, regulação, fiscalização e aplicação de sanções. No ambiente de trabalho, sanções a empresas podem derivar de: falhas de segurança, coleta excessiva, ausência de transparência e vazamento de dados de empregados (Doneda, 2021).

Na Argentina, é a *Dirección Nacional de Protección de Datos Personales*. Segundo Palazzi (2018), possui atuação consolidada, a autoridade argentina tem tradição mais longa e reconhecida pela União Europeia. As sanções incluem multas, advertências e até suspensão do tratamento de dados. A comparação demonstra que: a ANPD avançou significativamente nos últimos anos; a autoridade argentina possui atuação historicamente mais robusta; porém, a LGPD prevê estrutura sancionatória mais diversificada.

Dentre as convergências estruturais entre os dois sistemas, Sarlet (2021) e Delgado (2023) destacam que: ambos são inspirados nas diretrizes europeias; reconhecem a privacidade como direito fundamental; diferenciam dados comuns e sensíveis; exigem proporcionalidade e finalidade específica; protegem especialmente trabalhadores em situação de vulnerabilidade; estabelecem mecanismos de supervisão e sanções; e reforçam o dever de segurança e confidencialidade.

De acordo com Mallet e Batista (2020), cabe ainda apontar as divergências relevantes para o ambiente de trabalho que são:

- a) Amplitude do consentimento: A Argentina mantém uma cultura jurídica mais vinculada ao consentimento; o Brasil o rejeita para fins laborais.
- b) Habeas data como instrumento constitucional: A Argentina possui ferramenta processual específica; o Brasil não.
- c) Tradição jurisprudencial: A Argentina discute privacidade laboral há mais tempo; o Brasil iniciou sua construção jurisprudencial com maior intensidade após 2018.

d) Adequação internacional: A Argentina já possui reconhecimento europeu de adequação; o Brasil ainda não.

Embora a ANPD (2026) brasileira não possua o reconhecimento formal de adequação pela União Europeia, aponta-se que o processo avança positivamente: em setembro de 2025, a Comissão Europeia publicou proposta preliminar de decisão de adequação, analisando a equivalência entre LGPD/ANPD e GDPR. Em novembro de 2025, o EDPB (Comitê Europeu de Proteção de Dados) emitiu parecer técnico favorável, com recomendações pendentes. O acordo previsto para assinatura em janeiro de 2026; foi o mais amplo já feito pela UE, segundo entrevista do presidente da ANPD (Waldemar Gonçalves). A ANPD então iniciou o circuito deliberativo em 20/01/2026 para sua decisão recíproca de adequação à UE. Isso facilitará fluxos transfronteiriços de dados, mas a decisão final da Comissão Europeia ainda depende de trâmites regulatórios. O Brasil caminha para ser o primeiro país das Américas com tal status, fortalecendo a ANPD globalmente.

Contudo, acerca da amplitude do consentimento na Argentina, a *Ley 25.326/2000* estrutura o tratamento de dados pessoais com base predominante no consentimento do titular, conforme dispõe seu artigo 5º, ainda que preveja exceções legais. A doutrina argentina reconhece essa centralidade histórica do consentimento, inclusive no âmbito das relações laborais, embora ressalte a necessidade de interpretação restritiva diante da vulnerabilidade do trabalhador (Palazzi, 2004; Ackerman, 2017).

No Brasil, a doutrina especializada e a própria ANPD têm afirmado que o consentimento do empregado não é base legal adequada, em razão da assimetria estrutural da relação de emprego, sendo privilegiadas hipóteses como cumprimento de obrigação legal e execução do contrato (Doneda, 2021; Bioni, 2022; ANPD, 2023).

Já do Habeas data como instrumento constitucional, a Constituição Nacional argentina, em seu artigo 43, incorporou expressamente o habeas data como garantia fundamental destinada à proteção dos dados pessoais, assegurando ao titular o direito de acesso, retificação, atualização e supressão de informações constantes de bancos de dados públicos ou privados (Bidart Campos, 2006; Sagüés, 2011).

No Brasil, embora o habeas data exista desde a Constituição Federal de 1988, seu objeto é restrito ao acesso a informações pessoais constantes de registros governamentais, não se configurando como instrumento específico e amplo de tutela da autodeterminação informativa, função esta; atribuída à LGPD por via infraconstitucional (Sarlet, 2021; Doneda, 2021).

Logo, acerca da Adequação internacional, a jurisprudência argentina consolidou, ao longo das últimas décadas, entendimento protetivo quanto aos limites do monitoramento e da vigilância no ambiente de trabalho, especialmente a partir da incorporação do *habeas data* e da aplicação direta da *Ley 25.326*, com decisões relevantes desde os anos 2000 (Grisolía, 2019; Sarlo, 2015).

No Brasil, embora existam precedentes esparsos anteriores, a intensificação da discussão jurisprudencial sobre privacidade e proteção de dados no trabalho ocorre de forma mais sistemática após a entrada em vigor da LGPD, em 2018, especialmente em temas como biometria, geolocalização e controle de produtividade (Delgado, 2023; Bioni, 2022).

Desta forma, resultando em implicações práticas para as relações de trabalho, do qual, a análise comparada dos sistemas brasileiro e argentino de proteção de dados pessoais evidencia que, embora ambos enfrentam desafios estruturais semelhantes decorrentes da digitalização das relações laborais, a Argentina apresenta um grau mais avançado de consolidação institucional e jurisprudencial. Essa diferença decorre, em grande medida, da adoção mais precoce de uma legislação específica de proteção de dados e da incorporação do *habeas data* como instrumento constitucional efetivo, fatores que contribuem para maior previsibilidade e estabilidade decisória no âmbito das relações de trabalho (Pérez Gallardo, 2015; Delpíazzo, 2018).

No ambiente laboral, essa maior maturidade institucional argentina reflete-se em decisões judiciais mais consistentes quanto aos limites do poder diretivo do empregador, especialmente no que se refere ao monitoramento eletrônico e ao tratamento de dados sensíveis. A jurisprudência argentina tem reafirmado, com maior frequência, a necessidade de demonstrar finalidade legítima, proporcionalidade e estrita necessidade na coleta de informações dos trabalhadores, o que reduz a margem de discricionariedade empresarial e fortalece a proteção da privacidade laboral (*Corte Suprema de Justicia de la Nación* (Argentina) - CSJN, 2009; Bidart Campos, 2006).

No Brasil, por sua vez, a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados ainda se encontra em processo de amadurecimento, especialmente no contexto das relações de trabalho. Tal cenário impõe às organizações a necessidade de cautela ampliada no tratamento de dados sensíveis, como informações de saúde, biometria e dados familiares, cuja coleta e utilização inadequadas podem ensejar não apenas sanções administrativas, mas também responsabilização civil e trabalhista. A ausência de jurisprudência consolidada torna imprescindível a adoção de práticas preventivas e conservadoras, alinhadas aos princípios da minimização, da finalidade e da transparência (Bioni, 2022; Doneda, 2021; Pinheiro, 2022).

Nesse contexto, reforça-se a importância da implementação de políticas internas claras e acessíveis, capazes de informar os trabalhadores sobre os fluxos de tratamento de dados, as finalidades específicas, os prazos de armazenamento e os mecanismos de proteção adotados. A revisão das práticas de recursos humanos e de segurança da informação torna-se medida indispensável para mitigar riscos jurídicos e fortalecer a confiança no ambiente organizacional, especialmente diante da intensificação do uso de tecnologias de monitoramento e análise de desempenho (Doneda; Mendes, 2020).

Além disso, observa-se o fortalecimento progressivo do papel das autoridades reguladoras em ambos os países. A *Dirección Nacional de Protección de Datos Personales*, na Argentina, já possui atuação consolidada e reconhecida internacionalmente (Bioni, 2022; Sarlet; Marinoni; Mitidiero, 2022). A Autoridade Nacional de Proteção de Dados brasileira avançou nos últimos anos e, em setembro de 2025, a MP nº 1.317 transformou a ANPD em autarquia de natureza especial com autonomia plena (funcional, técnica, decisória, administrativa e financeira), inserindo-a no rol de agências reguladoras pela Lei nº 13.848/2019. Sua estrutura inclui Conselho Diretor (5 diretores), CNPD (23 membros) e quadro ampliado para 200 cargos de especialistas, com concursos em andamento para posse no primeiro semestre de 2026 (Brasil, 2025; Brasil, 2026).

Havendo a publicação da Agenda Regulatória 2025-2026 (dez/2024), com 16 iniciativas em IA, biometria, saúde e compartilhamento de dados públicos. Em janeiro de 2026, aconteceu o lançamento do Mapa de Temas Prioritários 2026-2027 e 75 fiscalizações planejadas, focando em conformidade com a LGPD. Novos papéis: regulação de IA, ECA Digital e cadeira no Fundo de Defesa de Direitos Difusos. De forma que esses passos consolidam a ANPD como regulador maduro, alinhado a padrões internacionais (Brasil, 2025; Brasil, 2026).

Desta forma, revela-se que ambos os países enfrentam desafios similares, mas a Argentina apresenta evolução institucional mais consolidada. Para o ambiente laboral, isso implica: maior previsibilidade nas decisões argentinas; necessidade de cautela ampliada no Brasil quanto ao uso de dados sensíveis; reforço à importância de políticas internas transparentes; necessidade de revisão de práticas de RH e segurança da informação; fortalecimento do papel da autoridade reguladora; tendência de aproximação das jurisprudências, à medida que o Brasil amadurece a aplicação da LGPD (Bioni, 2022; Doneda, 2021).

CONCLUSÃO

A partir da análise comparada, verificou-se uma tendência de aproximação gradual entre as jurisprudências brasileira e argentina, à medida que o Brasil avança na aplicação prática da LGPD e na construção de precedentes judiciais. Evidencia-se que Brasil e Argentina compartilham fundamentos comuns de proteção de dados, mas divergem em aspectos relevantes, especialmente quanto ao consentimento, à consolidação jurisprudencial e ao reconhecimento internacional de adequação.

Ambos os ordenamentos, no entanto, caminham em direção a modelos que buscam equilibrar: interesses organizacionais, inovação tecnológica, eficiência administrativa, e, sobretudo, a proteção da dignidade humana do trabalhador. Contudo, ressalta-se que a consolidação desses mecanismos é essencial para fortalecer a tutela da privacidade no ambiente de trabalho, reduzir práticas discriminatórias e promover ambientes laborais mais éticos, transparentes e seguros.

Logo, esse movimento sugere a formação progressiva de um padrão regional de proteção da privacidade laboral, no qual a eficiência organizacional deve coexistir com a tutela efetiva dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no que se refere à autodeterminação informativa e à dignidade da pessoa humana.

Por fim, espera-se que essa pesquisa contribua para o desenvolvimento de um corpo de conhecimento atualizado e forneça valiosos elementos para empregados, empregadores, legisladores e demais partes interessadas em referida matéria.

REFERÊNCIAS

Ackerman, M. E. (2017). *Derecho del trabajo y protección de datos personales*. Rubinzal-Culzoni.

Autoridade Nacional de Proteção de Dados. (2023). *Guia orientativo sobre hipóteses legais para o tratamento de dados pessoais*. ANPD.

Autoridade Nacional de Proteção de Dados. (2025). *Estrutura organizacional e competências institucionais*. <https://www.gov.br/anpd>

Autoridade Nacional de Proteção de Dados. (2026). *Mapa de temas prioritários 2026–2027*. <https://www.gov.br/anpd>

Autoridade Nacional de Proteção de Dados. (2026). *Nota institucional sobre o processo de*

- adequação do Brasil à União Europeia*. <https://www.gov.br/anpd>
- Argentina. (1994). *Constitución de la Nación Argentina*. Imprenta del Congreso.
- Argentina. (2000). *Ley N.º 25.326 de protección de los datos personales*.
- Bertoni, E. (2016). *Privacidad, protección de datos personales y libertad de expresión*. Ad-Hoc.
- Bidart Campos, G. J. (2006). *Manual de la Constitución reformada*. Ediar.
- Bioni, B. R. (2020). *Proteção de dados pessoais: A função e os limites do consentimento*. Forense.
- Bioni, B. R. (2022). *Proteção de dados pessoais: A função e os limites do consentimento*. Forense.
- Boito, A. L. (2015). Protección de datos personales en Argentina: análisis de la *Ley 25.326*. *Revista de Derecho*, 24(2), 45–67.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Senado Federal.
- Brasil. (2018). Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Diário Oficial da União.
- Brasil. (2022). Emenda Constitucional n.º 115, de 10 de fevereiro de 2022. Diário Oficial da União.
- Conselho da Europa. (1981). *Convenção n.º 108 para a proteção das pessoas relativamente ao tratamento automatizado de dados de carácter pessoal*.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2009). *Asociación por los Derechos Civiles c/ PAMI – INSSJP s/ amparo (Fallos 332:111)*.
- Delgado, M. G. (2023). *Direitos fundamentais do trabalhador*. LTr.
- Delpíazzo, C. E. (2018). *Protección de datos personales y transparencia administrativa*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Doneda, D. (2021). *Da privacidade à proteção de dados pessoais: Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados* (2ª ed.). Thomson Reuters Brasil.
- Doneda, D., & Mendes, L. S. (2020). *Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor*. Saraiva.
- Grisolía, J. A. (2019). *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías*. La Ley.
- Magalhães, D. D. (2019). *Proteção de dados pessoais e privacidade na sociedade da informação*. Thomson Reuters Brasil.
- Mallet, E., & Batista, F. R. (2020). A proteção de dados pessoais nas relações de trabalho: um

estudo comparado entre Brasil e Argentina.

- Mendes, L. S. (2019). *Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor no Brasil*. Saraiva.
- Orlando, F. A. (2011). *Direitos da personalidade*. Renovar.
- Palazzi, P. (2004). *Protección de datos personales*. Abeledo-Perrot.
- Palazzi, P. (2018). *International data transfers and Argentina*. Abeledo-Perrot.
- Pérez Gallardo, L. B. (2015). *Protección de datos personales: teoría y práctica*. Astrea.
- Pinheiro, P. P. (2022). *Proteção de dados pessoais aplicada às relações de trabalho*. Revista dos Tribunais.
- Rodotà, S. (2008). *A vida na sociedade da vigilância*. Renovar.
- Sagüés, N. P. (2011). *Derecho constitucional*. Astrea.
- Sarlet, I. W. (2021). *Fundamentos constitucionais da proteção de dados pessoais*. Revista dos Tribunais.
- Sarlet, I. W., Marinoni, L. G., & Mitidiero, D. (2022). *Curso de direito constitucional* (3ª ed.). Saraiva.
- Sarlo, O. (2015). *Vigilancia y control en el contrato de trabajo*. Rubinzal-Culzoni.
- Tepedino, G. (2020). *Temas de direito civil*. Forense.
- União Europeia. (2016). *Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral de Proteção de Dados – GDPR)*. Jornal Oficial da União Europeia.