

O DIREITO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR: Análise dos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações Jurídico-trabalhistas

Bruno Américo Lima Ferreira¹
Marcos dos Santos Marinho²

RESUMO

Este artigo teve por finalidade analisar os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, nas relações jurídico-trabalhistas, destacando-se sua aplicação e importância. Com a finalidade de elucidar o tema proposto, desenvolveu-se os seguintes objetivos: a) conhecer a evolução do direito à proteção de dados pessoais; b) estudar os principais fundamentos da LGPD e c) identificar as hipóteses de tratamento de dados pessoais no âmbito das relações jurídico-trabalhistas. Quanto à metodologia utilizada, o trabalho teve sua abordagem qualitativa e fundamentada em análise bibliográfica, utilizando-se de livros, artigos científicos, matérias jornalísticas e manuais técnicos. Em conclusão, verificou-se que o tratamento de dados pessoais se encontra presente em todas as fases de uma relação trabalhista e nas atividades interempresariais, ficando este campo sujeito aos ditames da LGPD. Destaca-se também que as empresas e demais detentores de dados pessoais de colaboradores, devem compreender que a LGPD não veio limitar ou burocratizar tais relações, pelo contrário, a legislação estudada busca adotar parâmetros legais para o uso adequado de dados pessoais, o que implica na revisão de procedimentos adotados pelas organizações.

Palavras-chave: LGPD. Direito do Trabalho. Proteção de Dados Pessoais.

ABSTRACT

This article aimed to analyze the impacts of the General Law for the Protection of Personal Data (LGPD), Law No. 13.709, of August 14, 2018, on legal-labor relations, highlighting its application and importance. In order to elucidate the proposed theme, the following objectives were developed: a) to know the evolution of the right to the protection of personal data; b) to study the main foundations of the LGPD and c) to identify the hypotheses for processing personal data in the context of legal-labor relations. As for its methodology, this study was developed on a qualitative approach and was based on bibliographic analysis, using books, scientific articles, journalistic materials and technical manuals. In conclusion, it was found that the processing of personal data is present in all phases of a labor relationship and in inter-company activities, this field being subject to the dictates of the LGPD. In this sense, it is also highlighted that companies and other holders of personal data of employees must understand that the LGPD did not limit or bureaucratize such relationships. Instead, it seeks to adopt legal parameters for the proper use of personal data, which implies the review of procedures adopted by organizations.

Keywords: LGPD. Employment Law. Personal Data Protection.

¹ Graduanda em Direito pelo Centro de Ensino Superior do Amapá – CEAP. Graduado em Secretariado Executivo pela Unifap, Especialista em Administração Estratégica pela Estácio Seama. E-mail: bruno.merico@gmail.com

² Docente do curso de bacharelado em Direito do CEAP, Mestre em Direito Constitucional pela Unama e em Economia pela Universidade de Turim (Itália), Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), e-mail: marcos.marinho@ceap.br

1 INTRODUÇÃO

A popularização da internet e o avanço das tecnologias transformaram o mundo contemporâneo, influenciando a sociedade a desenvolver novos padrões de comportamento e de interação social. Em face disso, ficou quase improvável perceber as fronteiras dessa globalização tecnológica, dentro de uma comunidade cada vez mais mundializada e dependente de recursos como um computador, uma impressora ou um aplicativo de smartphone, por exemplo.

Tendo em vista essa nova realidade, o acesso e a propagação de dados pessoais tornam-se um insumo relevante de exploração econômica e fonte de controle social. Isso, por consequência, gera um complexo de demandas no campo jurídico para a proteção dessas informações, uma vez que sua coleta, armazenamento e tratamento podem ser utilizados para fins diversos, além daqueles pretendidos pelos titulares desses dados.

A proteção de dados pessoais é palco de debates há décadas nos diferentes territórios globais, que perceberam a necessidade de normatizar a matéria, a exemplo da União Europeia, que, em 2016, aprovou o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (RGPD). Essa norma entrou em vigor em 2018, se tornando o maior conjunto de proteção de dados pessoais já criado na era da internet.

Em se tratando do Brasil, as discussões em torno da proteção de dados pessoais tiveram início no ano de 2010, onde, até então, o tema não era tratado de forma específica, estando ele esparsos no ordenamento jurídico brasileiro. Em outros termos, o assunto era tratado de forma não unitária.

Com a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, em vigor desde 18 de setembro de 2020, inaugurou-se um novo e amplo arcabouço de diretrizes para o tratamento de dados pessoais por pessoas físicas e jurídicas de direito público e privado, objetivando garantir à proteção aos direitos fundamentais, como à privacidade, à liberdade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, o que, em suma, ocasiona debates sobre suas possíveis implicações nos diversos segmentos jurídicos e sociais.

Sendo assim, julga-se que não seria diferente os efeitos dessa norma no direito trabalhista, haja vista que o campo do trabalho se materializa em um abundante espaço de tratamento, armazenamento e disponibilização de dados pessoais, perpassando por todas as etapas da relação trabalhista, que vai desde o pré-contratual até depois da rescisão do contrato de trabalho.

Nessa ótica, este estudo apresentou a seguinte questão-problema: quais são os impactos da LGPD nas relações jurídico-trabalhistas? A partir da questão apresentada, acredita-se que essa legislação provocou reflexos significativos no campo do Direito do Trabalho, posto que há a necessidade de as empresas desenvolverem uma política condizente com as determinações dessa Lei. Em suma, entende-se que o tratamento de dados pessoais se encontra presente em todas as etapas de uma relação empregado/empregador.

Pelo exposto, o objetivo geral da pesquisa foi analisar os impactos da LGPD nas relações trabalhistas, destacando-se sua aplicação e importância. Ainda, a pesquisa buscou, de forma detalhada, conhecer a evolução do direito à proteção de dados pessoais; estudar os principais fundamentos dessa legislação; e identificar as hipóteses de tratamento de dados pessoais no âmbito das relações jurídico-trabalhistas.

Quanto aos aspectos metodológicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, a qual lançou mão de um levantamento de materiais já disponíveis, como livros, artigos, matérias jornalísticas e manuais técnicos que abordam o direito à proteção de dados pessoais e sua relação com o direito do trabalho. No tocante à abordagem, trata-se de um estudo qualitativo, que se debruça em aspectos da realidade dentro de um determinado campo de estudo, cujos resultados não podem ser quantificados.

A LGPD, por se tratar de norma ampla, implicará em reflexos significativos para os diversos segmentos do ordenamento jurídico e não seria diferente nas relações de trabalho. Nesse sentido, pensa-se que o Direito do Trabalho será um dos ramos com maior incidência de aplicabilidade dessa norma protetora, uma vez que o armazenamento de dados de empregados e prestadores de serviços encontram-se em constante tratamento por parte dos empregadores.

A motivação da escolha do tema deste estudo baseia-se na necessidade de compreender os potenciais reflexos da LGPD nas relações jurídicas de trabalho, por se tratar de um campo ainda pouco explorado cientificamente. Além disso, o tema é parte integrante do cotidiano organizacional do pesquisador, que compõe grupo temático em seu ambiente de trabalho para a implantação da política de proteção de dados pessoais da organização, nos termos da LGPD.

Outro ensejo que reforça a realização desta pesquisa é o fato de que o tratamento de dados pessoais é uma realidade nas relações jurídicas trabalhistas, fazendo com que os detentores de dados pessoais tenham o conhecimento adequado no desenvolvimento de diretrizes em convergência com o novo normativo, bem como contribui para que o titulares de dados pessoais, no caso deste estudo, o trabalhador, compreenda seus direitos em se tratando de dados pessoais sob o tratamento de terceiros.

Por fim, esperou-se que, com a realização desta investigação, seja possível contribuir com o campo jurídico, de forma a integrá-lo ao rol de estudos sobre a relação entre a LGPD e o Direito do Trabalho.

2 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O DIREITO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO MUNDO E NO BRASIL

A abordagem do direito à proteção de dados pessoais, sob a perspectiva do direito internacional, é de fundamental importância para compreender como esse direito se desenvolveu e seus possíveis reflexos no ordenamento brasileiro.

2.1 A EVOLUÇÃO JURÍDICA DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO DIREITO INTERNACIONAL

Conforme ensina Machado et al. (2020), apesar da privacidade constar no rol de garantias universais, conforme disposto na Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), de 1948, somente na década de 1970 é que começam a surgir as primeiras regulações sobre privacidade e proteção de dados pessoais no mundo, com destaque para a cidade alemã de Hesse, que em 1970, instituiu o primeiro sistema de proteção de dados - Hessisches Datenschutzgesetz.

No que tange as primeiras leis nacionais sobre a proteção de dados pessoais, Doneda (2020, p. 192) comenta que

A primeira lei nacional sobre proteção de dados pessoais, porém, foi a lei sueca sobre o controle de bancos de dados, de 1973. Logo a seguir vieram leis em outros países europeus: na França, a Lei 78-17 de 6 de janeiro de 1978, denominada Informatique et Libertés, passou a regular a matéria, para cuja tutela foi instituída a CNIL – Commission Nationale de l’Informatique et des Libertés – como órgão encarregado de zelar pela sua aplicação. Outros países europeus legislaram à época sobre esse tópico, como Dinamarca, Áustria, Noruega, Luxemburgo e Islândia.

Não obstante, mesmo diante das iniciativas de países da Europa para regular o seu direito interno para a proteção de dados pessoais, verificou-se que tais medidas seriam insuficientes, pelo fato de que o tratamento e fluxo de dados pessoais extrapolavam as fronteiras dos países, fazendo com que surgisse a necessidade de desenvolver uma uniformização supranacional que tratasse tal temática (DONEDA, 2020).

Diante desse fato, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 1980, após realização de diversos estudos, aprovou uma orientação para a proteção da privacidade de indivíduos e o fluxo de dados pessoais entre países (TAVARES; ALVAREZ, 2017).

De acordo com Bioni (2019), esse movimento de harmonização das legislações sobre proteção de dados pessoais foi impulsionado, principalmente, a partir da Convenção 108, do Conselho da Europa, realizado em Strasbourg, em 1981, o que obteve a adesão de países, tanto dos que já tinham regulações em seus ordenamentos, como de outras nações que começaram a legislar sobre o assunto.

Nesse contexto, Tavares e Alvarez (2017, p. 168) comentam que,

[...] foi relevante a contribuição da Convenção e das Diretrizes da OCDE, em termos de proteção de dados pessoais, sendo que suas disposições e princípios influenciaram e impulsionaram a elaboração de leis nacionais pelos estados-membros. Porém, tais normas, que continham expressões vagas, não apresentavam uniformidade, pois alguns países da União Europeia já possuíam leis que tratavam do assunto antes mesmo da aprovação da convenção e das diretrizes, inclusive, com níveis mais elevados e diferenciados de proteção.

Em complemento, Doneda (2020) pontua que a realização da Convenção 108 deixa evidente a pauta da proteção de dados pessoais como algo intrinsecamente

ligado à proteção dos Direitos Humanos e das liberdades fundamentais, que, por sua vez, estão atreladas aos preceitos do Estado democrático de direito.

Com o avanço das tecnologias, tornou-se urgente alinhar parâmetros de segurança no âmbito da União Europeia (EU), motivo pelo qual, em 1995, foi editada a Diretiva 95/46/EC para Proteção de Dados Pessoais (DPD), que foi um amplo documento que exigiu aos países integrantes da EU que realizassem a criação de agências para a proteção de dados e leis de proteção à privacidade do indivíduo. Mais adiante, em 2002, foi editada a Diretiva 2002/58/CE, que especificamente regula os serviços de comunicação eletrônica (DONEDA, 2020).

Ainda que se tenha notado avanços no que diz respeito à proteção de dados na Europa, vislumbrou-se a necessidade de aperfeiçoamento desses mencionados regulamentos. Nesse sentido, em 2016, a União Europeia aprovou o General Data Protection Regulation (GDPR) ou Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), normativo este que, conforme aponta Viola (2019, p. 3), “criou uma robusta regulamentação aplicável dentro de todo o bloco europeu, com observância obrigatória por todos os Estados-Membros, sem necessidade de internalização em cada um deles”.

A GDPR, segundo Pamplona Filho e Coni Junior (2021), serviu de grande inspiração para o desenvolvimento da lei brasileira de proteção de dados pessoais. Além disso, a extraterritorialidade de aplicação dessa lei, fez com que países da América Latina e Central, realizassem adequações em seus normativos já existentes, como forma de manter o bom relacionamento comercial com o bloco europeu. Em resumo, verifica-se que o regulamento europeu promoveu amplo impacto não só no Brasil, como também no mundo.

2.2 A EVOLUÇÃO JURÍDICA DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO DIREITO BRASILEIRO

O direito brasileiro, antes da vigência da LGPD, tratava a proteção de dados pessoais de forma não unitária, podendo ser encontrado o tema de forma fragmentada no ordenamento constitucional e infraconstitucional.

No que tange ao plano constitucional, entende-se que a proteção de dados pessoais apresenta desdobramentos a partir do direito à privacidade e à intimidade (art. 5º, X), bem como ao sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas e de dados (art. 5º XII). Destaca-se, ainda, a ação constitucional habeas data (art. 5º LXXII), que é um importante instrumento que se “destina ao conhecimento, retificação e esclarecimento sobre dado ou informação do impetrante constante em banco de dados público.” (OLIVEIRA; LOPES, 2019, p. 27). No entanto, o avanço tecnológico traz à tona a importância de colocar expressamente a proteção de dados pessoais no patamar de garantias fundamentais.

No que tange a abordagem da proteção de dados pessoais em normativos infraconstitucionais, Oliveira e Lopes (2019) demonstram que as primeiras leis ordinárias a tratar sobre a proteção de dados pessoais foram de caráter público, sendo a Lei de Arquivos Públicos (Lei nº

8.159/1991) e a Lei do Habeas Data (Lei nº 9.507/1997). Os referidos dispositivos sedimentaram garantias relevantes ao cidadão, seja a necessidade de ter acesso às informações de cunho particular e público, no caso da primeira lei, seja no direito de conhecer, retificar ou esclarecer determinada informação sob a posse de um ente público, no caso na segunda legislação mencionada.

Na seara privada, o Código de Defesa do Consumidor (CDC) (Lei nº 8.078/1990) é apontado como um dos primeiros instrumentos normativos que abarcam a proteção de dados como um aspecto ligado à privacidade. Analisando o documento, é possível verificar que,

no Código de Defesa do Consumidor, a Seção VI do Capítulo V é dedicada aos bancos de dados e cadastros de consumidores e tem no art. 43 o seu principal dispositivo. Ele garante o acesso às informações arquivadas sobre o consumidor e de suas respectivas fontes, além de estabelecer o prazo máximo da permanência delas no cadastro, o dever de informar sua abertura e de proceder à imediata correção de informações falsas ou equivocadas, a pedido do consumidor. Mencione-se, ainda, o § 6º, acrescentado pela Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência – para tratar de modo mais específico do acesso dos portadores de necessidades especiais. Da leitura desse artigo, a doutrina extrai: i) o direito de acesso; ii) o princípio da qualidade dos dados; iii) o princípio da transparência; iv) o direito de retificação e cancelamento; e v) o princípio do esquecimento (OLIVEIRA; LOPES, 2019, p. 27).

Além dessa normativa, a Lei do Cadastro Positivo (Lei nº 12.414/2011), também veio regular a formação e a consulta a banco de dados de consumidores com informações de adimplemento para a formação de histórico de crédito, pois, segundo Oliveira e Lopes (2019, p. 28), “a proposta dessa lei é permitir que o mercado identifique os bons pagadores e, com isso, reduza a taxa de juros, sem descuidar, porém, da proteção dos dados pessoais”.

Para Pamplona Filho e Coni Junior (2021), ainda é possível identificar dispositivos no ordenamento brasileiro que abordam a proteção de dados, como no Código Civil (arts. 20 e 21), Código de Processo Penal (art. 201 §6º) e Marco Civil da Internet (art. 3º, inciso III). Neste último, destaca-se que a proteção de dados pessoais é um dos princípios de uso da internet no Brasil, os quais devem estar alinhados aos direitos e garantias dos usuários, dentre eles, a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, bem como ao sigilo do fluxo de suas comunicações pela internet e de suas informações armazenadas.

Doneda (2020) corrobora que a proteção de dados pessoais, como um desdobramento à privacidade, também assume destaque na Lei de Processo Civil (art. 189), no Código Penal (arts. 150 ao 154), no Código Comercial (arts. 17 a 19), no Código Tributário (art. 198) e nas leis setoriais de nº 8.069/1990, nº 5.988/1973 e nº 4.595/1964. Denota-se que muitos desses normativos foram criados antes da promulgação da Constituição Federal/88. Sobre esse ponto, o referido jurista informa que,

dessas normas, uma parcela considerável foi produzida em um período que poderíamos definir como “pré-

constitucional” no que se refere à privacidade, antes que se tornasse um direito fundamental constitucionalmente previsto e tutelado, o que exige do intérprete especial atenção na sua adequação ao novo paradigma (DONEDA, 2020, p. 267).

Diante da necessidade de adequação constitucional à realidade informacional, foi apresentada no Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição nº 17/2019, que visa a inserção da proteção de dados pessoais no rol de garantias fundamentais, determinando, ainda, que a União tenha a competência de legislar sobre o assunto, o que evita possível insegurança jurídica, com a edição de normas estaduais e municipais sobre o tema.

A incorporação da proteção de dados pessoais na Constituição corrobora para um ajustamento necessário no sentido de promover a isonomia de direitos ligados às liberdades fundamentais, que, neste momento, diante dos avanços tecnológicos e do demasiado fluxo de informações, exige resguardo constitucional, tendo em vista que diversos direitos fundamentais geram impactos significativos na proteção de dados pessoais (DONEDA, 2020).

Em suma, depreende-se que a promulgação da LGPD representou um importante avanço para a regulação da proteção de dados pessoais no Brasil, portanto, entende-se que estudar seus princípios básicos, fundamentos e aplicabilidade é de fundamental relevância para os atores envolvidos nessa temática.

3 CONHECENDO A LGPD - LEI Nº 13.709/2018

A LGPD disciplina o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, tanto por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público e privado, com vistas a garantir a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, os quais deverão ser observados pela União, Estados, Municípios e o Distrito Federal.

3.1 FUNDAMENTOS LEGAIS E PRINCÍPIOS NORTEADORES

Conforme o art. 2º dessa Lei, a proteção de dados pessoais tem como fundamento:

- 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).

A partir dos fundamentos apresentados, percebe-se que o legislador ratifica na lei direitos fundamentais já positivados na CF, como o respeito à privacidade, à liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião, bem como a inviolabilidade da intimidade,

da honra e da imagem, os quais servem de baliza para compreender os objetivos da presente norma.

Para Vacim (2020), é importante destacar que a norma não busca cercear ou limitar o desenvolvimento tecnológico, mas, sim, equalizá-la às premissas constitucionais que resguardam a privacidade do indivíduo, de forma a deixar transparente a finalidade da utilização de dados pessoais.

De acordo com o art. 6º, a LGPD atua sob a perspectiva de 10 (dez) princípios, sendo eles a:

I - **finalidade**: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - **adequação**: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - **necessidade**: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

IV - **livre acesso**: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V - **qualidade dos dados**: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

VI - **transparência**: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

VII - **segurança**: utilização de medidas 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 difusão;

VIII - **prevenção**: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - **não discriminação**: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - **responsabilização e prestação de contas**: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas (BRASIL, 2018, grifos do autor).

Nesse entendimento, Pamplona Filho e Coni Junior (2021) esclarecem que os princípios presentes na LGPD são essenciais para a garantia do direito à liberdade e à privacidade, os quais já eram previstos desde os documentos internacionais, perpassando pelos direitos fundamentais até a sua concepção enquanto um direito autônomo, fazendo com que encare, segundo os mencionados autores, “questões inéditas frente a mudança de paradigmas nas relações sociais e na economia, decorrentes da era da velocidade digital” (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2021, p. 8).

A partir dos fundamentos e da base principiológica da LGPD, compreende-se que os dados pessoais a serem disciplinados pela norma são aqueles inerentes à pessoa natural, no entanto, para fins de consecução, o legislador, conforme art. 5º da referida lei, preocupou-se

em conceituar dados pessoais em três categorias:

I - **dado pessoal**: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - **dado pessoal sensível**: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

III - **dado anonimizado**: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento (BRASIL, 2018, grifos do autor).

Diante dessa terminologia, cumpre destacar que a LGPD interessa garantir a tutela apenas de dados, sejam eles sensíveis ou não, de pessoa natural identificada ou identificável, pois, nesse contexto, as informações em poder do terceiro podem estabelecer a ligação com o indivíduo titular delas. Desse modo, almejam a tutela, os quais, possuem tópico regulamentar específico na legislação.

No que diz respeito ao seu campo de aplicabilidade, a lei rege qualquer operação de tratamento feita por pessoa natural ou pessoa jurídica de direito público ou privado, independente do meio ou de localização, desde que tais operações sejam realizadas dentro do país.

O conceito de tratamento, segundo o art. 5º, inciso X, da LGPD é

toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração (BRASIL, 2018).

Acerca da extensividade da palavra tratamento, Buchain (2021, p. 57) destaca que,

na realidade, nenhuma operação escapa do conceito de “tratamento” tendo ela por objeto dados pessoais. Apenas nas hipóteses em que a operação em tratamento se valha de outros dados, tais como dados anonimizados, por exemplo, será possível excluir a incidência da Lei Geral de Proteção de Dados.

Nessa ótica, é possível compreender que qualquer operação que busque colher dados pessoais, independente da natureza, realiza um tipo de tratamento, portanto, fica sujeito ao regramento da proteção de dados pessoais. No entanto, a LGPD abre exceção para quando as informações colhidas forem tratadas por pessoa natural para fins exclusivamente e não econômicos ou, na hipótese de serem realizados para fins exclusivamente jornalísticos, artísticos e acadêmicos, nos termos do art. 4º da lei.

Para a realização do tratamento de dados pessoais, os arts. 7º, incisos I a X (dados pessoais gerais) e 11, incisos I e II (dados pessoais sensíveis), da LGPD, apresentam um rol de hipóteses legais, dentre elas, destaca-se um relevante instituto, que é o consentimento do titular de dados. Segundo os mencionados dispositivos, o consentimento do titular figura uma das hipóteses legais para a realização do tratamento de dados pessoais. De

forma conceitual, a LGPD define consentimento em ser art. 5º, inciso XII, como a “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (BRASIL, 2018). Analisando este instituto, Doneda (2020, p. 292) elucida que o consentimento

do titular para o tratamento de seus dados pessoais é um dos pontos mais sensíveis de toda a disciplina de proteção de dados pessoais; por meio dele, o direito civil tem a oportunidade de estruturar, a partir da consideração da autonomia da vontade, da circulação de dados e dos direitos fundamentais, uma disciplina que ajuste os efeitos desse consentimento à natureza dos interesses em questão.

Como se depreende, o consentimento em sede de proteção de dados pessoais, garante a pessoa o livre poder de mudar a disponibilidade e a circulação de suas informações, com base na autonomia de sua vontade, trazendo novos traços aos direitos da personalidade.

Dentro dos parâmetros da LGPD, o tratamento de dados pessoais poderá ser realizado por agentes de tratamento, intitulados de Controlador e o Operador. Segundo a presente legislação, o Controlador poderá ser tanto pessoa jurídica ou física, de direito público ou privado, a quem compete adotar as decisões acerca do tratamento de dados pessoais. Já o Operador, poderá também ser pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, a quem compete realizar o tratamento de dados pessoais em nome do controlador.

Ainda, nos termos do art. 41 da LGPD, o controlador de dados pessoais deverá indicar um Encarregado - Data Protection Officer (DPO), podendo este ser pessoa física ou jurídica. Ao Encarregado, nos termos da Lei, incumbe-lhe:

- I - aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências;
- II - receber comunicações da autoridade nacional e adotar providências;
- III - orientar os funcionários e os contratados da entidade a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais; e
- IV - executar as demais atribuições determinadas pelo controlador ou estabelecidas em normas complementares (BRASIL, 2018).

Destaca-se que o DPO exerce papel fundamental no acompanhamento e na garantia da conformidade da política de proteção de dados nas organizações públicas ou privadas, sendo o elo entre o titular de dados pessoais e o controlador.

3.2 OS DIREITOS DOS TITULARES DE DADOS PESSOAIS

O art. 18 da LGPD inaugura um rol de direitos atribuídos aos titulares de dados pessoais, “cuja preocupação é garantir que o titular possa assegurar que seus dados estão sendo tratados de forma segura, verídica e cumprindo a sua finalidade” (PINHEIRO, 2020, p. 101). O dispositivo apresenta os seguintes termos:

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

- I - confirmação da existência de tratamento;
- II - acesso aos dados;
- III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;
- IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei;
- V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial;
- VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;
- VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;
- VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;
- IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei (BRASIL, 2018).

Pamplona Filho e Coni Junior (2021) contribuem que o direito à proteção de dados do titular está presente em todas as etapas, ou seja, da sua concepção até a sua eliminação, “garantindo ao titular a tutela plena e adequada por um sistema seguro de obtenção, tratamento e transferência de dados” (PAMPLONA FILHO; CONI JÚNIOR, 2021, p. 19). Verifica-se, portanto, que LGPD garante ao titular de dados a autonomia de ter conhecimento sobre a forma como as suas informações estão sendo tratadas e, se estiver em desacordo com a sua vontade, ele possui o direito de solicitar a correção, a anonimização ou a eliminação desses dados, o que consagra ao titular a autodeterminação em relação ao tratamento dos seus dados pessoais por terceiros.

Face a tal contexto, os agentes de tratamento devem instituir políticas de segurança e boas práticas em seus processos de tratamento de dados pessoais, como forma de mitigar eventuais sanções previstas na LGPD. Afinal, conforme previsto nos incisos do art. 52 da mencionada lei, poderão ser aplicadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), um rol enumerativo de sanções, que vão desde advertência até a proibição parcial ou total do exercício de atividades inerentes ao tratamento de dados pessoais, podendo afetar de forma significativa na atividade das empresas e de pessoas físicas que fazem o tratamento de dados em contraponto com os dispositivos da LGPD, sendo primordial atentar aos seus regramentos.

Oportuno destacar que os dispositivos concernentes as sanções administrativas somente entraram em vigor a partir de 1º de agosto de 2021, em razão da lei nº 14.010/2020, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). Diante disso, a partir dessa data, a LGPD passou a vigorar em sua integralidade.

4 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Ao analisar o art. 1º da LGPD, verifica-se que o seu núcleo compreende à proteção aos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, bem como propiciar o livre desenvolvimento da personalidade da

pessoa natural, sem delimitar sua amplitude em certo ramo do direito, fazendo com que seus efeitos percorram as diversas relações jurídicas, em especial, a seara trabalhista.

Como já apresentado, a LGPD não prevê menção expressa de aplicabilidade às relações de trabalho, no entanto, a lei menciona que sua aplicação engloba qualquer atividade de tratamento (art. 3º), nesse sentido, qualquer atividade de tratamento de dados no campo trabalhista, deverá ser aplicado os termos dessa legislação.

Sobre o aspecto da aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho, Giuntini (2021) disserta que “a Lei Geral de Proteção de Dados deve ser observada em cada um dos momentos em que uma relação de trabalho se desenvolve, isto é, antes de começar, na celebração do contrato, durante o seu desenvolvimento e ao final da sua conclusão ou na dissolução.” (GIUNTINI, 2021, p. 8).

Como depreende-se, segundo o que é apontado pelo autor, não se pode negar a existência de tratamento de dados pessoais nos diversos momentos de uma relação trabalhista, para tanto, cumpre diagnosticar em que momento tal dado pessoal será alvo de tratamento. Nesse sentido, Pamplona Filho e Coni Júnior (2021) destacam que o tratamento de dados ocorre nos seguintes momentos: fase pré-contratual, fase de celebração do contrato de trabalho, fase de vigência do contrato do trabalho e fase de rescisão do contrato de trabalho.

No tocante ao primeiro estágio - fase pré-contratual, que corresponde a etapa de recrutamento e seleção e que antecede à celebração do contrato de trabalho, os autores Pamplona Filho e Coni Junior (2021, p. 23) explicam que nessa fase as empresas recebem diversas informações dos candidatos antes ou durante a entrevista de emprego, como o currículo, histórico profissional, endereço, telefone, dentro outros dados convenientes à contratante, podendo, a partir dessas informações, contratar ou não a pessoa.

Iniciando o segundo estágio – celebração do contrato de trabalho, que diz respeito à formalização do contrato de trabalho, “são coletados dados cadastrais, como CPF, RG, CNH, título de eleitor, carteira de reservista, CTPS, PIS, filiação a sindicato, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade, tipo sanguíneo, etc.” (PAMPLONA FILHO; CONI JÚNIOR, 2021, p. 23).

Já no terceiro estágio - vigência do contrato de trabalho, outros dados pessoais são gerados em decorrência da relação empregatícia, como

jornada de trabalho, inclusive aqueles mais sensíveis como os biométricos usualmente coletados pelos empregadores que se valem de registro eletrônico de ponto, o valor do salário/remuneração, descontos, faltas e seus respectivos motivos (justificáveis ou não), doenças, incluindo todo prontuário de saúde, com exames admissionais e periódicos (atestados de saúde ocupacionais – ASO’s), acidentes de trabalho, utilização de informações para geolocalização dos funcionários, dados eventualmente solicitados pelo sindicato da categoria, situações conjugais que podem ter reflexos em providências da empresa, como o pagamento de pensão alimentícia, inclusão de um dependente no plano de saúde, escolha dos

beneficiários de um seguro de vida ou de benefícios previdenciários, dados decorrentes da monitorização do trabalhador, através de sistemas que permitem aos empregadores controlar quem pode entrar nas suas instalações e/ou certas áreas e departamentos, rastreando as atividades dos funcionários, etc.; (PAMPLONA FILHO; CONI JÚNIOR, 2021, p. 23-24).

É relevante destacar que na vigência de qualquer relação de trabalho, algumas empresas realizam atividades relacionadas ao monitoramento e a investigação corporativa de seus colaboradores. Tais atividades, conforme apontado por Perazza e Franco (2021, p. np), ocorrem mediante a

realização de extensa análise e coleta de dados pela entidade privada em diversas frentes, como e-mails corporativos, background check, análise documental, avaliação do estilo de vida do investigado, entrevistas exploratórias e/ou confirmatórias, entre outros, podendo até mesmo, no decurso da perquirição, serem coletados dados sensíveis.

Nesse ponto de vista, surge o debate acerca dos limites dessa atividade à luz da LGPD. Para Felipe (2021), por meio do monitoramento e da investigação corporativa, “é possível detectar fraudes, crimes de corrupção, atitudes não permitidas pela organização, entre outras”. Segundo a autora, essa atividade encontra amparo legal no art. 93, inciso III, do Código Civil, uma vez que os empregadores são responsáveis pela reparação de danos causados por seus colaboradores durante o desempenho laboral ou em razão dele. Nessa lógica, as atividades de monitoramento e investigação corporativa se tornam um instrumento na prevenção de eventual dano.

Para tanto, conforme mostrado por Perazza e Franco (2021, p. np), “o trabalho do investigador corporativo, especificamente quanto à LGPD, deve ser exercido observando-se a boa-fé e, acima de tudo, os princípios determinados pela lei, como o da transparência, necessidade, prevenção e segurança.”. Ainda, os referidos autores destacam que,

a depender do tipo de investigação, é necessário escolher a base legal mais apropriada para o tratamento. Na maioria dos casos, será a prevista no inciso IX do art. 7º – “legítimo interesse”. Mas é possível vislumbrar outras hipóteses, como uma investigação com base em uma acusação de cometimento de assédio sexual, feita pelo canal de denúncias da entidade. Nesse caso, o fundamento legal previsto no inciso VII do art. 7º, “para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros”, poderia ser perfeitamente invocado (PERAZZA; FRANCO, 2021, p. np).

Seguindo no raciocínio dos autores, a prática do monitoramento corporativo não sofrerá limitações em decorrência da LGPD, ocorre que, na verdade, essa atividade deverá se enquadrar nos parâmetros legais de forma a dar legitimidade à sua realização, o que, por sua vez, pressupõe a revisão da política de boas práticas e governança das corporações.

No quarto e último estágio – rescisão contratual, Pamplona Filho e Coni Júnior (2021) destacam que outras informações relevantes são levantadas para que se possa dar cumprimento ao desligamento do empregado, dentre eles:

informações sobre o motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, dados pessoais de empregado falecido, questões ligadas a possíveis pedidos de referência sobre o ex-empregado a pedido de futuros empregadores, dados necessários à elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário-PPP, que acaba sendo por si só um documento que deve ser objeto de tratamento, justamente por conter todo histórico-laboral do trabalhador reunindo, dados das mais diversas matizes, durante todo o período em que este exerceu suas atividades na respectiva empresa, etc. (PAMPLONA FILHO; CONI JÚNIOR, 2021, p. 24).

Conforme apontado anteriormente, as relações trabalhistas, no que tange a relação direta empregado (titular de dados) e empregador (controlador), é um campo abundante de processamento de dados pessoais. No entanto, os autores Pamplona Filho e Coni Júnior (2021) asseveram que as hipóteses de tratamento de dados vão além dessa relação direta, pois atingem também as relações interempresariais, como em situações em que é necessário ter acesso a eventual dado pessoal de empregados de empresas terceirizadas contratadas ou em situações em que a organização precisa manter tráfego de dados com fornecedores de serviços inerentes ao contrato de trabalho, tais como: empresas de planos de saúde, de seguro de vida, de vale transporte, de gerenciamento de folha de pagamento, dentre outras.

4.1 O DEBATE ACERCA DA UTILIZAÇÃO DO CONSENTIMENTO DO TITULAR DE DADOS PESSOAIS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Frente ao que já foi evidenciado, Reani (2018) aponta que é fundamental que os setores responsáveis pela seleção e contratação de pessoas, revisem sua forma de coletar e tratar dados pessoais, principalmente quando se trata de dados sensíveis, devendo a empresa, em caráter preventivo solicitar o consentimento desses titulares quanto ao contínuo armazenamento desses dados.

Para Rosa (2021, online), como os dados pessoais dos trabalhadores podem ser usados para diversos propósitos,

é necessário o consentimento do titular dos dados que poderá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade (artigo 8º, caput), sendo que, se fornecido por escrito, esse deverá constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais (artigo 8º, §1º).

Em contraponto a exigência do consentimento no âmbito das relações trabalhistas, esclarece Rodrigues (2021, online) que,

segundo o artigo 5º, XII, da LGPD, o consentimento é a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada. Assim, um dos principais riscos está relacionado ao termo “livre”, que pressupõe a ausência de desequilíbrio entre as partes, o que não é verificado numa relação trabalhista, em que há uma relação de subordinação.

Na mesma linha de raciocínio crítica ao uso do consentimento, Antunes (2021, online) demonstra que essa adoção não seria a base legal mais adequada a ser utilizada nas relações de trabalho, uma vez que,

para cada finalidade, deverá ser utilizado um termo de consentimento diferente. Assim, uma empresa que, por exemplo, terceiriza seu departamento de recursos humanos e/ou seu serviço de contabilidade, terá que obter um termo de consentimento para cada uma das finalidades, tornando-se assim, algo que demanda um trabalho desnecessário. Sem contar da obrigatoriedade das empresas com os recolhimentos fiscais e previdenciários.

Em análise ao que foi apontado pelos autores, verifica-se que o consentimento não seria o instrumento mais adequado para legitimar o tratamento de dados pessoais no âmbito das relações trabalhistas, tendo em vista que sua utilização poderá promover a descaracterização de relações de emprego e eventuais burocratizações na execução de obrigações dela decorrentes, devendo ser a última opção de utilização pelas empresas.

Para Antunes (2021), o art. 7º da LGPD elenca outras hipóteses legais de tratamento de dados que poderão ser utilizadas sem a necessidade de consentimento, como no caso previsto no inciso II, que prevê o tratamento de dados pessoais para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo empregador (controlador). Isso significa que é dever da empresa ter acesso a determinados dados pessoais de seus empregados para fins de registro, como situação civil, férias concedidas, promoções, dentre outras, que são informações dispensadas de consentimento prévio. Destaca-se, também, que

uma das bases legais previstas no art. 7º da LGPD é a do inciso V que prevê sua utilização quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido deste. Sendo o contrato de trabalho, um acordo firmado por duas partes, nesse caso entre o empregado e empregador, a LGPD prevê que o controlador trate os dados pessoais sem o consentimento do titular, pois existe uma manifestação de vontade de ambas as partes (ANTUNES, 2021, online).

O interesse legítimo do controlador/empregador, conforme apresentado por Jesus (2021), também configura hipótese de tratamento de dados pessoais, haja vista que, demonstrado o interesse legítimo do controlador/empregador, como o acesso a conta de telefone que fica à disposição do empregado e que é custeado pela empresa, torna-se dispensável o consentimento do titular.

Da mesma forma, o art. 11 da LGPD também dispensa o uso do consentimento para o tratamento de dados pessoais sensíveis, nas hipóteses em que for indispensável para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo empregador/controlador.

Não obstante, as contrariedades acerca da aplicabilidade do consentimento na seara trabalhista, conforme ficou evidenciado, resta inequívoca que o tratamento de pessoais neste campo jurídico engloba

outras hipóteses de tratamento, os quais deverão

consignar a finalidade da coleta dos dados para propósitos efetivamente necessários, legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sendo vedada a alteração/deturpação posterior deste propósito sem a anuência do empregado, sob pena de burla à necessária adequação dos dados coletados à teleologia justificada, de modo a permitir o livre acesso de modo gratuito e com qualidade, exatidão, clareza, transparência e segurança, cabendo às empresas a obrigação de prestação de contas (accountability) (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2021, p. 25).

Nesse ínterim, Rocha e Pontini (2021), destacam a necessidade de adequar o setor que compliance das empresas às normativas da LGPD, mediante o levantamento e mapeamento de dados (início e fim) que são gerenciados pelas empresas, pois

é fundamental que seja analisado quais dados são imprescindíveis para cada fase do trajeto trabalhista. Com isso, a partir dos pontos citados, é possível programar uma nova política de compliance a ser reavaliada periodicamente. Está política que deve contar com vários mecanismos que assegurem a proteção eficaz e de acordo com a legislação aplicável, isto é, a LGPD (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 420).

Diante do que foi analisado, torna-se essencial estabelecer um aporte operacional que garanta a implementação e execução de uma política trabalhista alinhada às normas da LGPD, sendo o Controlador, Operador e o Encarregado, conforme já tratado, figuras fundamentais nesse propósito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A LGPD, Lei nº 13.709/2018, inaugurou um novo marco protetivo aos direitos da personalidade. Com base nesse regramento, pessoas físicas e jurídicas que realizam qualquer operação de tratamento de dados pessoais, estão sujeitas as medidas impostas pela referida legislação.

Ao longo dos séculos, a temática da proteção de dados pessoais veio ganhando espaço entre as grandes nações, por entenderem que dados pessoais, além de constituir fonte econômica, também merece resguardo jurídico, por se tratar de direito da personalidade, o qual anteriormente se desdobrava a partir do direito à privacidade, mas que recentemente ganhou o seu lugar na Carta Magna como direito fundamental.

Foi demonstrado que a LGPD possui amplitude em vários ramos do direito brasileiro e não seria diferente na seara trabalhista, uma vez que esse campo é farto de informações pessoais. Ainda assim, por se tratar de uma lei recente, é incipiente os estudos e debates acerca de sua aplicabilidade no campo jurídico laboral, razão pela qual este estudo se propôs a analisar os impactos dessa lei no campo jurídico em comento, utilizando materiais já disponíveis que tratam do assunto, tais como artigos, livros e matérias jornalísticas.

No tocante à seara trabalhista, evidenciou-se que a LGPD deverá ser observada nas diversas fases de uma relação laboral, o qual perpassa pela fase pré-contratual, celebração, execução e rescisão do contrato de trabalho.

Além do mais, ficou elucidado que o tratamento de dados não é restrito às relações diretas de emprego, estando presentes nas relações interempresariais, deixando claro a extensividade que o tratamento de dados ocupa no segmento jurídico trabalhista.

A autorização do titular de dados pessoais, mediante o consentimento para o tratamento de seus dados pessoais, é um instituto garantidor em favor do titular de dados pessoais expressamente previsto na LGPD. No tocante ao campo trabalhista, a utilização do consentimento apresenta debates acerca de sua aplicabilidade, no entanto, verificou-se que sua utilização não seria a mais adequada, uma vez que as especificidades de uma relação laboral cumpre requisitos previstos em lei, além de possuir sua carga burocrática própria, podendo a inserção do consentimento descaracterizar a situação jurídica de uma relação laboral, bem como aumentar a incidência burocrática nesses vínculos, devendo este instrumento legal ser a última opção de uso nessas relações jurídicas.

Considerando que o consentimento seria uma hipótese de tratamento de dados pessoais frágil nas relações trabalhistas, ficou demonstrado que a LGPD incube outras hipóteses legais de tratamento de dados pessoais e que podem ser admitidas nas relações laborais, o que dispensaria o consentimento do titular de dados pessoais, sendo elas para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador/empregador, para a execução de contrato de trabalho ou de procedimentos preliminares relacionados ao contrato do qual seja parte o titular, por interesse do titular de dados e para fins de interesse legítimo do empregador.

É evidente que a LGPD trouxe significativos reflexos para as relações trabalhistas, pois, como discutido, o tratamento de dados pessoais encontra-se presente em todas as fases de uma relação trabalhista e nas atividades interempresariais, ficando este campo sujeito aos ditames da LGPD, portanto, confirmando a hipótese deste estudo. Desta forma, é relevante mencionar também que as empresas e demais detentores de dados pessoais de colaboradores, devem compreender que a LGPD não veio limitar ou burocratizar tais relações, pelo contrário, a legislação em estudo busca adotar parâmetros legais para o uso adequado de dados pessoais, o que implica na revisão de procedimentos adotados pelas empresas.

Diante do exposto, destaca-se que não foi o propósito deste estudo esgotar as discussões acerca do tema, tendo em vista que ainda há debates a serem aprofundados e outros demais deverão surgir, com base no cotidiano de aplicação da lei nesse segmento jurídico.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, L. V. M. **O consentimento nos contratos e na relação de emprego com o advento da LGPD**. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348072/o-consentimento-nos-contratos-e-na-relacao-de-emprego-com-a-lgpd>. Acesso em: 27 out. 2021.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

(ANPD). **Guia de definições da LGPD**. 2021. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/2021-05-27-guia-agentes-de-tratamento_final.pdf. Acesso em: 29 maio 2021.

BIONI, B. R. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BRASIL. Lei nº 13.709/2018, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 24 nov. 2021

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 17/2019**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210757>. Acesso em: 30 mai. 2021

BUCHAIN, L. C. A Lei geral de proteção de dados: noções gerais. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 97, p. 51-66, mar. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/186013>. Acesso em: 01 jun. 2021.

DONEDA, D. C. M. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da lei geral de proteção de dados**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

FELIPE, J. P. **A LGPD impactará no monitoramento e na investigação empresarial?** 2021. Disponível em: <https://lawinnovation.com.br/a-lgpd-impactara-no-monitoramento-e-na-investigacao-empresarial/>. Acesso em: 24 nov. 2021.

GIUNTINI, A. Impacto da LGPD nas Relações de Trabalho. In: GIUNTINI, A. et al. **LGPD nas Relações de Trabalho**. – Salvador, BA: Motres, 2021, p. 7-8. Disponível em: https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf. Acesso em: 20 out. 2021.

JESUS, J. D. A. de. **A nova realidade do tratamento e da proteção de dados dos trabalhadores frente a LGPD e o Compliance jurídico**. 2021. Monografia (graduação em Direito) – Departamento em Direito, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2021.

MACHADO, R. et al. **Privacidade e Proteção de Dados –**

Cenário Internacional e seu relacionamento com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no Brasil. 2020. Disponível em: <https://seginfo.com.br/2020/11/26/privacidade-e-protecao-de-dados-cenario-internacional-e-seu-relacionamento-com-a-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd-no-brasil/>. Acesso em: 3 jun. 2021

OLIVEIRA, M.; LOPES, I. Os princípios norteadores da proteção de dados pessoais no Brasil e sua otimização pela Lei 13.709/2019. In: FRAZÃO, A.; OLIVA, M. D.; TEPEDINO, G. (coord.). **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: e suas repercussões no Direito brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. p. 26-41.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 03 jun. 2021.

PAMPLONA FILHO, R.; CONI JUNIOR, V. V. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no direito do trabalho. **Revista Direito Unifacs – Debate Virtual**, Salvador, n. 249, p. 01-44. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7108>. Acesso em: 11 abr. 2021.

PERAZZA, E.; FRANCO, T. G. de M. L. de. **Como ficam as investigações corporativas após a LGPD?** 2021. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/contencioso-arbitragem-e-solucao-de-disputas-ij/como-ficam-as-investigacoes-corporativas-apos-a-lgpd>. Acesso em: 24 nov. 2021.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

REANI, V. **O impacto da lei de proteção de dados brasileira nas relações de trabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-21/valeria-reani-alei-protecao-dados-relacoes-trabalho>. Acesso em: 26 out. 2021.

ROCHA, C. J. da; PONTINI, M. S. Compliance trabalhista: impacto da lei geral de proteção de dados (LGPD) no direito do trabalho. **RJLB**, Ano 7, n. 2, 2021, p. 407-427. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf. Acesso em: 02 nov. 2021.

RODRIGUES, L. S. **LGPD: consentimento nas relações trabalhistas**. 2021. Disponível em: <https://www.lgpdbrasil.com.br/lgpd-consentimento-nas-relacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 27 out. 2021.

ROSA, L. V. **LGPD: O consentimento do empregado nas relações de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.leonardonaves.com.br/noticias/lgpd-o-consentimento-do-empregado-nas-relaes-de-trabalho>. Acesso em: 27 out. 2021

TAVARES, L. A.; ALVAREZ, B. A. Da proteção dos dados pessoais: uma análise comparada dos modelos de regulação da Europa, dos Estados Unidos da América e do Brasil. *In*: ONODERA, M. V. K.; DE FILIPPO, T. B. G. **Brasil e EUA: Temas de Direito Comparado**. São Paulo: Escola Paulista de Magistratura, 2017, p. 155-203.

VACIM, A. R. **LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**: anotações à Lei nº 13.709/2018. São Paulo: Editora de Distribuidora de Livros Mundo Jurídico Ltda., 2020.

VIOLA, M. **Transferência de dados entre Europa e Brasil**: Análise da adequação da legislação brasileira. Rio de Janeiro: Instituto de Tecnologia & Sociedade do Rio, 2019. Disponível em: https://itsrio.org/wp-content/uploads/2019/12/Relatorio_UK_Azul_INTERACTIVE_Justificado.pdf. Acesso em: 3 jun. 2021.