



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E TECNOLÓGICAS
COLEGIADO DE DIREITO

TAMIRES DE OLIVEIRA RIBEIRO

**A LEI N. 13.709/2018 E SUA INDISSOCIABILIDADE DAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS: PROPOSTA DE ADEQUAÇÃO À
LGPD PARA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**

Camaçari

2024

TAMIRES DE OLIVEIRA RIBEIRO

**A LEI N. 13.709/2018 E SUA INDISSOCIABILIDADE DAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS: PROPOSTA DE ADEQUAÇÃO À
LGPD PARA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**

Monografia apresentada ao Colegiado do curso de Bacharelado em Direito do Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias (DCHT), Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador(a): Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha.

Camaçari
2024

TERMO DE APROVAÇÃO

TAMIRES DE OLIVEIRA RIBEIRO

A LEI N. 13.709/2018 E SUA INDISSOCIABILIDADE DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: Proposta de adequação à LGPD para empresas de pequeno porte

Monografia apresentada ao colegiado do curso de graduação em Direito do Departamento de Ciências Humanas e Tecnologias (DCHT), Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Camaçari, de dezembro de 2024.

BANCA AVALIADORA

Prof. Dra. Vanessa Vieira Pessanha
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Prof.
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Prof.
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Dedico este trabalho aos meus pais que me ensinaram que com fé e perseverança tudo é possível.

AGRADECIMENTOS

Ao refletir sobre essa etapa da minha vida e as pessoas que contribuíram significativamente para esse período ser concluído, é justo e necessário deixar registrado meus sinceros agradecimentos por tamanho auxílio para que essa graduação finalmente findasse.

Começo agradecendo a Deus, por me fortalecer e me preservar bem e com saúde para alcançar meus objetivos.

Ao meu primogênito Kalel, que nasceu na pandemia, e me acompanhou com toda sua alegria e empolgação, me ajudando a redescobrir a vida durante o processo final da graduação.

Ao meu caçula, Kayron, por me mostrar que os desafios são, na verdade, nossa verdadeira motivação.

Aos meus pais, que apesar das muitas dificuldades, sempre me incentivaram a colocar os estudos em primeiro lugar e me proporcionaram um ambiente saudável de crescimento e aprendizagem.

Ao Fernando e a Vivian, gratidão pelas muitas caronas para a fazendinha.

Salatiel, Francielle e Rafael, pelo apoio nas inúmeras atividades, meu muito obrigada.

A minha orientadora, Profa. Vanessa Pessanha, uma educadora carinhosa, paciente e competente que ajudou a despertar em mim a admiração pelo direito do trabalho.

A Profa. Aliana Alves, o apoio e o cuidado nas etapas finais da minha vida acadêmica.

Aos demais amigos e familiares, minha eterna gratidão.

“A fé na vitória tem que ser inabalável.” –
Dexter

RESUMO

A proposta desta pesquisa consiste em fazer uma investigação sobre os desafios enfrentados pelas empresas de pequeno porte para garantir a conformidade com a LGPD no contexto das relações de trabalho. Partindo do problema de pesquisa que demonstra as dificuldades que as empresas de pequeno porte podem enfrentar para implementar a lei, o trabalho objetiva demonstrar essas dificuldades, propondo estratégias de adequação à LGPD considerando conceitos importantes e os impactos da legislação na relação empregado e empregador. A indissociabilidade da LGPD das relações de trabalho refere-se à ideia de que os direitos e deveres entre empregador e empregado são permanentes e não podem ser alterados unilateralmente, visando proteger a privacidade do colaborador. Como estratégia metodológica, adotou-se o método hipotético-dedutivo buscando a observação sobre o problema, prosseguindo com a interpretação fundamentada no ordenamento jurídico brasileiro. A pesquisa demonstra os principais problemas enfrentados pelas empresas de pequeno porte para implementação da LGPD. O trabalho, por fim, destaca as vantagens da aplicação da LGPD e de que forma, em caso de violação, as sanções sejam aplicadas àqueles que tenham a devida responsabilidade.

Palavras-chave: LGPD. Relações de Trabalho. Tratamento de Dados. Empresas de pequeno porte.

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the challenges faced by small companies to ensure compliance with the LGPD in the context of employment relationships. Starting from the research problem that demonstrates the difficulties that small companies may face in implementing the law, the work aims to demonstrate these difficulties, proposing strategies to adapt to the LGPD considering important concepts and the impacts of the legislation on the employee and employer relationship. The LGPD's inseparability from labor relations refers to the idea that the rights and duties between employer and employee are permanent and cannot be changed unilaterally, aiming to protect the employee's privacy. As a methodological strategy, the hypothetical-deductive method was adopted, seeking observation of the problem, continuing with the interpretation based on the Brazilian legal system. The survey demonstrates the main problems faced by small businesses in implementing the LGPD. The work, finally, highlights the advantages of applying the LGPD and how, in case of violation, sanctions are applied to those who have due responsibility.

Keywords: LGPD. Labor Relations. Data Processing. Small businesses

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPD	Autoridade Nacional de Proteção de Dados
CF	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis trabalhistas
CNPD	Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade
CPF	Cadastro de Pessoa Física
DUDH	Declaração dos Direitos Humanos
DPO	Data Protection Officer
EPP	Empresas de Pequeno Porte
GDPR	General Data Protection Regulation
ISO	International Organization for Standardization
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MEI	Microempreendedor Individual
ME	Microempresa
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PLC	Projeto de Lei Complementar
RH	Recursos Humanos
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
SERASA	Serviço de Análise de Riscos e Solvência de Ativos
UNEB	Universidade do Estado da Bahia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS ASPECTOS GERAIS.....	15
2.1 FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DA LGPD.....	15
2.2 PRINCIPAIS CONCEITOS PREVISTOS NA LGPD	21
2.3 RELAÇÃO DE TRATAMENTO DE DADOS	25
3 RELAÇÕES DE TRABALHO E ALGUMAS INTERFACES COM A LGPD	27
3.1 CONCEITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	27
3.2 IMPACTO DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	29
3.3 ETAPAS DE TRATAMENTO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	36
3.4 FISCALIZAÇÃO E SANÇÕES NA LGPD	38
4 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO E PROPOSTA DE ADEQUAÇÃO À LGPD PARA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.....	43
4.1 DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD.....	43
4.2 PROPOSTA: ADEQUAÇÃO À LGPD PARA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE...	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata-se de pesquisa acadêmica de conclusão de curso de graduação do bacharelado em Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), “campus” XIX, e busca entender como se deu a criação e implementação da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil e como tal se torna indissociável das relações de trabalho. Para tanto, faz-se importante considerar o atual avanço da tecnologia digital e, como consequência, a grande exposição e facilidade de manipulação de dados de qualquer indivíduo. A privacidade e proteção de dados pessoais tornaram-se uma preocupação, em vários países, incluindo o Brasil. O objetivo principal é assegurar o uso desses dados de forma íntegra, evitando a concorrência desleal e outras consequências mais irremediáveis.

Nesse sentido, a LGPD, ou Lei Geral de Proteção de Dados, inspirada em leis internacionais, foi criada para a regulamentação da propagação de dados pessoais. A lei estabelece regras para a coleta, uso, tratamento e armazenamento de dados pessoais e vem afetando setores da economia, relações comerciais, contratos e relações entre empregado e empregador; além de reger qualquer outro tipo de transação em que dados pessoais sejam utilizados.

Com o avanço da tecnologia digital e os diversos mecanismos que a oferecem suporte, tornou-se fundamental que medidas fossem construídas visando preservar as informações pessoais dos usuários. Dentro desse contexto, a necessidade de implementação de uma legislação que regulamentasse o assunto, garantindo a proteção dos direitos da personalidade. A Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados, conhecida também como LGPD, nasceu como um novo marco legislativo brasileiro, que chegou com o intuito de produzir impactos relevantes nas instituições públicas e privadas em relação a proteção de dados. Seu objetivo é trazer luz a um tema que de a forma como as instituições, sejam elas públicas ou privadas, utilizam os dados pessoais coletados.

Nitidamente, a privacidade e proteção de dados se tornou uma preocupação que atinge todas as esferas do direito, incluindo o Direito do Trabalho. No Brasil, por se aplicar diretamente nas operações de tratamento de dados pessoais, é inevitável que também se aplique as relações de trabalho, abordando questões fundamentais sobre quais medidas deverão ser adotadas pelos empregadores com o objetivo de proteger os direitos relacionados a privacidade de seus empregados. Mediante a implementação da LGPD, é evidente a necessidade de todas as

organizações trabalhista, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte, se adequarem à legislação para garantir a proteção dos dados dos seus colaboradores, evitando as devidas sanções.

Dessa forma, o entendimento da problemática deste trabalho é de importância acadêmica, considerando que a LGPD está fundamentada na proteção de dados ao cidadão, tendo como fundamentos a privacidade e a autodeterminação; considerando a liberdade de expressão do titular; a inviolabilidade da intimidade, além da honra e da imagem. Atrelado também ao desenvolvimento da personalidade.

Além dessa premissa, no que tange a esta pesquisa acadêmica, é importante considerar que a recente implementação da LGPD no ordenamento brasileiro, abriu as portas para discussões sobre como tal legislação, evidentemente, é aplicada nas relações laborais e como apresenta seus próprios desafios, tanto por parte do empregado quanto do empregador. Uma vez que se trata de uma aplicabilidade recente, surgem questionamentos sobre a correta implementação dessa legislação no Direito do Trabalho, para garantir o direito fundamental dos empregados.

A indissociabilidade da LGPD das relações de trabalho refere-se à ideia de que os direitos e deveres entre empregador e empregado são permanentes e não podem ser alterados unilateralmente, a menos que haja uma justa causa. Sendo assim, a necessidade de adequação à LGPD na seara trabalhista se dá principalmente pela necessidade de serem identificados os autores nas relações de emprego para garantir que haja uma correta proteção dos dados e que, em caso de violação as sanções sejam aplicadas àqueles que tenham a devida responsabilidade.

A presente pesquisa propõe-se a demonstrar como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é um marco importante na legislação brasileira e como também acaba sendo relevante quando aplicado ao direito do trabalho. Sua finalidade principal é proteger um direito fundamental, almejando que esse direito seja respeitado e garantido em todas as esferas do direito, incluindo a trabalhista. Sua aplicabilidade precisa ser bem estruturada para evitar as sanções designadas na lei.

É importante destacar que a LGPD não se restringe somente ao meio virtual, mas a todos os meios pelos quais os chamados dados sensíveis possam ser coletados e utilizados pelo empregador. Entretanto, é evidente que é no meio virtual que se concentram os maiores coletores de dados privados e também onde se encontram os maiores desafios da proteção de dados.

Assim, têm-se como problema de pesquisa quais as dificuldades apresentadas pelas empresas de pequeno porte para implementar a nova legislação em suas dependências, de forma que os requisitos de proteção sejam aplicados corretamente nas relações empregado-empregador? E, para tecer considerações sobre o problema, a pesquisa tem como objetivo geral investigar os desafios enfrentados pelas empresas de pequeno porte para garantir a conformidade da lei geral de proteção de dados no contexto das relações de emprego, ponderando sobre os direitos dos empregados no que tange à proteção de dados e a garantia do direito à privacidade.

Ainda, como objetivos específicos, identificar os principais conceitos da legislação; analisar o impacto da LGPD na relação entre empregador e empregado, considerando os aspectos de privacidade e proteção de dados; e por fim, propor estratégias de implementação da LGPD para conciliar a norma com as relações de emprego em empresas de pequeno porte. Para o desenvolvimento desta pesquisa, seguiu-se uma metodologia hipotético-dedutiva que envolveu uma revisão bibliográfica e análise documental para testar a hipótese, constatando as implicações ou situações que podem ser observadas nas empresas de pequeno porte, como a ausência de políticas de privacidade ou o desconhecimento dos direitos dos empregados. Bem como, os fundamentos teóricos da LGPD, bem como os princípios do Direito do Trabalho relacionados à indissociabilidade das relações de emprego.

A pesquisa está estruturada em três partes. Na primeira seção, pretende-se sustentar as definições e princípios elencados na LGPD. Para isso, os embasamentos teóricos explicaram conceitos-chave deste trabalho, como coleta e processamento de dados, relações de emprego e tratamento. Além disso, os aspectos jurídicos da legislação, são explorados, de modo a respaldar as considerações teóricas já apresentadas. Por sua vez, a segunda seção busca observar os aspectos iniciais da aplicação da LGPD nas relações de emprego. Como tal legislação tem sido implementada nas relações laborais a partir da coleta dos dados, armazenamento e tratamento de dados desde a fase pré-contratual até após a rescisão contratual. Desta forma, por meio da análise documental em sites oficiais, recortes da mídia e produções literárias, a pesquisa expõe o que ocorre durante a implementação da LGPD, retratando a realidade das empresas de pequeno porte, bem como as sanções e penalidades devidas aos que não se adequam à nova realidade.

Na terceira seção, é analisado se os mecanismos da legislação são vantajosos ou não para as relações trabalhistas e busca evidenciar quais os principais desafios enfrentados pelas empresas de pequeno porte para implementação da legislação. Por fim, a seção encerra

propondo uma forma sucinta e rápida de aplicar a LGPD nas relações de emprego para sanar as dificuldades demonstradas pelas empresas de pequeno porte.

Em síntese, esta pesquisa busca confrontar a realidade da aplicação da LGPD em âmbito trabalhista com os principais entendimentos doutrinários sobre o tema, de modo a possibilitar a análise crítica e a observação de pontos importantes acerca da legislação e as relações empregado-empregador. Portanto, o desfecho deste trabalho demonstra algumas soluções para as dificuldades de aplicações acerca do objeto de estudo, permanecendo o desafio de se debruçar nos reflexos da LGPD no Direito do Trabalho.

2 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS ASPECTOS GERAIS

Com o avanço da tecnologia digital e os diversos mecanismos que lhe oferecem suporte, tornou-se fundamental que medidas fossem construídas visando preservar as informações pessoais dos usuários. Nesse contexto, nasceu a necessidade de implementar uma legislação que regulamentasse o assunto de forma a garantir que os direitos da personalidade fossem preservados.

A Lei 13.709/2018 conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados, ou somente LGPD, nasceu como um novo marco legislativo brasileiro, elaborada com o intuito de produzir impactos relevantes nas instituições em relação à proteção de dados pessoais. A lei teve sua vigência com a publicação da sanção presidencial em 2020, durante à pandemia da COVID-19. Seu objetivo é trazer luz a um tema que debate a forma como as instituições, sejam elas públicas ou privadas, utilizam os dados pessoais coletados.

Conseqüentemente, a privacidade e proteção de dados tornou-se uma preocupação que atinge todas as esferas do direito. No Brasil, por se aplicar diretamente nas operações de tratamento de dados pessoais, é inevitável que também se aplique às relações de trabalho e emprego, abordando questões fundamentais sobre quais medidas podem ser adotadas pelos empregadores com o objetivo de proteger os direitos relacionados à privacidade de seus empregados. Mediante a implementação da LGPD, é evidente a necessidade de que todas as organizações trabalhistas, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte, se adequem à legislação para garantir a proteção dos dados dos seus colaboradores; evitando litígios e sanções. Considerando esses aspectos, para este trabalho se destacou as principais disposições da LGPD aplicáveis ao tratamento de dados e como isso impacta diretamente as relações de emprego.

2.1 FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DA LGPD

Durante toda a evolução da humanidade, as descobertas e avanços tecnológicos contribuíram para mudar o rumo da história. Um exemplo relevante disto foi a revolução

industrial, um dos maiores marcos históricos, proporcionando uma evolução significativa para as indústrias e para a sociedade. Com a invenção do computador e o aprimoramento de novas tecnologias, era natural que novos marcos significativos evidenciassem uma mudança drástica na vida do ser humano moderno. A chegada, no Brasil, dos computadores ocorreu entre as décadas de 80 e 90 do século passado, trazendo desde então facilidade para as mais diversas tarefas, desde as mais simples do dia a dia até as mais complexas como atividades empresariais.

É sabido que o Estado possui o dever de prover a proteção ao cidadão quanto aos seus direitos fundamentais o que inclui os direitos à liberdade e à privacidade. Com a vigência na data de 18 de setembro de 2020 da Lei Geral de Proteção de Dados, o Brasil passou a integrar um grupo de países que possuem legislação específica voltada para proteção de tais direitos, especificamente, visando estabelecer normas obrigatórias que protejam de forma adequada os dados pessoais compartilhados. Entretanto, nota-se que, durante o percurso dos últimos quatro anos, muitas empresas encontram dificuldade e até mesmo certa resistência para implementar a nova legislação. Atrelado a esse cenário, muitos usuários que, por não conhecerem seus direitos, sofrem com o vazamento das informações e não sabem como ou quais providências devem ser tomadas.

Com a evolução da tecnologia nos últimos anos e o aumento da prestação dos serviços digitais, é natural, e esperado que ocorram crimes e litígios nessa esfera. O vazamento de dados tornou-se cada vez mais frequente, expondo as pessoas e permitindo que seus dados sejam utilizados de maneira indevida. De acordo com Evran em (BBCNews, 2022, p.1) a tecnologia "permitirá que os usuários tenham acesso a milhares de centros de dados em todo o mundo e possam escolher quem guarda seus dados e como" e ainda possibilitará "mecanismos claros para verificar dados e eliminar problemas como notícias falsas, as chamadas fakes news".

Segundo Patrícia Peck (2021, p.21):

[...] a Internet veio possibilitar não apenas o encurtamento das distâncias com maior eficiência de custos, mas, sobretudo, a multicomunicação, ou seja, transmissão de texto, voz e imagem. A multicomunicação, associada à capacidade de respostas cada vez mais ágeis, permite que a Internet se torne o mais novo veículo de comunicação a desafiar e transformar o modo como nos relacionamos.

No cenário digital atual, é importante entender como se dá a segurança dos dados pessoais disponibilizados na rede. Uma vez que as organizações possuem redes internas de armazenamento de dados; é vital uma reflexão sobre como o compartilhamento e preservação dessas informações acabam por impactar os colaboradores. Essa preocupação também se estende ao âmbito trabalhista, onde a proteção dos dados se torna ainda mais relevante. Sobre

o tema, Peck ainda reflete sobre a necessidade de o Direito do Trabalho estar preparado para esse novo contexto e para as mudanças que ele traz (2021, p.24):

Se a Internet é um meio, como é o rádio, a televisão, o fax, o telefone, então não há que falar em Direito de Internet, mas sim em um único Direito Digital cujo grande desafio é estar preparado para o desconhecido, seja aplicando antigas ou novas normas, mas com a capacidade de interpretar a realidade social e adequar a solução ao caso concreto na mesma velocidade das mudanças da sociedade.

Com a mudança social causada pela tecnologia e sua influência em várias áreas do direito, inclusive a trabalhista, a legislação brasileira não poderia deixar de se posicionar. Afinal, o ordenamento jurídico existe para proteger as relações humanas, garantindo direitos e promovendo justiça. Com a modernidade, o mundo digital se encontra cada vez mais presente dentro dessas relações. Sabe-se que a tecnologia facilitou o acesso à informação, mas também abriu novas possibilidades de conflitos a serem solucionados pelo Direito. Como afirma Lima (2001, p.56):

[...] A Internet não pode ser entendida como uma terra sem lei, uma vez considerado que as operações aliefetivas sempre têm como fundamento relações entre seres humanos, devendo, pois, tais relacionamentos, obrigatoriamente, ser regidos pelos princípios gerais de direito, ou seja, se houver lesão ou ameaça a liberdades individuais ou a interesse público, deverá o Estado atuar para coibir tais práticas nefastas desse regime de proteção; a conduta humana sempre será objeto do direito, ainda que realizada por intermédio de computadores.

Considerando o contexto atual da tecnologia, faz-se necessário entender como esse uso é regulamentado no país e de que forma isso impacta diretamente o Direito do Trabalho e as relações trabalhistas, justamente por englobar os dados pessoais dos colaboradores das empresas. A partir da eficácia da Lei n. 13.709/18, algumas considerações iniciais precisam ser realizadas para auxiliar no entendimento dos conceitos e diretrizes que a referida legislação aborda e como elas estão ligadas à seara trabalhista.

Inicialmente se faz mister compreender como a legislação foi pensada para a promulgação. A LGPD foi maturada para reconhecer a existência de práticas e rotinas há muito realizadas e que se valem da obtenção de informações coletadas sobre os dados pessoais. Na prática, a LGPD lida com a operações de dados com base nos quais pessoas naturais são identificadas, direta ou indiretamente e, por isso, geram risco à privacidade e à personalidade da pessoa humana. Práticas e rotinas diárias identificadas no plano fático e que na atualidade passaram a compor e circunscrever as relações jurídicas. A LGPD torna essa relação de fato em uma relação jurídica, agregando-a de forma consistente ao ordenamento jurídico brasileiro.

A relação jurídica criada passa a ser identificada pela existência de um titular de dados pessoais de um lado e, conseqüentemente, de um agente de tratamento de dados do outro. Ainda

compoem este viés, o seu objeto, sendo qualquer operação realizada com dados pessoais associados a esse último (tratamento de dados pessoais). As disposições gerais da LGPD trazem parâmetros jurídicos a serem observados nessa mesma relação. Define também, como a observação desses parâmetros deve ocorrer na prática. As disposições da lei apresentam ainda os porquês que tais parâmetros devem ser respeitados (fundamentos), quem deve respeitá-los (aplicabilidade da lei e agentes de tratamento), e as consequências de sua não observância e a quem compete a regulamentação adicional à lei e a fiscalização de suas disposições (Tamer, 2021).

Ainda se faz necessário citar que a LGPD é uma representante atual da relação cada vez mais crescente entre o Direito e as tecnologias da informação, evidenciando a inegável mudança nas estruturas de linguagem preestabelecidas. Como consequência disso, o Direito “revisita sua natureza e compreensão como ciência social e objeto de estudo, interpretação e aplicação (Tamer, 2021).

A LGPD traz, em sua composição, uma interpretação da letra da lei de modo muito amplo, o que pode levar a uma insegurança jurídica, pois permite certa subjetividade. Por isso, em seu projeto inicial, já havia previsão para a criação de uma Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) inicialmente vetada e posteriormente criada pela MP n. 869/2018, que virou a Lei n.13853 de 8 de julho de 2019. A ANPD é uma autarquia de natureza jurídica ditada pela própria LGPD, que visa zelar, fiscalizar e implementar a LGPD nas organizações. Essa autoridade trouxe, como afirma Patricia Peck (2020, p. 12) “mais segurança e estabilidade para a futura aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados”.

Cabe salientar que a LGPD possui três momentos de destaque em âmbito nacional. O primeiro seria a sua criação em 2018, junto com a criação de órgãos auxiliares à lei, como a já citada Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e o Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (CNPDP). O segundo momento relevante ocorre 2 anos após a criação da lei, quando uma parte significativa dela entrou em vigor, com exceção de artigos relacionados à fiscalização. E, por último, em 1º de agosto de 2021, quando finalmente os artigos que preveem a fiscalização da LGPD entraram em vigor. Todo o processo durou um período de 3 anos para a adequação de empresas sobre a lei e também para os usuários terem conhecimento dela e dos seus direitos.

Assim, a lei já explicita em seu capítulo I que

dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de

proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (Brasil, 2018).

Ao posicionar que o objetivo é tratar os dados pessoais de forma a proteger os direitos dos indivíduos, a LGPD precisa detalhar quais direitos são esses e de que forma pretende oferecer essa proteção. Com isso, ao esmiuçar a nova legislação, já se identifica quais fundamentos a LGPD visa de fato proteger disciplinando no art. 2º:

“I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais “ (Brasil, 2018)

Dentro da perspectiva trabalhista, a LGPD destaca, através de seus fundamentos, aquilo que as organizações precisam possuir para garantir a proteção de dados de seus colaboradores. Partindo do respeito à privacidade e perpassando pela honra e imagem, finalizando pelo desenvolvimento da personalidade, dignidade e exercício da cidadania pelas pessoas naturais, a LGPD buscou um embasamento na proteção do indivíduo a partir de tudo que compõe sua personalidade para seu desenvolvimento e progresso em meio social (Bessa, 2021).

A privacidade, tão valorizada pela referida legislação, foi definida como direito universal no artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), elencando que "ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”.

De acordo com Túlio Viana (2007, p.167), o direito à privacidade pode ser dividido em três direitos que, em conjunto, conceitualizam a privacidade:

1. **Direito de não ser monitorado:** entende-se como direito de não ser visto, ouvido etc.

2. **Direito de não ser registrado:** entende-se como direito de não ter imagens gravadas, conversas gravadas etc.

3. **Direito de não ser reconhecido:** entende-se como direito de não ter imagens e

conversas anteriormente gravadas publicadas na internet ou em outros meios de comunicação.

Anteriormente à publicação da LGPD, o tema privacidade era muito pouco discutido no Brasil. Os debates começaram a se intensificar por volta de meados do ano de 2018, quando iniciaram as regulamentações em países como Inglaterra e França, graças ao uso indiscriminado do *facebook* e outras mídias digitais. O Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) ou como originalmente conhecido, o General Data Protection Regulation (GDPR), que entrou em vigor na União Europeia em maio de 2018, é uma das legislações mais abrangentes e importantes sobre proteção de dados pessoais em todo o mundo. O uso irregular dos dados coletados no país através das mídias sociais acelerou, no Brasil, a aprovação da LGPD.

Entre várias orientações, a LGPD aborda 10 princípios¹ que as organizações precisam observar ao realizarem seus trabalhos de tratamento de dados; destacam-se: a finalidade, que exige que os dados sejam tratados para propósitos legítimos, específicos e claros; a necessidade, que limita o tratamento apenas ao mínimo indispensável; e a transparência, que garante aos titulares informações claras e acessíveis sobre o uso de seus dados. Além disso, há os princípios da segurança, para adoção de medidas de proteção contra acessos não autorizados, e da prevenção, que requer ações para evitar danos. Também são fundamentais a não discriminação, que proíbe o tratamento de dados para fins discriminatórios ou ilícitos, e a responsabilização e prestação de contas, exigindo que os agentes demonstrem conformidade com a lei. Esses princípios orientam o uso ético e responsável dos dados pessoais, promovendo um equilíbrio entre inovação e proteção da privacidade.

Quando a LGPD aborda os princípios, obriga as organizações a considerarem os preceptivos que deverão ser respeitados por ocasião do tratamento de dados de pessoas naturais (Pestana, [s.d.]). A LGPD ainda aproveitou a ideia de privacidade a partir do desenvolvimento do Marco Civil da internet e a expandiu. A lei, *a priori*, definiu os atributos que garantem proteção de dados, e quando na ausência deles, deverá haver uma penalidade. A lei acaba por atuar diretamente no que é mais significativo para as relações digitais, que é a base de dados pertencentes aos usuários. Para deixar claro, a legislação de 2018 não abrange apenas as redes sociais, mas todo os bancos de informações com dados de clientes ou empregados; o que se relaciona com o objeto de estudo deste trabalho.

Vale destacar neste ponto que a aplicação dos princípios pode ser complexa e apresentar variações de acordo com o contexto e tipo de dados pessoais coletados.

¹ Artigo 6º da LGP

2.2 PRINCIPAIS CONCEITOS PREVISTOS NA LGPD

A LGPD traz diversos conceitos e definições para tratamento de dados. Para fins deste estudo, abordaram-se os mais relevantes para a interpretação da lei e que corroborassem com sua aplicação nas relações de trabalho. Inicialmente destacam-se os dados pessoais. Na definição de Rafael Maciel (2019, p.19), os dados pessoais podem ser definidos como:

[...] toda informação que pode identificar um indivíduo ainda que não diretamente. Portanto, incluem-se na referida definição, por exemplo, os números de Internet Protocol – IP, número de identificação de funcionário dentro de uma empresa, e até mesmo características físicas. Isso em razão da presença do léxico “identificável”, que amplia a definição de dados pessoais

De modo simplificado, o dado pessoal pode ser descrito como toda informação que ajude a identificar uma pessoa ou que de alguma maneira a torne identificável, seja de forma direta ou indireta. São exemplos de dado pessoal o nome, Cadastro de Pessoa Física (CPF), endereço e até mesmo a cor dos olhos. O Regulamento 2016/679 da União Europeia (General Data Protection Regulation - GDPR), que serviu como suporte para a construção da LGPD, em seu art. 4º, n.1, define os dados pessoais² como

informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável (titular dos dados); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo, um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrônica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, econômica, cultural ou social dessa pessoa singular (tradução livre).

Doneda (2020, p. 139) define os dados pessoais como O “dado”. Para o autor, o dado pessoal apresentaria uma conotação primitiva e fragmentada, por se tratar de uma informação em estado potencial, antes de ser transmitida. Dessa forma, o dado estaria associado a uma espécie de “informação prévia”, anterior à interpretação e a um processo de elaboração. A

² ‘personal data’ means any information relating to an identified or identifiable natural person (‘data subject’); an identifiable natural person is one who can be identified, directly or indirectly, in particular by reference to an identifier such as a name, an identification number, location data, an online identifier or to one or more factors specific to the physical, physiological, genetic, mental, economic, cultural or social identity of that natural person

informação, por conseguinte, faz alusão a algo além da representação contida no dado, chegando ao limiar da cognição.

Assim, um dado, por si só, pode não ser capaz de identificar uma pessoa ou produzir sentido, não sendo o bastante para uma total compreensão de quem seria seu titular. Entretanto, quando um conjunto de dados é devidamente tratado e organizado, de forma a proporcionar coerência dentro de um determinado contexto, ele se torna uma informação. Isto é, a informação representa a ordenação de um agrupamento de dados, que tem significado real e pode ser usada para fundamentar o conhecimento (Doneda, 2020, p.139).

Os dados sensíveis, que são outros tipos de dados dispostos na LGPD, se destacam por ser uma espécie de dado pessoal que constitui uma classe diferente devido ao seu conteúdo oferecer uma vulnerabilidade especial: a discriminação (Bioni, 2019, p. 230). Na interpretação de Bioni (2019, p. 230) ocorre que “o tratamento abusivo de dados leva a violações de direitos afetos a todo um segmento populacional, sendo conhecidas as situações de discriminação por raça, gênero e perfil socioeconômico em virtude de usos abusivos de dados pessoais”. É importante uma transparência ativa por parte das empresas no tratamento de dados pois a questão envolve também um papel de responsabilidade social, por um lado expõe suas ações à apreciação pública, e de outro lado; criando uma cultura organizacional que padroniza essa atitude no mercado de trabalho.

Através dos dados sensíveis, é possível identificar as individualidades mais significativas das pessoas, portanto é necessário ter a atenção redobrada em todo o seu tratamento. Pinheiro (2020, p. 19-20) entende que esse tipo de dado esteja relacionado com as características da personalidade do indivíduo e suas escolhas pessoais, como por exemplo a origem racial ou étnica, a convicção religiosa, a opinião política e filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso. Dados referentes à saúde ou a vida sexual, dados genéticos ou biométricos; tudo isso quando considerado dado sensível é vinculado a uma pessoa natural.

Os dados sensíveis merecem um destaque significativo, pois possuem um grande potencial para provocar danos consideráveis aos direitos e liberdades fundamentais do titular, e justamente por isso seu tratamento deve ser submetido a uma gestão especial para análise minuciosa. Uma vez inseridos em um contexto inadequado de utilização, os dados sensíveis, podem causar atos discriminatórios e nocivos, além de expor outras questões sensíveis do titular (Maciel, 2019, p. 20).

A LGPD descreve também os dados anônimos, previstos no art. 5º, incisos III e XI. São dados relativos a alguém que não possa ser identificado, considerando a utilização das técnicas razoáveis e disponíveis na circunstância de seu tratamento (Brasil, 2018). Uma vez que

um dado se torna anônimo, ele perde a probabilidade de ser associado a um determinado indivíduo, seja direta ou indiretamente. Doneda (2020, p. 142) explica e demonstra a utilidade de dado anônimo:

Um dado pode também se referir a uma pessoa indeterminada. Este é o caso do dado anônimo, útil para diversas finalidades nas quais tem valor a informação referente a uma determinada coletividade ou corte específico de indivíduos, sem que as pessoas às quais se refiram possam ser nominadas. A anonimização oculta dados que podem ser sensíveis antes mesmo de serem autorizados para uso, tornando os dados anônimos extremamente válidos para análises coletivas ou direcionadas.

Exemplificando um dado anônimo pode-se citar as pesquisas gerais que revelam algum tipo de preferência, voltadas para deliberação tendo como objetivo saber o que foi escrito e não quem escreveu.

A LGPD também caracteriza o banco de dados. Um banco de dados é compreendido por uma coleção estruturada de dados, formada por um conjunto de informações, que podem estar distribuídas ou alocadas em um único lugar, independente do meio no qual está armazenado, podendo ser de origem digital ou manual (Pohlmann, 2019, p.32). As informações do banco de dados são organizadas de forma a produzir algum sentido. É comum que as organizações tenham uma grande quantidade de informações que precisam ser ordenadas e agrupadas diariamente. Por isso, é importante ter um banco de dados gerenciável que armazene os dados de forma eficiente, assim, quando tratados e analisados, servirão como base para tomada de decisões (Pohlmann, 2019, p.33).

O titular do dado, conforme a definição da LGPD em seu art. 17, é a pessoa natural identificada ou identificável, que possui seus dados como objeto de tratamento (Brasil, 2018). Sendo assim, o titular pode ser compreendido como o proprietário dos dados, independentemente de sua classificação. Cabe destacar que dados de pessoas jurídicas não se enquadram no escopo da LGPD. Visando garantir a transparência em todo o processo de tratamento de dados, desde a coleta dos dados até seu descarte, a lei concede direitos aos titulares, como o acesso aos dados e a correção de dados incompletos.

As novas prerrogativas abordadas pela LGPD atribuem aos titulares dos dados pessoais à autodeterminação informativa, um dos fundamentos presentes na lei com o intuito de ressaltar o poder que cada indivíduo tem sobre suas informações e em quais cenários podem ou devem ser coletados. É fundamental entender cada um dos direitos de forma clara e objetiva para aplicá-los, visto que eles são um dos pontos principais durante o processo de adequação.

Os agentes de tratamento são as entidades responsáveis pelo processamento das informações do titular. Em seu trabalho, Pohlmann (2019, p. 56) os explica da seguinte forma:

“os agentes de tratamento são os responsáveis jurídicos por eventos de segurança relacionados com os dados dos titulares”. Observa-se que em caso de vazamento de dados, por exemplo, os agentes de tratamento devem prestar contas as autoridades e aos titulares. Outra responsabilidade, é a adoção de medidas que possibilitem (ou ao menos tentem) garantir a segurança dos dados tratados.

A LGPD destaca como esses agentes, o controlador e o operador que devem atuar; e exige que todas as operações de tratamento de dados sejam registradas conforme o art. 37: “O controlador e o operador devem manter registro das operações de tratamento de dados pessoais que realizarem, especialmente quando baseado no legítimo interesse” (Brasil, 2018).

Dessa forma, caso haja perda, dano, ou algum tipo de acesso não autorizado os agentes podem ser submetidos a penalidades por infração à lei e imprudência com os dados que estavam sob sua responsabilidade. Assim sendo, compete ao controlador, abordado no art. 5 “seja ele pessoa natural ou jurídica, as decisões referentes ao tratamento dos dados pessoais” (Brasil, 2018). Sua função é garantir a transparência do processo para com o titular e adotar as medidas cabíveis e boas práticas para estar em conformidade com a legislação. O operador, também disposto na lei no art. 5º, inciso VII, “é a pessoa natural ou jurídica, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador” (Brasil, 2018).

O operador é a pessoa designada pelo controlador para realizar o tratamento dos dados propriamente dito, e deve seguir todas as instruções que lhe foram estabelecidas. No mais, podem existir situações em que o controlador e o operador são a mesma pessoa.

O quadro 1 apresenta uma análise comparativa entre as funções atribuídas ao controlador e ao operador, respectivamente:

OBRIGAÇÕES GERAIS	CONTROLADOR	OPERADOR
Limites para tratamento	Tratar dados com base legal definida	Tratar dados conforme propósito definido pelo controlador
Registros	Registro das atividades	Registro das atividades
Direitos dos titulares	Atender aos direitos dos titulares	Colaborar com o controlador
Incidentes	Comunicar à autoridade nacional e ao titular a ocorrência de incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante aos titulares	Informar ao controlador casos de incidentes
Boas práticas de segurança	Adotar medidas de segurança, 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 qualquer forma de tratamento	Adotar medidas de segurança, 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 qualquer

OBRIGAÇÕES GERAIS	CONTROLADOR	OPERADOR
	inadequado ou ilícito	forma de tratamento inadequado ou ilícito
Programa de Governança em privacidade	Implementar Programa de Governança em Privacidade, observadas a estrutura, a escala e o volume de suas operações, bem como a sensibilidade dos dados tratados e a probabilidade e a gravidade dos danos para os titulares dos dados	Receber e estar ciente do Programa de Governança adotado pelo controlador

Fonte: Adaptado. (MACIEL, 2019, p. 64)

Por fim, a figura do encarregado de dados é elencada no art. 41 da lei, popularmente também é chamado de DPO (Data Protection Officer). Entre suas atribuições estão aceitar as reclamações e comunicações dos titulares, prestar os devidos esclarecimentos e adotar providências; receber as comunicações da autoridade nacional e adotar as devidas providências. (Brasil, 2018)

A LGPD classifica o profissional como uma pessoa indicada pelo controlador para atuar como intermediário de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (Brasil, 2018). Segundo as orientações da lei, o encarregado não sofre penalidades tal qual controlador e o operador. É fundamental que suas práticas e atividades estejam alinhadas com os padrões de conformidade da empresa. Suas funções consistem em prestar esclarecimento aos titulares, considerar suas reclamações, receber instruções da ANPD e executar as demais atribuições (Maciel, 2019).

2.3 RELAÇÃO DE TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

A LGPD traz em seu escopo no artigo 5º, X todos os entendimentos para o tratamento de dados pessoais dentro das organizações. O termo "tratamento de dados" engloba qualquer operação realizada com os dados pessoais dos colaboradores. Dentro dessa perspectiva, as organizações precisam estar preparadas para cuidar adequadamente dos dados recolhidos dentro dessas orientações da LGPD. Como se trata de uma aborgadem recente, muitas organizações ainda não compreendem de que forma se dá esse tratamento e encontram entraves para implementar essas orientações que devem ser iniciadas o quanto antes para evitar sanções administrativas e litígios judiciais.

Além disso, a aplicação das diretrizes da LGPD no tratamento de dados pessoais não apenas protege os direitos dos empregados, mas também fortalece a governança organizacional. A adoção de boas práticas na gestão de informações reflete o compromisso das empresas com a ética e a conformidade regulatória, conferindo maior credibilidade e competitividade no mercado.

É fundamental que as organizações invistam em medidas como a capacitação de seus colaboradores, a implementação de ferramentas de segurança da informação e a criação de políticas internas claras e transparentes para o tratamento de dados. Essas iniciativas não apenas previnem possíveis infrações à legislação, mas também promovem um ambiente de trabalho mais seguro e confiável para todos os envolvidos.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO E ALGUMAS INTERFACES COM A LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, regula a coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais no Brasil. Ela estabelece diretrizes para garantir a privacidade e a proteção dos dados pessoais dos indivíduos, com implicações significativas nas relações de trabalho. Para um entendimento mais preciso de como essas implicações ocorrem, é necessário conceituar as relações de trabalho no país antes de entender como a LGPD as impacta diretamente.

3.1 CONCEITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De acordo com Delgado (2018, p. 335) a palavra trabalho, cujo sentido é amplo, tem uma delimitação altamente compreensível: “refere-se ao gasto de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica)”. Essa é uma observação interessante, uma vez que o senso comum não consegue mensurar o conceito de trabalho sem ser remunerado. O autor ainda demonstra como exemplo à sua definição, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (Delgado, 2018, p.335).

De acordo com Bezerra (2022), a relação de trabalho seria a privação da personalidade, onde na prática deve ocorrer uma simbiose entre o trabalhador e o contratante do trabalho. Ainda corroborando com o conceito da relação de trabalho, o autor defende que a relação é pertinente com a parcela de serviço laboral,, independente de estabelecer contrato, onde sempre terá um contratante e um contratado. Por meio do trabalho o homem contribui com a sociedade e consegue os meios necessários para se manter nela. As relações trabalhistas proporcionam “um equilíbrio social e econômico, impulsionando o desenvolvimento tecnológico, expandindo as possibilidades de produzir e suprir as necessidades das pessoas” (Romar, 2022).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no Brasil, discrimina um acordo entre as partes, abordando a duração de tempo e definindo quais serviços serão prestados, onde o contratado prestará esse serviço, e como será remunerado o trabalho. (Martins, 2023, p. 44) Assim, toda atividade laboral é regulada pelo Direito do Trabalho, onde o profissional pode

recorrer em âmbito jurídico sempre que julgar necessário (Martins, 2023, p. 44).

Ainda considerando a CLT é importante frisar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego. Na relação de trabalho observa-se uma relação jurídica onde de um lado está o contratante e do outro lado da relação o contratado. Trata-se de uma relação ampla onde encontra-se a relação de emprego. Delgado (2018, p.334-335) explica que a relação de trabalho é um termo abrangente que “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”. Baseado na CLT as relações de trabalho ocorrem quando não acontecem os requisitos elencados no art. 3º. Já as relações de emprego estabelecem uma atividade em tempo integral, com requisitos e direitos previstos na CLT. (Romar, 2022).

As relações de trabalho apresentam como exemplo, o Estágio Profissional; Trabalho Eventual; Trabalho Autônomo; Trabalho Temporário; Diarista; Trabalho Avulso e Trabalho Voluntário³. É delegado à Justiça do Trabalho na Constituição Federal de 1988 (CF/88) no seu art. 114, I, a capacidade de processar e julgar as ações que fluem das relações de trabalho, mesmo representando o ente de direito público externo como parte.

Para os fins desse estudo, compreende-se que as relações de trabalho para aplicação da LGPD acaba por se tornar sinônimo para as relações de emprego onde destaca-se o trabalho subordinado, prestado por um tipo de trabalhador, o empregado, tornando-se relevante aqui a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador. O termo relação de emprego também é especificado de forma objetiva e clara no art. 7º, I, da CF/88, “daí a importância da distinção não apenas no Direito do Trabalho, como também no Direito Constitucional”. (Calvo, 2022).

Definida também com uma relação de trabalho, o vínculo entre empregado e empregador, aborda a relação de emprego sendo ordenada por normas trabalhistas que refletem seus pressupostos legais (Calvo, 2022). Evidenciando componentes como a personalidade, a não casualidade, subjugação, e onerosidade, certo de que quando se comprova a dispersão destes, advindo a relação de trabalho, tratando da relação de emprego o ato do propósito deve ser observado, em que momento é prestada em sua totalidade, tão logo a conciliação da ideia de trabalho, decorrendo em um meio negocial.

³ Luciano Martinez entende que os estagiários e voluntários são exercentes de atividade em sentido estrito, assim entendidos como aqueles que não trabalham, mas apenas atuam para atingir objetivos diversos do sustento próprio e familiar. Os estagiários (que visam à formação prática na linha de seu conhecimento teórico), os prestadores de serviços voluntários (que visam à prática de altruísmo), acrescidos ainda das donas de casa (que visam à organização de sua estrutura familiar).

A relação de trabalho, por fim, pode ser definida como uma ligação entre empregado e empregador, onde ocorre uma contribuição particular, certa, e paga por meio de proventos. A relação de emprego é ordenada por normas do trabalho, com direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Constituição Federal (CF) os critérios característicos da relação de emprego são a pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. (Bezerra, 2022). A prestação do serviço é realizada de forma contínua, colocando as atividades da empresa na sua rotina, desta forma, o pagamento do salário deve ser realizado, este é um dos requisitos para que seja estabelecida uma relação de emprego, valendo de que mesmo que o empregador não faça o pagamento da remuneração.

3.2 IMPACTO DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com a promulgação da Lei 13.709/2018, a LGPD, tanto as organizações públicas quanto privadas, precisam se preparar para implementar uma normatização que movimentou concepções, normas e encargos, englobando principalmente a utilização dos dados pessoais dos colaboradores. Sua publicação veio atrelado ao Projeto de Lei Complementar (PLC) n. 53/2018, colecionando tópicos que, possuem como objetivo principal assegurar a concordância dos direitos humanos (Pinheiro, 2018).

O direito à privacidade é um assunto conhecido e discutido no Brasil desde o ano de 1824, onde a discussão girava em torno de proteger os meios à privacidade e não ao teor da privacidade em si. Essas deliberações, de fato, só começaram por volta de 1890. As discussões a respeito à privacidade, começaram com uma propagação do ensaio de Samuel Warren e Louis Brandeis, conhecido como “the right to be left alone”⁴; um artigo acerca da garantia de ficarem em paz, movidos pelo descontentamento face à publicidade ofensiva relativa às atividades sociais da família de Warren. (Grossi, 2020, p.19).

Corroborando ainda com a ideia de privacidade e direito da personalidade, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), destaca no art. 12 “Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Todos os seres humanos têm direito à proteção da lei contratuais

⁴ No Brasil, o texto foi traduzido como “O Direito à Privacidade”, de Samuel Warren e Louis Brandeis, é uma obra fundamental, que marcou o início das discussões sobre o direito à privacidade nos Estados Unidos.

interferências ou ataques” (ONU, 1948).

Ainda com a DUDH, e com a aparição de diversas normas tornou-se evidente “que a intimidade era parte integrante da personalidade, valendo, desse modo a uma proteção lica”. (Pinheiro, 2018, p. 50) A partir da década de 80 se fixou a preocupação acerca da privacidade englobando os dados pessoais, onde foram abordados vários meios para se deliberar o assunto; sendo as normas da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), juntamente com Convenção 108 na Europa, em 1981, onde se tratava da automação de dados pessoais e a preservação do indivíduo (Grossi, 2020). Em 1995, ocorreu a publicação do Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia da Diretiva 95/46/CE, relacionando as pessoas naturais, na atuação de dados e seu fluxo. Uma nova orientação foi publicada no ano de 2016, entrando em vigor no ano de 2018 com a promulgação do Regulamento Geral (GPDR), sobre a proteção de dados, substituindo as orientações prévias e abrangendo uma território maior na Europa. (Pinheiro, 2018).

Na década de 90, algumas medidas já verificavam alguns indícios de que era necessário preservar o direito individual das pessoas, como por exemplo, a Lei n. 8.078/90, o direito do consumidor, e em 1997 a Lei 9.507 com a do Habeas Data. Em 2011, houve a lei de acesso à informação, lei n. 12.527/2011, o marco civil da internet em 2014, dentre outros; mas com a LGPD se viu um aprofundamento maior na ideologia de proteção de dados. (Grossi, 2020).

A implementação da LGPD no Brasil acabou gerando uma repercussão significativa pois se trata de uma lei que aborda pela primeira vez os pilares do mundo digital observando de que forma as informações são obtidas e o que deveriam ser feitas com elas. Os dados obtidos quando tratados de forma correta, produzem informações valiosas em diversas áreas, estas informações quando devidamente sistematizadas geram valor em diversas nuances. “Em múltiplas ocasiões a colheita dessas informações é acometida sem o conhecimento, estes possuem uma maior dificuldade para assimilar a aplicabilidade e o resultado em seu cotidiano”. (Frazão; Tepedino; Oliva, 2019, p. 688)

O propósito principal da LGPD, é resguardar as informações coletadas protegendo os direitos da personalidade dos indivíduos. Através dos seus princípios a referida lei dispõem das intenções que buscam regularizar os atos das organizações. A intenção é nortear as empresas de forma que estejam adequadas para trazer o tratamento correto das informações com o intuito de proteger o titular, com base no enredo desejado. (Pinheiro, 2018). Existe uma preocupação genuína em que o processamento mínimo das informações é necessário para atingir a finalidade da LGPD, onde a extensão dos dados em questão deve ser proporcional e não excessiva em

relação à finalidade do processamento de dados; “a transparência que assegura ao titular informações descomplicadas, perceptíveis e acessível, sobre os efeitos administrativos, respeitando o sigilo industrial e comercial” (Miziara et al., 2022).

A Segurança determinada pela LGPD visa utilizar normas táticas e oficiais, que protejam as informações pessoais de acesso não habilitado. Segundo Patrícia Peck (2018, p. 107) a ação promove a destituição, a perda, a alteração, a comunicação ou disseminação de dados secundários ou ilegais; buscando implementar a prevenção que enseja tomar medidas para evitar danos causados pelo processamento errado dos dados pessoais. A impossibilidade do devido tratamento para “fins discriminatórios ilícitos ou abusivos e a finalidade que propende ao tratamento do titular dos dados que seja efetuado para fins lícitos, específicos, explícitos e informados, não sendo possível um tratamento posterior de forma incompatível com esses fins” (Pinheiro, 2020). Deste modo, por meio deles objetiva-se alcançar o resultado ideal para assim conseguir uma maior segurança para a pessoa natural (TRF3, 2020).

A tecnologia digital tornou-se um meio de progresso do trabalho, expondo a visão contemporânea da atualidade, onde a sociedade busca estar cada vez mais conectada, evidenciando que as tecnologias da informação estão se desenvolvendo com mais facilidade, e oportunizando as relações de trabalho, trazendo consigo novas diretrizes, e proporcionando mudanças relacionadas a cautela e custódia dos colaboradores, impondo uma adequação aos dados dos empregados por parte dos empregadores (Lima et al., 2022).

Nas atuais relação de emprego é cometido o recolhimento de informações privadas, para fins diversos dentro das organizações, tendo como objetivo circular esses dados, o empregador promove consequências que podem ser consideradas positivas e negativas, evidenciando a funcionalidade apropriada ou não dos dados recolhidos (Miziara et al., 2022). A economia atual é representada também pelos dados pessoais. No Brasil, tem se tornado cada vez mais relevante à proteção da individualidade, tornando uma ligação entre os caminhos pertinentes ao conteúdo. Evidenciando, assim que, a LGPD não trata precisamente sobre a relação de trabalho, como ocorre na GDPR, destacando que a seara trabalhista deve contemplar as diretrizes e concepções dispostas sobre os dados pessoais na LGPD (Lima et al., 2022).

A aplicação da LGPD nas relações de trabalho parte principalmente da base legal do consentimento, onde a sua adoção é a legitimadora para o tratamento de dados pessoais (art. 7º, I) ou até mesmo de dados pessoais sensíveis (art. 11, II), contudo seu uso demanda muita cautela. Tudo isso devido ao art. 5º, inciso XII, da LGPD que aduz que o consentimento por parte do titular dos dados deve ser a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o

titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”.

Para tal fim, a expressão “livre” demanda a legítima opção do titular dos dados pessoais, sendo natural que tal suposição suscitará dúvidas sobre sua legitimidade no contexto de uma relação trabalhista, posto que essa é caracterizada pelo desequilíbrio de poder e, em regra, pela dependência econômica. Nesse cenário, torna-se uma preocupação relevante as alegações de que o empregado que não teve a legítima escolha deverão ser frequentes, sob pretexto de que o consentimento foi utilizado como moeda de troca para a manutenção do vínculo empregatício. Ainda cabe destacar aqui, que o regulamento europeu que serviu de inspiração para a LGPD brasileira prevê expressamente em seu art. 43 que

a fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto (“imbalance of power”) entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento⁵ (GDPR, 2018).

Como a medida correta para qualquer tipo empregado, visando à gestão e minimização de riscos, é necessário a utilização do consentimento como base legal de tratamento de dados no âmbito das relações de trabalho. Para obtenção desse consentimento, é importante observar o art. 8º, caput e § 1º, da LGPD, que determina que “o consentimento deve ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular” e que, caso seja fornecido por escrito, deve “constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais”.

Portanto, o consentimento por parte do titular dos dados, nas relações de trabalho sempre deverá ser expresso. A exemplo disso, tem-se a necessidade de o empregado consentir expressamente para critérios de avaliação de sua produtividade pela empresa, como os rankings de melhor colaborador e tabelas comparativas com outros empregados (Alcântara, 2021, p. 17). As organizações têm inserido cláusula específica de consentimento nos contratos formais de trabalho, entretanto, considerando a natureza de tal contrato (contrato de adesão), fica a cargo da organização o ônus de comprovar a validade do consentimento (art. 8º, § 2º); sendo o mais indicado “a celebração de um documento em apartado” (Alcântara, 2021, p. 18).

⁵ (43) In order to ensure that consent is freely given, consent should not provide a valid legal ground for the processing of personal data in a specific case where there is a clear imbalance between the data subject and the controller, in particular where the controller is a public authority and it is therefore unlikely that consent was freely given in all the circumstances of that specific situation.

Consent is presumed not to be freely given if it does not allow separate consent to be given to different personal data processing operations despite it being appropriate in the individual case, or if the performance of a contract, including the provision of a service, is dependent on the consent despite such consent not being necessary for such performance.

Outro conceito relevante na LGPD importante para as relações trabalhistas é a granularidade do consentimento, que se aplica na hipótese de coleta de diversos documentos com finalidades distintas. A lei aborda a proibição de consentimento generalista (art. 8º, § 4º), uma vez que diante da pretensão de tratamento de diversos dados, deverá ser assegurado ao titular dos dados a indicação pontual e específica de quais dados ele deseja consentir e para qual finalidade (Alcântara, 2021, p. 19). A granularidade, de fato, é a possibilidade de indicação específica por parte do titular, sendo um mecanismo revelador da liberdade do consentimento exigida pelo art. 5º, XII, da LGPD.

Segundo Cleyton Alcântara, precisa ser evidente para as organizações que a obtenção do consentimento por parte do titular dos dados não lhe permite compartilhá-los com outros controladores sem a obtenção de consentimento específico para tanto, como rege os termos do art. 7º, § 5º, da LGPD. Esse recorte é de suma relevância para as relações de trabalho porque muitos dados são compartilhados pelo empregador com planos de saúde, previdência privada e até mesmo com empresas terceirizadas. Aqui vale salientar, a dispensa de consentimento para o tratamento de dados pessoais tornados públicos pelo próprio titular, conforme disposto no art. 7º, § 4º, da LGPD, o que muitas vezes ocorre através de publicações em redes sociais.

Uma vez que a obtenção do consentimento seja autorizado pelo titular dos dados, é importante que a empresa esteja ciente ao fato de que, como disposto no § 5º do art. 8º da LGPD, o empregado pode revogá-lo a qualquer momento, mediante “manifestação e por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação”. A manifestação por parte do titular pode ser um ato simples, desde um e-mail, formulário de site ou até mesmo a ouvidoria da organização.

A aplicação da LGPD nas relações de trabalho, busca aconselhar as instituições a elaborarem uma aplicação para proteger as informações de seus empregados, com a finalidade de minimizar os possíveis prejuízos ao empregado, salvaguardando a imagem de seu colaborador. (Grossi, 2020). A Coleta de informações pessoais atualmente é um processo dinâmico não existindo uma forma de retratar essa evolução sem uma ligação ao Direito do Trabalho, por conseguinte aos empregados e empregadores, uma vez que os dados coletados são recolhidos, salvos e distribuídos. As informações recolhidas pelos empregadores são compartilhadas principalmente com o Governo Federal, reforçando os direitos conquistados pelos trabalhadores, à exemplo do Seguro Desemprego (Miziara et al., 2022).

O recolhimento de dados pessoais sempre existiu na seara trabalhista, apenas se tornou mais massivo com o avanço das tecnologias. A atenção sobre esses dados se tornou mais evidente após grandes repercussões de vazamentos, como escândalos que proporcionaram um maior alarme em relação ao assunto demandado, sendo portando visível a necessidade da implementação de suas diretrizes na área laboral. (Grossi, 2020). Na área trabalhista, Miziara et al. (2022) defende que sem o devido tratamento de dados, não se conseguiria reunir as informações legítimas necessárias para o desenvolvimento de políticas sociais por parte governamental; informações essas, coletadas dos bancos de dados presentes nas diversas fases, desde o pré-contrato (entrevistas de emprego), ao término do contrato de trabalho.

Nas diversas fases da contratação, as empresas são as grandes responsáveis por gerir todo o desenvolvimento de informações; com a implementação da LGPD, as empresas foram incluídas nas adequações desde a fase de pré-contrato até o término do vínculo empregatício, devendo por sua vez observar os regramentos da lei trabalhista consoante a lei, evitando assim futuros litígios (Lima et al., 2022). A LGPD impacta diretamente a fase pré-contratual com o recebimento de currículos onde são inicialmente expostos os dados pessoais, currículos estes que, podem ser recebidos eletronicamente ou fisicamente, contendo dados sensíveis ou não, de cada pessoa natural envolvida na pré-seleção. Esse processo, constatado de pré-filtragem, evidencia o art. 20 da LGPD, onde se dispõe sobre o titular das informações:

O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade (Brasil, 2018).

Determina uma retificação a respeito dos pareceres, com base nos tratamentos tecnicizado, devendo assim a empresa atentar a novos critérios com o intuito de evitar informações distintas (Miziara et al, 2022). De acordo com Grossi (2020, p. 102), as organizações deverão ter uma atenção especial no que se refere a utilização, transmissão, conservação e extinção dos dados pessoais e sensíveis recolhidos. Como já destacado anteriormente, a organização deverá portar autorização expressa do responsável pela informação, constando informações como o período e o intuito que tal informação constará em seu banco de dados.

Na fase contratual, quando ocorre a legitimação do contrato de trabalho, o empregador deverá se atentar ao manuseio dos dados colhidos de cada colaborador, seja por meio de coletas de forma automatizada, ou mesmo as coletas humanizadas, considerando às solicitações que não são pertinentes para o trabalho, ou ainda desnecessárias para coleta, mencionando até então,

que as empresas devem ser cautelosas quanto ao arquivamento em seus bancos de dados com as cópias e documentos, que na maioria das vezes são identificáveis, devendo ser objetos de ponderação, quanto aos arquivos destes por serem apontáveis. (Lima et al., 2022).

É interessante destacar que durante a fase contratual, temos o controle de ponto, onde as empresas com mais de 20 funcionários conforme expresso no art. 74 § 2º da CLT, são obrigadas ao registro das jornadas. O que torna relevante esse aspecto na fase contratual é que este ponto quando coletado biometricamente passa a ser considerado um dado sensível, possuindo assim respaldo no art. 11, II, “a” da LGPD, onde o trabalhador é levado a registrar a jornada. “Até então no mesmo artigo, se atenta quanto à preservação da prevenção à fraude quanto a identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos”. (Miziara et al., 2022).

Quando se trata de dados sensíveis, estes não podem em hipótese alguma ser articulados sem nenhum grau de segurança, devendo obedecer e observar as restrições a acessos e comportar níveis de segurança quanto a informação. Dispondo, portanto, a empresa, a serventia de adequar as mais variadas etapas, a fim de destarte protegerem os dados de seus colaboradores. Por conseguinte, nesse sentido, incentivando a busca por uma nova cultura organizacional, incluindo a reverência e a observação do direito à privacidade, e a proteção de dados que abrangem a organização (Pamplona, 2021).

Na fase pós contratual, onde conclui o vínculo empregatício, as organizações precisam considerar as demandas referentes à eliminação dos dados coletados referentes do colaborador dispensado, devendo ser analisada quando disposta a sua aplicação ou suprimida a precisão dos dados pessoais, sendo ainda indispensável o conhecimento de término do uso destes dados ao titular, sendo por determinação legal ou solicitação, conforme expressa no art. 16 da LGPD.

Ao término do contrato de trabalho, é necessário que algumas informações sejam mantidas para o cumprimento das obrigações legais e possíveis vistorias de órgãos reguladores, ou ainda situações ligadas as possíveis ações trabalhistas, dos quais são levados em consideração a retenção destes dados. O empregador precisa manter essas informações por um período de até 05 anos de trabalho, em caso de ajuizamento de ação judicial por parte do empregado, conforme expresso no art. 11 da CLT.

São diferentes fatores que torna mais complexos estes armazenamentos, como no caso de alguma doença ocupacional, prevaleceria a teoria da Actio Nata, manifesta pelo art. 189 do Código Civil, sendo somente quando manifestasse os sintomas é que caberia a indenização, perfazendo, portanto, de extrema precisão o arquivo dos dados para preservação do contraditório e ampla defesa (Miziara et al., 2022).

Assim, o descarte dos dados pessoais devem ser realizados de forma que não seja possível a restauração, e ainda que não existam prováveis cópias, promovendo a anonimização dos dados dentro da organização.

3.3 TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O tratamento de dados pessoais no âmbito trabalhista deve ser realizado consoante os fundamentos da base legal de execução de contratos, devidamente regulamentada pelo art. 7º, V da LGPD. O artigo aborda que os dados podem ser tratados “quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados” (Brasil, 2018). Sendo assim, o tratamento deve ser realizado de acordo com os termos do inciso V, sempre que for necessário para a execução do contrato.

Na prática não significa que é qualquer tipo de tratamento de dados que deverá ser associado a uma relação contratual, ou, ainda, que esteja especificado no contrato, possa ser legitimado pela presente base legal.

De acordo com Baxauli (2020, p. 18) o tratamento dos dados pessoais “deverá ser necessário para atingir o objetivo principal do contrato, ainda que este não esteja expressamente previsto em seu conteúdo”. Ainda de acordo com Baxauli (2020, p. 18), para analisar a adequabilidade desta base legal “será necessário: (i) compreender o racional do contrato; (ii) qual o resultado que aquele documento visa atingir; e (iii) entender se o tratamento de dados pessoais é realmente necessário para atingir aquele objetivo.

Nos contratos de trabalho, as empresas coletam uma variedade de dados pessoais dos empregados, incluindo informações pessoais, financeiras e de saúde. Importante saber que, dados pessoais podem ser tratados sem consentimento quando necessários para a execução de um contrato de trabalho. Podem, ainda, ser tratados para o cumprimento de obrigações legais e regulatórias, como obrigações fiscais e trabalhistas.

Abaixo exemplos dos principais dados coletados pelas empresas nas relações de trabalho:

Grupo de Dados	Dados Envolvidos
Documentação	CPF, RG, Nrº Reservista, Título de Eleitor, Certidão de casamento, Nrº Convênio Médico, Nrº Convênio Odontológico, CNH, PIS, CTPS.
Dados pessoais	Nome, Data de nascimento, Sexo, Estado civil, Naturalidade, Nacionalidade, Etnia.
Dados familiares	Nome do cônjuge, Nome do pai, Nome da mãe, Nome dos filhos, Pensionista.
Informações bancárias	Conta, Agência, Banco, Conta FGTS, Tipo de conta.
Remuneração	Salário, % Variável, Remuneração variável, Benefícios.
Banco de Horas	Carga horária, Hora Extra, Horário de entrada e saída.
Lotação	Empresa, Cargo, Função, Líder imediato, Departamento.
Desempenho	Feedbacks recebidos, Desempenho, Plano de desenvolvimento individual, Perfil comportamental, Motivo de desligamento.
Contato	Telefone particular, Telefone corporativo, E-mail particular, E-mail corporativo.
Endereço	Endereço, Número, CEP, Bairro, Cidade, País, Complemento.

Fonte: Victor Lima (2020, p. 31)

Desta forma, as empresas são obrigadas a implementar medidas de segurança para proteger os dados pessoais dos empregados contra acessos não autorizados, situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito. Com a publicação da Resolução CD/ANPD n. 19, em 23 de agosto de 2024, as empresas e organizações brasileiras devem, impreterivelmente, iniciar seu processo de adequação das transferências internacionais ao abrigo do art. 33 da LGPD. De acordo com Brenda Beltramin (2024, p. 1)

a assinatura das cláusulas-padrão contratuais entre o exportador e o importador de dados torna-se o mecanismo mais adequado para garantir a segurança jurídica às transferências internacionais de dados pessoais do setor privado, mas vale lembrar que os desafios relacionados à tarefa começam a tomar forma. Se uma empresa precisar transferir dados pessoais de empregados para fora do Brasil, a LGPD impõe restrições e exige que essas transferências ocorram apenas para países que proporcionem um nível adequado de proteção de dados ou mediante garantias apropriadas, como cláusulas contratuais específicas ou regras corporativas globais.

Uma medida necessária, uma vez que com os avanços da tecnologia, existe a possibilidade de contratação de empregados brasileiros por empresas do exterior. O compartilhamento de dados pessoais com terceiros estrangeiros, acaba por exigir que essas

parcerias sejam reguladas por contratos que garantam o cumprimento das normas de proteção de dados e a segurança das informações compartilhadas. Esses contratos de trabalho precisam estar adequados em até 12 meses a partir da publicação da resolução. Sob pena de ilegalidade na transferência dos dados pessoais, passíveis de sanção administrativa. Como anteriormente citado, o artigo 41º da LGPD, torna obrigatória a indicação, pelo controlador, de um encarregado pelo tratamento de dados pessoais dentro da organização. Com a vagueza da LGPD em não especificar, a ANPD (2022) indicou que o encarregado poderá ser uma pessoa física ou jurídica, funcionário da organização ou agente externo, e recomendou a sua indicação por um ato formal, a exemplo de um contrato de prestação de serviços ou um ato administrativo.⁶

A implementação da LGPD para o tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho exige um esforço significativo por parte das empresas para ajustar suas práticas de coleta, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais. Isso inclui a revisão de políticas internas, a formação de colaboradores, a criação de processos de compliance e a adoção de tecnologias que garantam a segurança e a privacidade dos dados. A conformidade com a LGPD não só evita penalidades, mas também fortalece a confiança entre empregadores e empregados, promovendo um ambiente de trabalho mais transparente e seguro.

3.4 FISCALIZAÇÃO E SANÇÕES PREVISTAS NA LGPD

Observando o cenário, a partir das sanções da LGPD, as relações trabalhistas começaram a ser repensadas, principalmente em função da coleta, do armazenamento e do uso de dados pessoais dos empregados sejam eles regidos pela CLT, ou não. O Artigo 42 da Lei Geral de Proteção de Dados, determina que a responsabilidade por qualquer dano ou violação referente ao tratamento de dados é do controlador e operador. Por isso, é importante efetuar à revisão dos contratos vigentes e de novos contratos. O artigo 42 afirma que “o controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a

⁶ Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) publicou em 17 de abril de 2024 o regulamento sobre a atuação do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais. Além de ser publicado no DOU, a norma foi anunciada pelo Diretor-Presidente, Waldemar Gonçalves, em evento no Rio de Janeiro. O anúncio foi feito durante a conferência Computer Privacy and Data Protection para a América Latina (CPDP LatAm).

outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.” (Brasil, 2018).

Em complemento à LGPD, foi criada em 8 de julho de 2019 pela Lei n. 13.853, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD), órgão da administração pública federal. Sua principal atividade é zelar pela proteção de dados pessoais e implementar além de fiscalizar o cumprimento da LGPD no Brasil.

A missão institucional da ANPD é assegurar a mais ampla e correta observância da LGPD no Brasil e, nessa medida, garantir a devida proteção aos direitos fundamentais de liberdade, privacidade e livre desenvolvimento da personalidade dos indivíduos. O funcionamento de fato da autarquia se deu em 05 de novembro de 2020. Diante da vigência plena da lei, a ANPD aplicará sanção somente após procedimento administrativo que possibilite a ampla defesa. As sanções administrativas estão previstas no art. 52 da LGPD.

A aplicação de sanções por parte da ANPD requer uma criteriosa apreciação e ponderação de inúmeras circunstâncias, considerando a gravidade e a natureza das infrações por parte das organizações; e dos direitos pessoais afetados. Além de considerar, ainda, a condição econômica do infrator, o grau do dano provocado ao titular dos dados, a cooperação do infrator durante o curso do processo, e a adoção de política de boas práticas e governança. Ainda em tempo, a adoção de medidas corretivas por parte da organização infratora.

As competências da ANPD estão elencadas no artigo 55-J; englobam atividades desde zelar pela proteção de dados e elaborar diretrizes complementares. Assim, a ANPD possui competência originária, específica e uniformizadora no que concerne à proteção de dados pessoais e à aplicação da LGPD. A fiscalização realizada pela ANPD pode se dar por auditorias e requisição de relatórios de impacto à proteção de dados. Sendo confirmado descumprimento das normas, a aplicação de multas ou outras penalidades administrativas são aplicadas. A ANPD também busca educar as organizações sobre boas práticas, promovendo maior proteção aos direitos dos titulares dos dados.

Cabe neste tópico ainda, demonstrar como a ANPD vem auxiliando na aplicação da LGPD nas decisões da seara trabalhista nos tribunais brasileiros. Os principais tribunais que tiveram decisões relevantes destacadas foram o TRT2, TRT3, TRT4 apresentando os maiores números de decisões em relação à matéria (Painel LGPD nos Tribunais, 2023, p. 49). Dados disponíveis no painel Raio X da LGPD (Painel LGPD nos Tribunais, 2023, p. 50) afirmam que “a temática na justiça trabalhista representa aproximadamente 34% do total dos casos”. Uma

síntese dos temas recorrentes na justiça do trabalho correlacionados à LGPD é evidenciada pelo gráfico disposto pelo Painel X da LGPD no tribunal:



Fonte: Painel LGPD nos Tribunais, 2023, p. 51

Considerando as relações trabalhistas, o que chama atenção nos processos é a grande quantidade de debates sobre pedidos de produção de provas digitais, incluindo geolocalização⁷, e acesso a outras provas, como documentos diversos, além de outras questões incidentais debatidas no curso do processo, como os debates sobre publicidade de dados em processos trabalhistas (Painel LGPD nos Tribunais, 2023, p.48).

Outra temática envolvendo a LGPD e o Direito do Trabalho é a revisão de decisões automatizadas nos casos que envolvem trabalhadores de plataformas digitais de transporte, contemplando o atual fenômeno conhecido como uberização⁸. A maioria dos casos estão sendo decididos nos tribunais baseados nas negativas do exercício dos direitos dos titulares dos dados, garantido pela LGPD no Art. 20:

O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade (Brasil, 2018).

As ações versam sobre pedidos de restituição de contas em redes sociais, deferidos

⁷ Os dados de geolocalização, considerados pela LGPD como dados pessoais, servem como comprovação em processos judiciais para fins de jornada de trabalho.

⁸ A Uber, como principal modelo de empresa a utilizar esta nova forma de exploração do capital, deu origem ao prefixo da Uberização, que engloba todos os demais aplicativos que operam por meio das plataformas digitais oferecendo prestações dos mais diversos tipos de serviços (Fontes, 2018).

sem reconhecimento de dano moral e fundamentados pelos magistrados a partir da defesa de uso não profissional da conta⁹ (Painel LGPD nos Tribunais, 2023, p.51). Por ser novo, o objeto de estudo até o momento, segue não pacificado nos tribunais. Em todos os casos, o papel da ANPD é destacado por basilar as condições que a LGPD precisa ser observada quando aplicadas as relações de trabalho, destacando ainda metas próprias para tratamento de dados pessoais até 2025¹⁰.

Em síntese, as principais atividades da ANPD se tratando de fiscalização e aplicação de sanções em matéria de Direito do Trabalho, podem ser destacadas como:

Aspecto da ANPD	
1. Regulamento de Sanções	Empresas devem garantir que dados sensíveis dos trabalhadores, como informações de saúde e dados bancários, sejam tratados conforme os princípios da LGPD
2. Natureza das Infrações	Violações de privacidade, como vazamento de dados de colaboradores, podem ser classificadas como infrações graves e sujeitas a multas elevadas
3. Casos Aplicados	O tratamento inadequado de dados de folha de pagamento ou câmeras de monitoramento pode levar a ações administrativas ou judiciais por parte de colaboradores
4. Colaboração Interinstitucional	A interação entre a ANPD e o Ministério do Trabalho é fundamental para fiscalizar práticas de proteção de dados em empresas com grande força de trabalho
5. Princípios Legais	Empresas devem observar a finalidade e necessidade ao coletar dados de empregados, evitando abusos como monitoramento excessivo ou coleta irrelevante

Fonte: Elaborado pela própria autora. (ANPD, 2021, p. 23)

⁹ TRT13 - Ação trabalhista nº 000623-23.2022.5.13.0029, Juiz: Rodrigo Anderson Ferreira Oliveira, 10ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, Data de Julgamento: 17/10/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/2178515599/inteiro-teor-2178515600>.

¹⁰ ANPD. Mapa de Temas Prioritários estabelece principais linhas de ação até 2025. Publicado em 13/12/2023. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/mapa-de-temas-prioritarios-estabelece-principais-linhas-de-acao-ate-2025>

A atuação da ANPD no país¹¹ tem aumentado significativamente devido o volume de denúncias em sítio eletrônico. Para auxiliar a adequação das organizações, a ANPD disponibiliza modelos para enquadramento e acompanhamento da legislação. O papel fiscalizador da autarquia vem sendo ampliando com previsão de aumento de mão de obra por meio de concurso público previsto para 2025.

¹¹ Para enviar denúncias ou petições à ANPD, é necessário: Acessar a página do serviço Abrir requerimento relacionado à LGPD, Clicar no botão "Iniciar", Realizar a autenticação com o login GOV.BR

4 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO E PROPOSTA DE ADEQUAÇÃO À LGPD PARA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) entrou em vigor em setembro de 2020, mas após quatro anos de vigência, é comum encontrar empresas brasileiras que ainda não estão devidamente adaptadas às exigências legais. Essa realidade é preocupante, pois uma vez que as empresas não estejam adequadas as normas, podem sofrer penalidades financeiras significativas, além de perder a confiança de seus clientes e colaboradores e até mesmo enfrentar processos judiciais.

Os principais motivos pelos quais algumas empresas apresentam dificuldades em implementar a LGPD são discutidos neste capítulo do trabalho, demonstrando ainda as vantagens de ter a referida lei bem desenvolvida dentro da organização.

4.1 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD

Uma vez que as organizações estão cada vez mais desenvolvendo uma coleta massiva de dados, é necessário que estejam cientes da forma correta que essa coleta precisa ser realizada para evitar futuros litígios. O enfoque deste trabalho é justamente orientar para uma adequação cuidadosa desta tarefa para as empresas de pequeno porte. Cabe aqui arguir que “o porte de uma empresa pode ser definido com base no faturamento anual, número de funcionários e atividades desempenhadas, que ao longo do tempo podem ser alterados com a expansão do negócio” (Pereira, 2019). Sendo assim, a proposta de trabalho é voltada para as EPP que podem ser definidas como:

Negócios com limite de faturamento anual de R\$ 4,8 milhões podem ser enquadrados como EPP. Da mesma forma que a ME, o titular de uma Empresa de Pequeno Porte deve formalizar o negócio em uma Junta Comercial, optando por um dos regimes tributários (Simples Nacional, Lucro Real ou Lucro Presumido (Pereira, 2019).

As empresas de pequeno porte (EPP) terão de se adequar à lei 13.709/2018 o quanto antes. Pelo porte do faturamento anual e pela quantidade elevada de colaboradores, a LGPD acaba por não flexibilizar algumas aplicações como ocorrem em casos de microempreendedor individual

(MEI) e microempresas (ME). Todavia, essa adequação vem apresentando certa dificuldade para as empresas pois muitas desconhecem a área digital e suas aplicabilidades na atualidade. Segundo dados disponíveis pelo Serviço de Análise de Riscos e Solvência de Ativos (SERASA) 85% das EPP afirmaram não estar preparadas para garantir os direitos e deveres exigidos pela LGPD (EXPERIAN, 2019). Ainda de acordo com Experian (2020) 73% das EPP esperam algum impacto, ou um impacto muito significativo na atual infraestrutura de TI com a aplicação da referida lei.

Dentro dessa expectativa, o cuidado com os dados pessoais dos colaboradores das Empresas de Pequeno Porte se tornou uma demanda importante para a área de gestão, considerando seus impactos na realidade organizacional. Interessante citar aqui que a área de recursos humanos (RH) acaba se tornando o primeiro setor a se envolver nos desafios relacionados a aplicação da LGPD entre os colaboradores das empresas. O RH, por sua vez, é umas das zonas que mais sofrerão inicialmente os impactos da LGPD, por sua necessidade de adaptação, com a intenção de discernir entre os dados sensíveis ou não, corroborando os métodos às tocantes bases legais de uma forma bastante ampla para regularização dos setores. (Giuntini, et al, 2021).

Para o sucesso de uma adequação de implementação à LGPD nas empresas, se faz necessário uma conciliação entre os mais diversos setores, que precisam estar dispostos a estabelecerem uma governança corporativa, visando assegurar medidas organizacionais que resultem na proteção dados compartilhados pelos colaboradores, para que se exerça um nível de responsabilidade de compliance consoante a LGPD. Forçando ao RH, uma inclusão à mudança cultural empresarial. (Lima, et al., 2022).

Uma das principais dificuldades do RH, atualmente, é socializar as informações de proteção de dados entre os colaboradores e stakeholders¹² das empresas de pequeno porte. O que acaba por tornar altamente recomendável uma política implementada pelo RH dentro da organização que promova a divulgação da legislação e os meios que a empresa adote para se adequar a norma. Os desafios implicam também a gerência de dados quando os colaboradores são advindos de empresas terceirizadas. Miziara et al. (2022) defende que é de suma importância que o tratamento dos dados pessoais são fundamentais para o bom exercício do departamento de Recursos Humanos, seja na execução de contratos, ou mesmo durante o

¹² Stakeholder em uma organização é, por definição, qualquer grupo ou indivíduo que pode afetar ou ser afetado pela realização dos objetivos dessa empresa (Freeman, 1984, tradução nossa). Stakeholder inclui aqueles indivíduos, grupos e outras organizações que têm interesse nas ações de uma empresa e que têm habilidade para influenciá-la (Savage, Nix, Whitehead, & Blair, 1991).

processo seletivo, até a finalização através da formalização do contrato de trabalho.

Considerando que o Direito do Trabalho tem uma visão holística, apresentando um olhar social, onde diversas fontes são utilizadas, o departamento de Recursos Humanos, precisa ter um enfoque especial justamente por ser um dos setores com maior alcance, onde todos os passos, como processos de seleção, contratação, promoções, e convivências, de forma mais ampla com os empregados, se utiliza dos dados para realização de suas atividades. (Lima, et al., 2022).

Outro fator que dificulta a implementação da LGPD nas empresas de pequeno porte é a ausência de investimentos em cibersegurança. Embora muitas instituições trabalhem com programas digitais atualizados, no quesito de cibersegurança o investimento é ainda muito baixo. De acordo Laginestra et al. (2021, p.11) “A Organização das Nações Unidas alerta que o mundo pode perder 6 trilhões de dólares este ano, na área de proteção de dados pessoais e financeiros, em decorrência de crimes cibernéticos”¹³. Uma empresa que não tenha as suas medidas adequadas para proteger os dados pessoais de seus colaboradores está sujeita a violações à privacidade e vazamentos de informações. A maioria das empresas de pequeno porte embora preocupadas com a LGPD, ainda não estão investindo o suficiente em cibersegurança, o que pode comprometer a proteção de dados dos colaboradores e outros aspectos da organização.

Ainda corroborando com o tema, Laginestra et.al (2021, p.21) defende que a ausência de cibersegurança preocupa pois “os principais tipos de ameaças contra essas organizações são ataques de *phishing*¹⁴, negação de serviço em larga escala, vazamentos de informações privadas, espionagem, terrorismo cibernético e a interrupção de serviços”. É inegável que um dos desafios para a implementação da LGPD nas Empresas de Pequeno Porte é o investimento em cibersegurança. O alto custo para investir em tecnologia é um fator determinante para a dificuldade de implementação da LGPD. O objetivo principal das organizações ao se adequar a norma deve ser evitar violações e ataques cibernéticos de qualquer tipo, que possam trazer danos irreparáveis à imagem da empresa. Um outro entrave é a constante atualização da norma por parte da ANPD. Com tantas novas regulamentações e disposições por parte da agência, as empresas de pequeno porte sentem dificuldade de se manterem atualizadas no que tange a

¹³ Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/tecnologia/2021/07/4935247-brasil-sobe-5-3-posicoes-no-ranking-mundial-de-ciberseguranca-da-onu.html>>. Acesso em set. 2024

¹⁴ Trata-se de um tipo de crime cibernético no qual os criminosos tentam obter informações confidenciais, como senhas, números de cartão de crédito, informações bancárias ou outros dados pessoais, fingindo ser uma entidade confiável.

LGPD. Para estar em conformidade as empresas precisam buscar ajuda especializada para aplicar a norma em duas dependências.

Assim, este trabalho apresenta uma pequena proposta para minimizar essas dificuldades.

4.2 PROPOSTA: ADEQUAÇÃO À LGPD PARA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Os estudos realizados nesta pesquisa sobre LGPD, buscaram elaborar uma amostra simples de proposta de adequação destinado a ser apresentada à empresas de pequeno porte com o intuito de promover práticas que assegurem a proteção de dados dos colaboradores e o cumprimento das normas legais. Desta forma, com o auxílio de práticas de boa governança e orientações disposta pela ISO 27701¹⁵, culminou-se em uma proposta de protocolo, representada nas ações abaixo, destinada ao alinhamento de empresas de pequeno porte.

Fase 1: Briefing/ Inventário para início do projeto

Nesta fase inicial, a advogada responsável pelo projeto de conformidade realiza uma reunião com a gestão da empresa, elaborando uma conscientização a respeito das principais questões de privacidade, segurança e proteção de dados trazidas pela LGPD. Ainda nesta fase inicial, promove-se o levantamento das documentações relevantes para a empresa visando definir o escopo, diagnóstico, prazos e gestão do projeto. Aqui também se define o tipo de tratamento de dados que melhor atenda a organização, além de estruturar os encarregados dos dados e elaborar o plano de comunicação da LGPD para os funcionários e clientes.

Fase 2: Entrega de Documentos de conformidade

Nossa abordagem, baseado nas informações levantadas no briefing, a advogada inicia as ações de adequação trabalhando com modelos de documentos padrões em conformidade com a legislação. Esses modelos abrangem os principais aspectos exigidos pela LGPD. Todos os documentos necessários para a empresa se adequar serão entregues em formato editável, para futura personalização de acordo com a realidade da empresa. Sendo os principais deles

¹⁵ A norma ISO 27001 é um padrão internacional criado pela International Organization for Standardization (ISO) em parceria com a International Electrotechnical Commission (IEC). Essa certificação define os requisitos, processos e normas a serem seguidas para garantir uma gestão de segurança da informação eficaz.

recomendados pela própria ANPD. São disponibilizados os seguintes materiais:

1. Aviso de Privacidade para plataformas on-line;
2. Política Interna de Privacidade;
3. Política de Segurança da Informação;
4. Cláusulas padrão para contratos com fornecedores, clientes e colaboradores;
5. Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD) – *modelo segundo ANPD*;
6. Checklist de medidas de segurança para agentes de tratamento – *modelo segundo ANPD*;
7. Planilha para mapeamento de dados- *modelo segundo ANPD*;
8. Formulário para preenchimento de comunicação de incidentes – *modelo segundo ANPD*;
9. Formulário de solicitação de acesso e retificação de dados pessoais
10. Orientações sobre nomeação de DPO, com termo de registro próprio;
11. Termo de nomeação do encarregado;
12. Termo de nomeação do comitê de privacidade.

Fase 3: Monitoramento de conformidade

Essa fase tem como objetivo principal validar a documentação elaborada para a empresa de forma personalizada e tirar todas as dúvidas referente ao projeto, para que a adequação seja efetivada conforme a realidade da organização. Aqui pode-se intervir no RH das organizações para uma observação mais próxima, visando orientar e monitorar as atividades para que o tratamento dos dados esteja em conformidade com a lei.

Fase 4: Treinamentos e Cibersegurança

O monitoramento no que tange à privacidade deve ser contínuo, uma vez que as atualizações sobre o tema são diversas. Além do mais, as regras de privacidade e Resoluções da ANPD são publicadas constantemente, ressaltando a necessidade de manter o programa em constante movimento dentro da organização. Por isso, a implementação de treinamentos especializados para os funcionários, garantem que todos estejam cientes de suas responsabilidades. Os treinamentos podem ser realizados presencialmente ou por meio de plataformas online, com frequência mensal.

Para uma efetiva adequação à LGPD, é recomendado que as organizações adquiram

programas de cibersegurança a fim de evitar que os dados pessoais coletados sejam vazados por acidentes ou ações criminosas, visando proteger a imagem da empresa e evitando litigâncias futuras. Uma busca eficaz de *softwares* que atendam a necessidade da organização é crucial nessa etapa, buscando alinhar objetivos e orçamentos disponíveis.

4.3 VANTAGENS DA IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD EM EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

A implementação da LGPD nas EPP traz benefícios para além da prevenção de sanções legais. Ao adequar-se a legislação, as empresas demonstram um compromisso com a privacidade e a segurança dos dados coletados dos titulares, fortalecendo a confiança dos colaboradores e parceiros. Na prática, isso se traduzir em maior fidelidade e uma imagem de segurança por parte da organização. Adotar práticas de proteção de dados evita multas e sanções, que podem ser especialmente prejudiciais para as organizações. Além disso, elimina custos com litígios ou ações judiciais relacionadas a violações de dados.

A adequação à LGPD exige da organização o tratamento de dados armazenados, o que pode otimizar processos, eliminar redundâncias e aumentar a eficiência operacional. O papel do RH é crucial para o sucesso da implementação da LGPD nas empresas de pequeno porte. Uma vez que o setor trabalhe colaborativamente com as outras áreas da organização, o tratamento de dados dos colaboradores se apresenta em conformidade, servindo como um diferencial competitivo, mostrando profissionalismo e inovação.

A mudança cultural e adaptação às regras propostas pela nova lei não acontecem da noite para o dia. Em um projeto que tem como premissa alterar a estrutura e a forma como os processos são conduzidos na empresa, a maior dificuldade será em relação a mudança na cultura da empresa e o apoio de todos os envolvidos no processo, que tendem a oferecer resistência quando há necessidade de modificar hábitos já estabelecidos na organização (Lima, 2020).

Ao implementar políticas e tecnologias para proteger dados, a empresa reduz os riscos de ataques cibernéticos, que podem comprometer tanto os dados dos colaboradores quanto os dos clientes. Ainda, a LGPD prevê um tratamento diferenciado para as empresas de pequeno porte, como regras simplificadas de adequação, redução de exigências administrativas e até mesmo prazos maiores para atender as solicitações de titulares de dados.

Isso incentiva uma cultura de proteção de direitos fundamentais e inovação

tecnológica, preparando as EPP para as regulamentações e práticas de mercado referentes a tecnologia e Direito do Trabalho. Quando a adequação é realizada de forma planejada e estratégica, os benefícios compensam o trabalho e contribuem para a proteção, sustentabilidade e crescimento da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa objetivou demonstrar os desafios enfrentados pelas empresas de pequeno porte para se adequarem à LGPD nos termos atuais da legislação. Desta forma, a análise permitiu o entendimento sobre o desenvolvimento da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil e suas aplicações dentro das organizações. O trabalho ainda analisou a indissociabilidade da Lei n. 13.709/2018 das relações trabalhistas, enfatizando como a legislação se aplica na seara pesquisada, além de demonstrar as oportunidades que a legislação apresenta para empresas de pequeno porte. A pesquisa buscou destacar como a proteção de dados pessoais ganhou notoriedade no ordenamento jurídico brasileiro, exigindo mudanças significativas nas práticas organizacionais, considerando um cenário de avanços tecnológicos que aumentam a coleta, o armazenamento e o tratamento de dados.

A implementação da LGPD, embora tenha se mostrado desafiadora até o momento, representa um marco no fortalecimento dos direitos fundamentais, em específico do direito à privacidade e à dignidade dos trabalhadores. As empresas, ao se adaptarem à legislação, passam a adotar medidas que promovem transparência, segurança e boas práticas no manejo das informações de seus colaboradores. A adequação à LGPD, evita penalidades e litígios, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho ético e alinhado às expectativas sociais contemporâneas.

No entanto, a pesquisa revelou que a aplicação da LGPD nas relações de trabalho vem se mostrando complexa para as empresas de pequeno porte, que enfrentam limitações de recursos financeiros e técnicos para implementar as mudanças exigidas. As dificuldades encontradas na pesquisa incluem a ausência de uma área de Recursos Humanos especializados em proteção de dados, os altos custos associados à adoção de ferramentas de segurança e a necessidade de treinamento para o corpo funcional. Ainda assim, as vantagens de conformidade para as empresas de pequeno porte são evidentes, incluindo a proteção contra vazamentos de dados e a construção de uma imagem positiva no mercado.

O trabalho também enfatizou a necessidade de um acompanhamento, que considere todas as fases das relações trabalhistas: pré-contratual, contratual e pós-contratual, visando proteger e tratar devidamente os dados coletados. Ações como a coleta responsável de dados, a anonimização de informações desnecessárias e a eliminação segura dos dados após o término do vínculo empregatício são alguns dos exemplos destacados no trabalho. Ademais, fica evidente que o consentimento do titular deve ser obtido de forma clara e específica, assegurando

sua liberdade de escolha, mesmo em situações de desequilíbrio de poder inerentes às relações empregatícias.

Ainda em tempo, sugere-se uma proposta de adequação à LGPD pelas empresas de pequeno porte, visando viabilizar o entendimento da legislação e propagando o conhecimento entre os colaboradores fortalecendo a cultura organizacional. Somado a tudo, a pesquisa destacou o papel da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) como fundamental para oferecer orientações práticas e suporte às organizações em relação à LGPD.

Em síntese, a implementação da LGPD no ambiente trabalhista é desafiadora, mas imprescindível para garantir a proteção de dados em consonância com os direitos fundamentais. A legislação promove uma necessária modernização das práticas empresariais, preparando as organizações para um futuro onde a privacidade e a segurança das informações serão pilares essenciais das relações de trabalho e da sociedade como um todo. Conclui-se que, embora existam obstáculos a serem superados, os benefícios de uma gestão de dados ética e responsável superam amplamente os custos e dificuldades iniciais, promovendo avanços significativos no campo do direito e da cidadania.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, CLAYTON DEODORO GONÇALVES DE. **Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. 2021.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU "**Declaração Universal dos Direitos Humanos**". 1948. Acesso em 14 de agos de 2024.

BAXAULI, Núria. **Relatório de Impacto da LGPD**. São Paulo, 2020.

BELTRAMIN, Brenda. Disponível em: [Desafios e estratégias para a adoção das cláusulas-padrão contratuais visando respaldar as transferências internacionais de dados pessoais - Chenut Advogados](#) Acesso em 2 de agos de 2024

BESSA, Leonardo. **A LGPD e o direito a honra**. Disponível em < [Leonardo Bessa: A LGPD e o direito à honra \(conjur.com.br\)](#)> Acesso em 30 de agos de 2024.

BIONI, B. **Proteção de Dados: contexto, narrativas e elementos fundantes**. [livro eletrônico], São Paulo, SP: B. R. Bioni Sociedade Individual de Advocacia, 2021. PDF.

BRASIL, **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988**. Planalto, 1988. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 03 de nov. de 2024

BRASIL. **Lei 13.709 de 14 de Agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet)**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 15 agosto de 2018. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 13 mai. 2024.

CALVO, A. **Manual de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo, SP. SaraivaJur, 2022

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em [Declaração Universal dos Direitos Humanos: a lógica das vítimas](#) Acesso em 03 de jul 2024

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. Bibliografia

DONEDA, Danilo. **A proteção de dados pessoais como direito fundamental**. Revista Espaço Jurídico. Joaçaba: Unoesc, 2011.

EVAN, Colin. **O que é Web3? E como pode transformar a internet**. BBCnews, 2022. Disponível em [O que é Web3, que pode transformar a internet - BBC News Brasil](#) Acesso em 05 de un. 2024

GIUNTINI, A. et al. **LGPD nas relações de trabalho** [livro eletrônico], 1.ed. Salvador, BA: Motres, 2021.PDF

GROSSI, M.B.(Org). **Lei Geral de Proteção de Dados: Uma análise preliminar da lei 13.709/2018. E da experiência de sua implantação no contexto empresarial.** Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020

LAGINESTRA, Maria; OLIVEIRA, Gabriel; FREITAS, Joice. **Cibersegurança no Território Brasileiro: Impacto da LGPD e normas de Segurança da Informação na Defesa Nacional.** Kimoshiro, São Paulo. 2021 Disponível em [ciberseguranca-no-territorio-brasileiro-impacto-da-lgpd-e-normas-de-seguranca-da-informacao-na-defesa-nacional.pdf](https://www.kimoshiro.com.br/brasil/ciberseguranca-no-territorio-brasileiro-impacto-da-lgpd-e-normas-de-seguranca-da-informacao-na-defesa-nacional.pdf)
Acesso em 12 de nov. 2024

LIMA, A; ALCASSA, F; PAPPERT, M. **LGPD no Direito do Trabalho.** São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2022. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621954>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

LIMA, Victor H.P. **LGPD Análise dos Impactos da Implementação em ambientes corporativos: Estudo de caso.** PUC GOIAS. Goiânia, 2020

MACIEL, Rafael Fernandes. **Manual Prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/18).** 1. ed. Goiânia: RM Digital Education, 2019.

MIZIARA R; MOLLICONE, B; PESSOA, A. (Coord.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.** 2. Ed. São Paulo, SP: Thomson Reuters Revista dos Tribunais. 2022.

NOGUEIRA, F.A.C.M. & FONSECA, M.L. **O consentimento na Lei Geral de Proteção de Dados: autonomia privada e o consentimento livre, informado, específico e expresso.** In: GROSSI, Bernardo Menicucci (Org.). **Lei Geral de Proteção de Dados: Uma análise preliminar da Lei 13.709/2018 e da experiência de sua implantação no contexto empresarial.** Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

PESTANA, M. **Os princípios no tratamento de dados na LGPD (Lei Geral da Proteção de Dados Pessoais).** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/ar/artigo-marcio-pestana-lgpd.pdf>>. Acesso em: 13 agos. 2024.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Direito Digital.** 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei N. 13709/2018 (LGPD).** 3ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PINHEIRO, Patrícia P. **Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD).** São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

ROMAR, C, T, M. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 8ª. ed. São Paulo, SP. SaraivaJur, 2022

VIANNA, Túlio. **Transparência pública, opacidade privada.** Rio de Janeiro: Revan, 2007. ISBN 978-85-7106-360-0. Acesso em 14/04/2022

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de Uberização: do emprego ao trabalho.** In: Marx e o Marxismo v.5, n.8, jan/jun/2017.

FRAZÃO, A.; TEPEDINO, G.; OLIVA, M.D. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro**. [livro eletrônico], 1. ed. São Paulo, SP: Thomson Reuters Revista dos Tribunais. 2019.PDF

FREEMAN, R. E. **Strategic management: a stakeholder approach**. Massachusetts: Pitman, 1984.

MACIEL, Rafael Fernandes. **Manual Prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/18)**. 1. ed. Goiânia: RM Digital Education, 2019.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em:. Acesso em: 14 jun. 2023

ONU. **Declaração De Direitos Humanos**. Nações Unidas Brasil. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em 10/11/2022

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho**. Direito Unifacs: debate virtual, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio 2021.

PEREIRA, Paulo Teixeira do Valle. **Microempresa, Empresa de Pequeno Porte e Microempreendedor Individual: diferenças e características**. Disponível em: <<https://blog.sebrae-sc.com.br/epp-microempresa-mei>> . Acesso em: 05 de agos de 2024.

POHLMANN, Sérgio. **LGPD ninja: Entendendo e implementando a lei geral de proteção de dados nas empresas**. 1ª edição, Nova Friburgo: Fross, 2019.

RELATÓRIO JUSBRASIL. **.Painel LGPD nos Tribunais/** Organizadores: Laura Schertel Mendes; Mônica Fujimoto. – Brasília: Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, 2024.

SAVAGE, G. T., Nix, T. W., Whitehead, C. J., & Blair, J. D. (1991). Strategies for assessing and managing organizational stakeholders. *Academy of Management Executive*, 5(2), 61-75.

TRF3. **Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados**. TRF3. Disponível em: <<https://www.trf3.jus.br/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd/principios>>. Acesso em 10/11/2022

SERASA. **Pesquisa mostra que apenas 2% das PMES estão preparadas para a LGPD**, 2020. Disponível em [PESQUISA MOSTRA QUE APENAS 2% DAS PMES ESTÃO PREPARADAS PARA A LGPD - BluePex® | Segurança, controle, disponibilidade e compliance](#) . Acesso em: 28 de nov. de 2024

EXPIRIAN. **85% das empresas declaram que ainda não estão prontas para atender às exigências da Lei de Proteção de Dados Pessoais, mostra pesquisa da Serasa Experian**, 2019. Disponível em: [85% das empresas declaram que ainda não estão prontas para atender às](#)

[exigências da Lei de Proteção de Dados Pessoais, mostra pesquisa da Serasa Experian - Serasa Experian/ Acesso em 23 de agost. de 2024](#)