

Em virtude de a Lei ser recente, ainda não existe um entendimento pacificado na doutrina ou na jurisprudência a respeito da LGPD se aplicar às relações de trabalho domésticas.

Primeira corrente: Requisitos cumulativos

Já vimos na aula anterior que a LGPD se aplica aos agentes de tratamento que são pessoas físicas ou jurídicas. Contudo, no art. 4º, I, a Lei estabelece uma exceção, pois coloca que o tratamento feito por pessoa natural para fins exclusivamente **particulares e não econômicos** (cumulativamente) não está tutelado pelo referido instrumento legal.

Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais:

I - realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares **E** não econômicos;

Ocorre que uma relação de trabalho doméstico sempre vai cumprir o requisito do “tratamento sem fim econômico”, mas pode não cumprir o requisito da finalidade particular.

Isso porque, a LC 150/2015 estabelece que para se caracterizar o trabalho doméstico, além de ter uma relação com uma pessoa física pautada na pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade, é preciso que a prestação do serviço se dê em um ambiente doméstico e sem natureza econômica.

Por outro lado, o empregador recolhe dados previdenciários, por exemplo, do empregado doméstico, não com uma finalidade própria, mas em virtude de uma obrigação legal.

Sendo assim, há uma corrente que entende que a LGPD se aplica às relações de trabalho domésticas por não cumprir com os dois requisitos de fim particular e não econômico.

Segunda corrente

Há ainda quem entenda que a LGPD busca tutelar relações bastante conflituosas na sociedade informacional como a relação entre titulares e empresas que prestam serviços e por isso tratam dados, e por isso tenta analisar a finalidade dos tratamentos para evitar abusos.

Uma prova disso seria o próprio artigo 2º que impõe como fundamentos da Lei a livre iniciativa, a livre concorrência e o desenvolvimento econômico, direcionando o teor da regulação em tela para relações comerciais. Sendo assim, não seria o objetivo do legislador tutelar relações entre empregador pessoa física e empregados domésticos, de modo que uma segunda corrente argumenta a não aplicabilidade da Lei neste contexto.