

A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SUA RELAÇÃO COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

THE GENERAL DATA PROTECTION LAW AND ITS RELATIONSHIP WITH LABOR LEGISLATION

Bruno Rael Frota dos Santos
Dyellber Fernando de Oliveira Araujo

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo analisar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nº 13.709/2018 e inferir sua relação com a legislação trabalhista. Os objetivos específicos deste trabalho são avaliar a evolução da legislação brasileira a respeito da proteção de dados pessoais, analisar a LGPD e inferir sua aplicação no âmbito laboral. A metodologia utilizada foi a dedutiva. Os tipos de pesquisas adotados foram a pesquisa bibliográfica e a documental. Já a abordagem utilizada na pesquisa é a qualitativa. O trabalho buscou concluir que, com o advento da LGPD, as empresas e órgãos públicos tiveram que se adequar as novas regras e, com isso, elaborar políticas de tratamento de dados pessoais de seus funcionários/clientes, para garantir a segurança destes. Dentro dos processos destas empresas e órgãos públicos, há um fluxo gigante de transição de dados, devendo este ser regido pela LGPD em todas as suas fases contratuais e relações de emprego/trabalho.

PALAVRAS-CHAVES: Privacidade; Dados pessoais; Emprego; Trabalho.

ABSTRACT: The present work aims to analyze the General Law for the Protection of Personal Data (GLPD) number 13.709/2018 and infer its relationship with labor legislation. The specific objectives of this work are to evaluate the evolution of Brazilian legislation regarding the protection of personal data, analyze the GLPD and infer its application in the labor context. The methodology used was deductive. The types of research adopted were bibliographic and documentary research. The approach used in the research is qualitative. The work concluded that, with the result of the GLPD, companies and public agencies had to adapt to the new rules and, with that, develop policies for the processing of personal data of their employees/customers, to guarantee their security. Within the processes of these companies and public agencies, there is a giant flow of data transition, which must be governed by the GLPD in all its contractual phases and employment/job.

KEYWORDS: Privacy; Personal data; Employment Relationship; Job.

1 INTRODUÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nº 13.709/2018, após muitos debates legislativos, foi publicada em 15 de agosto de 2018. Antes da LGPD, vários ordenamentos jurídicos já se preocupavam com a proteção dos dados pessoais. Neste trabalho, foi feito o levantamento histórico dos ordenamentos que abordaram este problema jurídico, sendo descoberto que: em comparação com as legislações que protegem os dados pessoais de outros países, a legislação brasileira está um pouco atrasada, apesar de estar vigente e com aplicação em todo o país atualmente. Conforme previsto na própria legislação, estes

dispositivos legais acessórios podem ser aplicados subsidiariamente para complementar a LGPD no que lhes couber.

Com a análise dos pontos mais importantes da LGPD, percebe-se que o ordenamento não discorreu diretamente sobre a proteção de dados na seara trabalhista. Entretanto, as relações de trabalho foram igualmente afetadas com o advindo desta lei, devido a quantidade e utilização considerável de dados pessoais dos trabalhadores, além do seu papel essencial na sociedade brasileira.

Para melhor entendimento, convém examinar, os impactos da LGPD na seara laboral, em suas diferentes fases: a) pré-contratual, quando ocorre as seleções para as vagas de emprego; b) contratual, ou seja, o decorrer da vida do contrato; c) pós-contratual, quando se encerra o contrato de trabalho e a empresa ainda precisará ter cuidado com o vazamento de dados. Além disso, cabe ainda a análise do teletrabalho que se tornou bastante popular após a pandemia do COVID-19, e como os Tribunais Regionais de Trabalho – TRTs estão aplicando a LGPD para as soluções de conflitos.

Foi-se utilizado nesta pesquisa a metodologia dedutiva que é racionalista, onde se pressupõe a razão como a única forma de chegar ao conhecimento verdadeiro. Os tipos de pesquisas adotados foram a pesquisa bibliográfica, quando foram utilizadas fontes secundárias, mais especificamente os livros, oferecendo o embasamento teórico que sustenta o trabalho, e a pesquisa documental, baseando-se na utilização de documentos primários e originais, mais especificamente a legislação brasileira atual, suas várias ramificações e citações sobre a proteção aos dados pessoais. A abordagem utilizada na pesquisa foi a qualitativa que busca compreender atitudes, motivações, ideias e experiências.

2 O HISTÓRIO SOBRE A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO BRASIL

Atualmente, é recorrente a preocupação com a privacidade. A forma de buscá-la nos séculos passados era através do isolamento e do segredo. Entretanto, a formação do conceito de privacidade ao longo das décadas aglomera várias necessidades, como a busca pela não discriminação, liberdade de escolha, dentre outros. A abordagem do tema no ordenamento jurídico iniciou-se no final do século XIX e vem assumir muito recente a forma que é atualmente (DONEDA, 2020).

Existiu durante o final do século XIX até a década de 1960 uma preponderância de demandas jurídicas relacionadas a privacidade por parte de pessoas com elevada projeção social, celebridades, que buscavam a justiça para tutelar o seu direito à privacidade. Uma demanda maior também surgiu da classe trabalhadora através dos movimentos sociais, ou seja, já não era apenas as figuras de grande cunho social que buscavam a privacidade, mas todas as classes (DONEDA, 2020).

No âmbito internacional, a ampliação da proteção jurídica de dados pessoais teve início no limiar da década de 1970, sendo reconhecido como um direito humano e fundamental nas

Constituições da República Portuguesa de 1976¹ e a Espanhola de 1978². Já no Brasil, a Constituição Federal de 1988 (CF), embora contemple o tema em seu artigo 5º, incisos IX, X e XII, quando trata respectivamente sobre a liberdade de expressão a atividade de comunicação, a inviolabilidade a vida privada e o sigilo das comunicações de dados, não contemplava em seu texto um direito fundamental a proteção de dados de seu titular.

2.1 Geração de leis de proteção aos dados pessoais

A primeira geração de leis de proteção de dados pessoais iniciou-se na década de 1970, com a Lei do Land alemão de Hesse. Na Suécia, o Estatuto para bancos de dados de 1973 – Datalag, foi a primeira lei nacional de proteção de dados. As leis buscavam proteger os dados pessoais utilizados a serviço do governo, que consolidava banco de dados para finalidades públicas, como saúde, previdência, por exemplo. Entretanto, a criação dos bancos de dados era realizada a posteriori pelo Estado. A tecnologia foi dada como a grande ameaça aos dados, e a falta de experiência do Estado, instaurou a preocupação com a tutela da privacidade informacional (VARGAS, 2021).

Já na segunda geração de leis (metade da década de 1970) esse controle começa a regulamentar os setores privados e o que diferencia as duas gerações é que, antes cabia ao Estado gerir os dados, e agora cabe ao titular, através de um sistema que fornecia ferramentas de identificação do uso indevido dos dados. A amplitude do papel de protagonista do titular surge nas leis de terceira geração (década de 1980), em que se começa a preocupar-se com a proteção em todas as fases da utilização dos dados, desde a coleta e o compartilhamento até a utilização por terceiros, ou seja, a autodeterminação informativa (VAINZOF, 2020).

Somente as leis de quarta geração é que fortaleceram a posição do indivíduo, ampliando seu poder, relativizando o poder das empresas coletoras de dados, normativos estes que trazem regras específicas para alguns setores, como o setor da saúde e o de crédito ao consumo que possuem/necessitam de grande quantidade de dados pessoais. Vemos desta forma que o consentimento segue sendo o vetor central, desde a segunda geração de leis até os dias atuais (RUZZI, 2022).

2.2 Leis e decretos subsidiários

Após a CF/88, temos alguns exemplos de decretos e leis que trataram sobre o assunto, de forma direta e indireta, como: a Lei 8.159/1991 que dispõem sobre a política nacional de arquivos públicos e privados; a Lei 9.296/1996 - Lei de Interceptação Telefônica e Telemática; a Lei 11.419/2006 que regulamenta o Processo Judicial Eletrônico no âmbito do Poder Judiciário; a Lei de Acesso à Informação 12.527/2011 que regulamenta o direito, previsto na Constituição, que qualquer pessoa possa receber dos órgãos públicos informações por eles

¹ Art. 35º: 1. Todos os cidadãos têm o direito de tomar conhecimento do que constar de registos mecanográficos a seu respeito e do fim a que se destinam as informações, podendo exigir a rectificação dos dados e a sua actualização.

² Art. 18, nº 4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

produzidas; a Lei do Cadastro Positivo (Lei nº 12.414, de 9 de junho de 2011) que disciplina a formação de banco de dados relativos a operações financeiras para fins de concessão de crédito; dentre outras leis que se possuem maior destaque social (TASSO, 2020).

2.2.1 Código de Defesa do Consumidor e o regulamento ao banco de dados

O Código Brasileiro de Defesa do Consumidor – CDC (Lei nº 8.078, 11 de setembro de 1990) é a norma que visa proteger os direitos do consumidor, não só apenas as informações negativas, mas todo e qualquer dado pessoal deste. O CDC, como é conhecido no âmbito jurídico, prevê em seu artigo 43º, o regramento para banco de dados e cadastro de consumidores, conferindo o direito de controlar suas informações pessoais (BIONI, 2019).

O § 2º, do artigo mencionado acima é bem incisivo ao demandar que o consumidor seja notificado sobre abertura de um banco de dados, permitindo o acompanhamento do fluxo dos dados, garantindo o acesso do consumidor, a exatidão das informações, observando o limite temporal de cinco anos, conforme rege o § 1º, o que permite que o consumidor solicite a correção ou cancelamento de uma informação desatualizada (OLIVEIRA E LOPES, 2019).

2.2.2 Lei do habeas data nº 9.507/97

O *habeas data*, previsto no artigo 5º, inciso LXXII da CF, é um dos remédios constitucionais que dá ao cidadão o direito de ter acesso, retificar ou complementar suas informações em banco de dados do poder público, estando esta última hipótese prevista na Lei 9.507/1997, que regulamenta o remédio e o rito processual desta ação constitucional. Todas as informações passíveis de *habeas data* são as de caráter público. Alguns dados não podem ser registrados pois não são necessários à identificação do indivíduo e o *habeas data* é o instrumento que o fará sua exclusão, como por exemplo posicionamento político, religião e dados relacionados a saúde da pessoa (FINCATO, 2022).

De acordo com a súmula nº 2 do Supremo Tribunal de Justiça³, antes do impetrante ingressar no judiciário, se faz necessário a busca do direito pela via administrativa, devendo ser comprovado neste caso para ajuizamento da ação. Se trata de uma ação personalíssima, pois o impetrante busca ter acesso as suas informações pessoais, sendo incabível buscar informações de terceiros como rege o inciso LXXII do artigo 5 da CF/88.

2.2.3 Marco Civil da Internet (MCI) - Lei 12.965/2014

A Lei 12.965/2014 ou, como ficou popularmente conhecida, Marco Civil da Internet (MCI), trouxe inovações sobre relações travadas na internet. A Lei foi uma resposta da sociedade contra o legislativo que buscava regulamentar as relações na internet com medidas penais. Uma das inovações está no processo legislativo, que envolveu debate aberto diretamente com a sociedade civil, mediante consultas públicas. Através de princípios, a Lei afasta a

³ BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça - STJ. Lex: SÚMULA 2, PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 08/05/1990, DJ 18/05/1990, p. 4359.

aplicação de medidas penais para assim impedir o desenvolvimento da internet e a dinamicidade do sistema informático (BIONI, 2019).

O MCI garante a proteção dos dados, mas também garante a disponibilização de dados mediante ordem judicial. A Lei é fundamenta sob três pilares: a liberdade de expressão, a neutralidade de rede e a privacidade, que fazem menção a necessidade do consentimento do usuário para a coleta, o uso, o armazenamento e o tratamento. A Lei ainda qualifica o consentimento como devendo ser livre, expresso e informado, devendo o coletor dos dados, prestar informações claras e completas (VERONESE, 2019).

3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD) Nº 13.709/2018

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nº 13.709/2018 teve o início de sua vigência em 18 de setembro de 2020. Conforme abordado anteriormente, a Constituição Federal/88 não contemplou o tema implicitamente. Somente em maio de 2020 que foi positivado como direito fundamental na CF, conforme julgado pela Ministra Rosa Weber, pouco antes do início da vigência da LGPD, quando ocorreu a implantação da redação do caput do artigo 5º da CF, incisos LXXIX e XXVI, quais são respectivamente: “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais”, e “organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais, nos termos da lei”. Já o caput do artigo 22º da CF, que trata das competências da União, passou a vigorar com o inciso XXX: “proteção e tratamento de dados pessoais” (SARLET, 2022).

A LGPD adota como modelo o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados nº 2016/679 (GDPR) da Europa, que entrou em vigor em 2018, sendo aplicável a todos os indivíduos da União Europeia e a todos aqueles que estão em solo europeu, assim como a LGPD, que é aplicável aos brasileiros e a todos em solo brasileiro (MACIEL, 2019).

3.1 Conceito e princípios

O Brasil adota o conceito expansionista de dado pessoal, ou seja, a informação relativa diretamente a pessoa natural identificada bem como a que possa torná-la identificada será protegida pela LGPD, como por exemplo nome, prenome, RG, CPF, endereço, genética, número de telefone, etc. Assim, a LGPD não trata sobre qualquer tipo de dado, mas apenas de “dados pessoais” que estejam vinculados a determinada pessoa natural identificável. Para averiguar se um dado pode ser adjetivado como pessoal, faz-se necessário uma análise contextual que irá depender do tipo de informação que poderá ser extraída de determinada base de dados (VAINZOF, 2019).

Os princípios que servem como base para esta norma estão previstos no artigo 6º da LGPD. Maciel (2019) conceitua de forma clara tais princípios, quais sejam: a) o Princípio da Finalidade que demanda a transparência no tratamento dos dados, em que o titular deve estar ciente dos propósitos do agente e em caso de alteração da finalidade, se faz necessário obtenção de novo consentimento do titular; b) o Princípio da Adequação em que os dados coletados devem estar em consonância com a finalidade solicitada; c) o Princípio da Necessidade que

impede o excessivo tratamento de dados, sendo utilizado apenas o necessário para atingir a finalidade; d) o Princípio do Livre acesso, da qualidade dos dados e da transparência em que o titular tem fácil consulta ao tratamento dos dados, sendo eles claros e atualizados, além do dever do agente de prestar informações precisas e transparentes sobre a utilização; e) o Princípio da Segurança e da Prevenção em que se deve focar, não apenas nas medidas técnicas para proteção dos dados, mas também nas medidas administrativas, afim de minimizar incidentes; f) o Princípio da não discriminação quando rege que os dados coletados não podem ter fins discriminatórios e; g) o Princípio da responsabilização e prestação de contas que é justamente a capacidade do agente de demonstrar a conformidade da utilização dos dados com a LGPD.

3.2 Os direitos dos titulares

Dado pessoal é toda informação que identifique o indivíduo direta ou indiretamente, desde o número do CPF, até as características físicas ou número de identificação dentro da empresa onde trabalha. Existem também os dados que isoladamente não podem identificar alguém, mas quando combinados com outros dados, podem identificar. Entretanto, dados que não sejam relativos a pessoa natural, não pode ser considerado dado pessoal (MACIEL, 2019). Um dado anônimo também não é considerado pessoal, pois ele passou por um processo um processo técnico (como criptografia por exemplo) e não permite que se reconstrua o caminho para descobrir quem era a pessoa titular do dado. Se a identificação ocorrer, então ele não será um dado anonimizado mas apenas um dado pseudonimizado estando então sujeito à LGPD. O artigo 13º da LGPD, **trata da** pseudonimização dos dados, que é justamente o “tratamento por meio do qual um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo”, como se fosse uma simulação, onde os dados não são apagados de fato (MACIEL, 2019).

Além disso, para utilizar-se do tratamento de dados pessoais em consonância com a LGPD, se faz necessário cumprir os requisitos taxativos dispostos no artigo 7º, sendo eles: a) o consentimento do titular, que deve ser por escrito, áudio, vídeo, entre outros com a linguagem clara e pode ser revogado a qualquer tempo (autorizações genéricas são consideradas nulas, como caixas de seleção pré-marcadas); b) para o cumprimento de obrigação legal pelo controlador (não inclui obrigações contratualmente assumidas, como por exemplo a coleta de dados de empregados, como folha de registro, e-social, FGTS e INSS); c) pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis; d) para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais; e) quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido deste; f) para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral; g) para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros; h) para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; i) quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiros, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais e; j) para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

As hipóteses de encerramento/término do tratamento dos dados estão previstas no artigo 15º da LGPD, quando o agente elimina os dados de sua base, que ocorre quando a finalidade foi alcançada, o período de tratamento foi encerrado, por solicitação do titular ou ainda por determinação da autoridade nacional. Entretanto, esta regra não é absoluta. O artigo 16º traz as exceções as regras do artigo anterior, onde não ocorrerá a exclusão dos dados quando houver cumprimento de obrigação, estudo por órgão de pesquisa, transferência a terceiro ou/e uso exclusivo do controlador.

O titular dos dados pessoais possui direitos específicos a serem exercidos trazido pela LGPD, que estão elencados no artigo 18º. Entretanto, nem todas as requisições dos titulares poderão ser atendidas. O controlador (quem toma as descrições referente aos dados) deve processar a requisição, mesmo que não seja recepcionada. É o que diz o §4º, ao regram que em caso de impossibilidade de atender o pedido do titular dos dados, o controlador deverá expor as razões jurídicas fáticas. Dentre muitos direitos dos titulares, podemos mencionar, a anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, revogação do consentimento, dentre outros. O prazo para atender o pedido do titular é de 15 dias, conforme regra o artigo 15º, inciso II. Além disso, existe ainda o direito do titular de revisar decisões tomadas com base em tratamento automatizado de dados que afetem seus interesses, de acordo com o artigo 20º, dispositivo este que foi alterado por meio da Medida Provisória 869/2018, que exclui a possibilidade de exigência de revisão apenas por pessoa física (forma humana) (MALDONADO, 2020).

A atividade administrativa do Estado necessita de um banco de dados sensíveis para promover sua gestão e podemos citar como exemplo o programa Nota Fiscal, o Sistema de Bilhete único, dentre outros. Pensando nisso, a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) em janeiro de 2022 lançou o “Guia Orientativo - Tratamento de dados pessoais pelo Poder Público”,⁴ reforçando as regras previstas na LGPD em seu artigo 23º (ANPD, 2022).

Pode-se citar, dentre as regras, que o tratamento deve ter registro, finalidade, base legal, transparência, segurança. Além disso, o controlador necessita indicar um encarregado, ou “operador” como denomina a lei, podendo ser uma pessoa jurídica, um comitê, um grupo de trabalho, sendo possível, inclusive, a terceirização de tal serviço (alterado pela medida provisória 869/2018). As mesmas regras dadas ao Estado serão aplicadas aos serviços notariais e de registro (atividade fiscalizada pelo Poder Público), e as empresas estatais (sociedade de economia mista e empresas públicas) ao operacionalizar políticas públicas, exceto quando estiverem atuando em regime de concorrência TASSO (2020),

A transferência internacional de dados é trazida pelo capítulo V da LGPD, que traz um rol taxativo, listado em seu artigo 33. Para CHAVES (2020, pg. 329, e ss), não se pode confundir transferência internacional de dados com trânsito de dados. Temos como exemplo de trânsito de dados, o controlador enviando ao seu empregado localizado no exterior dados para realizar suas tarefas. Já em relação a transferência internacional de dados, alguns exemplos são o armazenamento de dados em data centers fisicamente localizados no exterior, terceirização de atendimento ao consumidor, etc. Esta transferência deve observar se o país de destino possui

⁴ ANPD. Guia Orientativo - Tratamento de dados pessoais pelo Poder Público. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/guia-poder-publico-anpd-versao-final.pdf>. Acesso em 04 de dezembro de 2022.

regras de proteção de dados, necessária para cooperação internacional ou para a proteção da vida. O nível de proteção de dados do país estrangeiro será avaliado pela Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) por provocação dos interessados. O controlador deve garantir o cumprimento dos princípios dispostos na Lei, através de cláusulas contratuais específicas, cláusulas-padrão contratuais, selos ou certificados e código de condutas. Dada a urgência dos atores verem regulamentado a transferência internacional de dados com base na Lei, as cláusulas-padrão contratuais (CPC) tem sido o primeiro mecanismo a ser normatizado pela ANPD, que também normatiza as demais garantias (ANPD/2022).⁵

Inspirada pela regulamentação europeia (GDPR), a LGPD em seus artigos 37º a 40º, se preocupou em garantir que o controlador e operador mantenham registros do tratamento de dados pessoais, afim de mitigar os riscos e garantir o cumprimento do princípio da prestação de contas disposto no artigo 6º. A ANPD poderá determinar ao controlador a elaboração de relatório de impacto de utilização dos dados, e permitiu que a regulação deste instrumento fosse realizado posteriormente pela ANPD (BRUNO, 2020).

A LGPD se preocupou em estabelecer responsabilidade civil ao tratar sobre danos causados ao titular dos dados, deixando clara a possibilidade de reparação de danos patrimoniais, morais, individual ou coletivo em seu artigo 42º, e afim de garantir a indenização estabeleceu a responsabilidade solidária entre operador e controlador. Já o artigo 33º trouxe as hipóteses de excludentes de ilicitude, quando por exemplo, o agente provar que não realizou o tratamento dos dados, não houve violação da legislação ou que o dano é culpa exclusiva do titular dos dados ou terceiro. Neste último caso, sabemos que os sistemas operacionais não são 100% confiáveis e, os hackers estão presentes para demonstrar que o sistema é vulnerável, sendo possível a exoneração do agente nestes casos (BRUNO, 2020).

Existe um estímulo para que os ramos público e privado se autodeterminem a luz da LGPD em sua organização e funcionamento pois, as normas de segurança e os padrões técnicos de cada setor econômico são diferentes. Portanto, o artigo 50º da LGPD decreta que os agentes de tratamento poderão formular regras de boas práticas e governança a luz da legislação, levando em conta a probabilidade dos riscos e benefícios (JIMENE, 2020).

As sanções administrativas para quem descumprir a LGPD serão aplicadas pela ANPD, as quais entrarem em vigor em 1º de agosto de 2021, previstas no art. 52º incisos I a XII, sendo elas: a) advertência, com a indicação do prazo para correção; b) multa de até 2% do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil em seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00; c) multa diária, observado o limite total mencionado anteriormente, evitando a aplicação desmedida e o enriquecimento ilícito; d) publicação da infração após confirmação (risco reputacional do agente); e) bloqueio dos dados pessoais; f) eliminação dos dados pessoais e; g) suspensão/proibição parcial ou total do funcionamento do banco de dados ou do tratamento. As sanções possuem interpretação extensiva, por se aplicar a todos os destinatários da LGPD, exceto as sanções pecuniárias que não serão aplicadas a órgãos públicos. Leis específicas que possuírem sanções punitivas para aspectos pontuais, serão aplicadas conforme caso concreto se submetendo a norma respectiva,

⁵ ANPD. Tomada de subsídios sobre transferência internacional. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/tomada-de-subsidios-transferencia-internacional>. Acesso em 05 de dezembro de 2022.

como por exemplo as sanções previstas no CDC, no MCI, dentre outras. Percebe-se que a LGPD não é uma legislação punitiva, e sim pedagógica, por trazer princípios que dão espaço para os agentes de tratamento realizarem suas políticas com base na norma (ALVES, 2020).

A LGPD ainda se preocupou em criar a ANDP (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) disposta no art. 55º, que foi sancionada em 2019 pela Lei 13.853/2019, órgão federal responsável por fiscalizar e aplicar a legislação. A criação de uma autoridade independente fez-se necessária para que empresas que têm acesso a informações pessoais cumpram a legislação e possam ser auditadas nos casos em que não observarem o devido tratamento destes dados.

4 LGPD X LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A LGPD não faz menção expressa ao direito do trabalho, mas a relação trabalhista não existiria caso não houvesse a coleta e armazenamento de dados dos empregados, por parte do empregador. Esta relação tem início na fase pré-contratual (processo seletivo), passa pela fase contratual em que o empregador tem acesso a documentos pessoais, monitoramento de e-mails, câmeras de segurança, chamadas, troca de mensagens, dentre outras, e finaliza na fase pós-contratual. Ou seja, o empregador tem acesso e se torna responsável pelo armazenamento e guarda dos dados pessoais dos trabalhadores (PINHEIRO E BOMFIM, 2022).

É extremamente importante que os dados do trabalhador sejam respeitados na seara trabalhista, pois existem muitos dados sensíveis que podem ser expostos nesta relação, causando discriminação, como dados de identificação, sindical, saúde. O foco das empresas hoje deve ser a adequação de suas políticas a LGPD, e isto será considerado em caso de acidente. A cultura da proteção de dados traz ganhos a toda a sociedade e a empresa, pois potencializa a utilização de novas ferramentas tecnológicas.

4.1 Fases contratuais

A fase pré-contratual é o primeiro contato do candidato com o empregador, e nesta etapa são solicitados dados pessoais como por exemplo, CPF, estado civil, escolaridade, filiação, endereço, sendo necessário a aplicação do princípio da minimização da coleta de dados previsto na LGPD no artigo 6º, inciso III, coletando-se somente os dados estritamente necessários ao processo seletivo. Além disso, é proibido a utilização de dados pessoais para fins discriminatórios, por se tratar de um dos princípios basilares da LGPD, previsto no art. 6º, inciso IX, devendo a empresa evitar a utilização dos dados para envergonhar o candidato. Conforme prevê o art. 373-Aº da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999), é proibido publicação de vaga de emprego que exigem informações íntimas do candidato, como sexo, idade, cor, situação familiar, exceto quando a natureza do cargo exigir. Entretanto, existem exceções previstas em normas trabalhistas, como por exemplo, a solicitação de exame toxicológico para vaga de motorista conforme prevê o art. 168, §6º da CLT (alterada pela reforma trabalhista Lei nº 13.467, de 2017). Outro exemplo, é o atestado de antecedentes criminais que pode ser solicitado para uma vaga de vigilante, conforme prevê os artigos 12º e 16º, VI, da Lei n. 7.102/1983 (GUSMÃO, 2022).

O tratamento de dados na fase contratual deve seguir as regras do art. 7º da LGPD. O consentimento do empregado durante esta fase é uma conduta desejável, entretanto, não é uma obrigação para qualquer tipo de tratamento de dados por parte do empregador, exceções previstas pela própria LGPD, quando para o cumprimento de obrigação legal ou execução do contrato, conforme previsto no art. 7º incisos II e V. Cabe citar como exemplo, a realização de exames médicos periódicos que dispensam a anuência do empregado. Entretanto, conforme mencionado anteriormente, com base no princípio da não discriminação, devem ser evitados exames que possam expor a vida do trabalhador, como exames de HIV, gravidez, câncer, dentre outros (GUSMÃO, 2022).

É importante que o contrato de trabalho possua uma cláusula específica que trabalhe o consentimento do trabalhador, ou a criação de anexos contratuais inteiramente para esse fim. Existe uma relação de subordinação entre empregado e empregador, e deduz-se um consentimento forçado, mas há casos em que o empregador possui respaldo legal na LGPD para o tratamento dos dados, como por exemplo o inciso II do art. 7º que autoriza o tratamento para cumprimento de obrigação legal, e no caso prático, o empregador envia os dados do empregado ao eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas).

Outro exemplo, é do inciso IX, deste mesmo artigo, que autoriza o tratamento “quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador”, e no caso prático, o empregador realiza monitoramentos através de e-mails, câmeras, localização, respeitando a vida íntima do colaborador, não podendo ocorrer tal monitoria em locais reservados, como banheiros por exemplo (MOREIRA e MIRANDA, 2022).

Na fase pós-contratual, em regra, a empresa deve finalizar o tratamento de dados, por determinação legal ou por solicitação do titular conforme prevê o art. 15º da LGPD. Existem exceções, previstas logo no art. 16º, e pode-se tomar como exemplo, o inciso I, que menciona a possibilidade de continuação no tratamento para “cumprimento de obrigação legal pelo controlador”. Como exemplo prático, tem-se a guarda de documentos para defesa em uma eventual reclamação trabalhista.

O prazo prescricional para guarda destes dados é de até dois anos, prazo que o empregado tem para dar entrada na ação trabalhista, conforme prevê o art. 11º da CLT. Outro exemplo de exceção para a guarda de dados após o fim do contrato, são as doenças ocupacionais, cujo prazo prescricional de dois anos dá-se a partir do exame pericial. Caso a empresa descumpra tal regramento, caberá indenização por danos morais ao empregado, com base nos artigos 42º a 44º da LGPD, que trata da responsabilidade já mencionada anteriormente neste estudo (GUSMÃO, 2022).

É de extrema importância informar este prazo prescricional ao funcionário que está sendo demitido. O fluxo de dados pessoais nas relações de trabalho é muito alto e ocorrem em todas as etapas, desde o anúncio da vaga até a rescisão do contrato, necessários tanto para a segurança do trabalhador, como para que o empregador consiga desenvolver sua proposta de mercado, e o próprio empregado consiga desenvolver suas atividades.

4.1.1 Teletrabalho

Inobstante o apontado acima, há de se mensurar também um outro ponto que, pela temática, haverá uma íntima relação com a Lei Geral de Proteção de Dados. Trata-se das relações oriundas do teletrabalho. Com o início da pandemia do COVID-19, todos os voltaram suas atenções para esta modalidade de trabalho, como forma de manutenção dos empregados, da renda e da própria atividade empresarial.

Quando se pensa no teletrabalho, se pensa de imediato na comodidade, na redução de custos, na qualidade de vida, na economia de tempo com deslocamento, etc. Trata-se do trabalhador que se encontra fora das dependências físicas da empresa, mas virtualmente presente, capaz de exercer suas atividades. Entretanto, não existem apenas as vantagens para esta modalidade, mas também os riscos como o adoecimento deste empregado até a violação de sua privacidade.

A legislação incorporou este regime de trabalho, por meio da reforma trabalhista brasileira, trazido pela Lei nº 13.467/2017, que introduziu os artigos 75-Aº a 75-Eº na CLT. Entretanto, a legislação é omissa em relação a proteção à intimidade do teletrabalhador, exigindo assim uma atuação sindical forte e diferenciada. O Sindicato deve atuar como garantidor dos direitos humanos do trabalhador, parte vulnerável da relação de emprego, que por muitas vezes, neste regime de trabalho, pode não diferenciar a vida pessoal da profissional, por estar distante da realidade física laboral (MEDRADO E LIMA, 2022).

Importante mencionar também a preocupação que há em relação a utilização dos meios eletrônicos pelo empregado, em regra fornecidos pelo empregador, para fins pessoais e que podem pôr em risco a segurança da informação, para ambas as partes. A utilização de sites que hospedam vírus e possivelmente adentrem o sistema da empresa, podem causar o vazamento de dados e, conseqüentemente, a aplicação das sanções e multas previstas nos artigos 52º a 54º da LGPD. Até o momento, a ANPD não concluiu a regulamentação sobre o tema, e abriu em setembro deste ano a consulta pública sobre a norma para dosimetria da pena, o que inviabiliza a aplicação das sanções no momento (ANPD/2022).⁶

Além disso, como já mencionado anteriormente neste artigo, o empregador tem o direito de utilizar-se de meios eletrônicos para rastrear as atividades feitas pelo empregado, como por exemplo, quantidade de toques, telefonemas, imagem. No caso do teletrabalho, este acesso pode exceder o cunho privado das informações, por exemplo, capturar imagens de familiares do empregado, menores de idade, dentro outras situações que são gravíssimas. É necessário a mitigação deste poder fiscalizatório. Por exemplo, ao invés do empregador fiscalizar todo o histórico de navegação em websites do empregado, pode-se adotar a aplicação de filtros que bloqueiam a utilização de sites que prejudicam a produtividade. O trabalhador deverá ser informado com antecedência caso qualquer tipo de monitoramento seja feito (MEDRADO E LIMA, 2022).

Em 2020, com a chegada do COVID-19, as entidades públicas e privadas adotaram em larga escala o teletrabalho sem implantar antes medidas administrativas e técnicas de segurança, sem ao menos capacitar os trabalhadores e a grande maioria utilizando-se de seus próprios equipamentos em suas casas. Portanto, é importante que as empresas atuais implantem políticas

⁶ ANPD. ANPD comemora aniversário de dois anos. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-comemora-aniversario-de-dois-anos>. Acesso em 05 de dezembro de 2022.

se segurança das informações, de acordo com o seu porte, incluindo políticas de teletrabalho, e conscientizem seus funcionários a respeito.

4.2 Jurisprudências na seara trabalhista com base na LGPD

Como mencionado anteriormente neste artigo, a ANDP ainda não iniciou a aplicação de sanções e multas para quem descumprir a LGPD. Entretanto, existem várias demandas judiciais atuais que tem tomado como base a legislação. Tem-se como exemplo a sentença julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região sob o processo nº 0020023-18.2021.5.04.0802. Nesta demanda, o reclamante é motorista de transporte internacional de cargas, trabalhando para uma empresa de exportação/importação e especificamente realiza o transporte internacional de produtos para a empresa SEARA.

O contrato de seguro de cargas é avaliado por uma empresa terceirizada, réu da ação, que realiza a avaliação de riscos e perfil do motorista, que pode aprovar ou não o transporte da carga. Tal avaliação não é ilegal, no entanto, os critérios utilizados violam o direito fundamental ao trabalho, como a verificação em inquéritos policiais sem qualquer indiciamento, processos criminais e cíveis sem sentença transitada em julgado e verificação em banco de dados de restrição ao crédito (SPC/Serasa). O motorista não foi autorizado a transportar as cargas, o que acarretaria a perda do emprego e a avaliação é ilegal pois, no caso de inadimplemento do motorista por exemplo, o mesmo necessita do trabalho para regularizar suas dívidas.

As razões pelas quais o motorista não foi liberado não foram declaradas, o que abriu margem para discriminação no trabalho, e violou os artigos 5º, V e X da Constituição Federal. Além disso, a empresa terceirizada negou o acesso do motorista aos dados que foram tratados para tal avaliação, violando claramente o artigo 5º, inciso X, artigo 6º, inciso IV e o artigo 9º da LGPD, dos quais mencionam o direito de livre e facilitado acesso as informações sobre o tratamento de seus dados pessoais, declarando o Juiz sentença favorável ao motorista.

Outro exemplo de sentença trabalhista, que utilizou como base a LGPD, foi dada também pelo TRT da 4ª Região sob o nº de processo 0020746-18.2020.5.04. O reclamante ajuizou ação de produção antecipada de provas contra a empresa que trabalhava solicitando a publicidade de documentos comprobatórios que seus colegas de trabalho ganhavam salários superiores aos seus, realizando o mesmo cargo de Operador de Máquinas Empilhadeiras. Os colegas de trabalho não foram identificados, nem mesmo pelo nome. O Juiz julgou improcedente o pedido, com base no direito à privacidade tutelado pela CF e LGPD, sendo ilegal a divulgação generalizada destes dados, pois os demais operadores são terceiros estranhos a demanda judicial. O reclamante alega que tais documentos eram obrigatórios para a comprovação do direito, entretanto, não se é admitido postulação de ação para investigação, com base em teses. O juiz extinguiu o processo sem resolução de mérito.

Um desembargador do 4º TRT, julgou em 2021 um agravo de instrumento de ação antecipada de produção de provas com base no art. 18º da LGPD, sob o processo nº 0020101-72.2021.5.04.0006. O autor alega na petição inicial que notificou extrajudicialmente a empresa onde trabalhava, para que dispusesse de documentos para servir como base da futura ação trabalhista, não tendo retorno em seu pedido, juntando ao processo cópias de *e-mails* enviados pela procuradora do autor, com confirmação de leitura por parte da empresa.

O réu alegou que a procuradora não possuía poderes para requisitar documentos sensíveis em nome do autor, citando a LGPD. O Juiz, com base nos documentos apresentados e as evidências de que os e-mails enviados com as notificações e a procuração devida foram entregues, considerou inverídicos os argumentos do réu. A sustentação teve fulcro no art. 3º do art. 18 da LGPD, que trata do direito do autor de receber as informações do tratamento de seus dados pessoais, “mediante requerimento expresso do titular ou de representante legalmente constituído”.

Com base nos casos concretos citados acima, nota-se que a LGPD tem começado a pleitear diversas demandas na Justiça do Trabalho. Ainda se faz necessário firmar alguns entendimentos sobre a legislação, como as sanções disciplinares que entraram em vigor em agosto de 2021, mas ainda estão em fase de consulta pública sobre a dosimetria, apesar da legislação ser consideravelmente nova.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo, apresentar as diversas ramificações de ordenamentos jurídicos brasileiros que tentavam proteger os dados pessoais dos indivíduos antes do advento da LGPD em 2018. Avaliou-se que, sempre houveram dúvidas em relação a capacidade racional dos titulares dos dados de ter um controle efetivo sobre estes, sendo o consentimento, o elemento principal para regularizar a privacidade informacional. Tem-se, desta forma, um quadro de leis que é redundante de conteúdo e, que com o passar das décadas, não se encaixa mais com o contexto atual, com os avanços da tecnologia em constante mudança.

A LGPD veio para mudar e tentar regravar este contexto, trazendo regramentos que podem ser aplicados a todos os setores da economia. Através de seus fundamentos, princípios, objetivos e sanções, trouxe inovação, tanto para o mundo jurídico como para dentro das empresas, que tiveram que se adaptar a este novo regramento, alterando/criando suas políticas de uso de dados pessoais. Entretanto, não se pode esperar que a LGPD, sozinha, possa resolver todas as questões envolvendo a proteção de dados pessoais. Afinal, como mencionado anteriormente, tem-se uma quantidade de leis que trabalham o tema, sendo matéria complexa, exigindo esforços de todos os ramos do direito que tratam deste assunto, como é o caso do Direito do Trabalho.

Após isto, o artigo buscou examinar a aplicação da LGPD no contexto laboral, dividindo-se pelas fases do contrato, pré-contratual, contratual e pós-contratual. Com esta divisão proposta, percebeu-se que o fluxo de dados sensíveis que decorrem desta relação é muito expressivo. A LGPD é um instrumento necessário para resguardar os dados dos indivíduos e para manter a empresa segura, exigindo comprometimento de ambas as partes. O teletrabalho, como foi exposto, que é uma modalidade de trabalho fora das dependências da empresa, vem ganhando proporções mundiais, tendo em vista os avanços da tecnologia.

Considerando que, os dados pessoais de um trabalhador não consistem apenas em dados profissionais, mas também em suas características pessoais, a legislação é um importante instrumento para garantir a privacidade deste indivíduo no teletrabalho, esperando-se assim que, o empregador respeite a LGPD, conseqüentemente ocorrendo maior grau de segurança jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Fabricio da Mota. **Das sanções administrativas.** In: **LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada.** MALDONADO, Viviane Nóbrega e BLUM, Renato Opice. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2020. pg. 412.

ANPD. **Guia Orientativo: Tratamento de dados pessoais pelo Poder Público.** Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/guia-poder-publico-anpd-versao-final.pdf>. Acesso em 04 de dezembro de 2022.

ANPD. **Tomada de subsídios sobre transferência internacional.** Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/tomada-de-subsidios-transferencia-internacional>. Acesso em 05 de dezembro de 2022.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais a função e os limites do consentimento.** Rio de Janeiro: Editora Forense Ltda, 2019.

BRUNO, Marcos Gomes da Silva. **Do controlador e do operador.** In: *LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada.* MALDONADO, Viviane Nóbrega e BLUM, Renato Opice. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2020. pg. 361, 346 e ss.

BRASIL. **Constituição Federal de 5 de outubro de 1988.** *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, 1943.

BRASIL. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, 1983.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Institui o Código de Defesa do Consumidor. *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.159, de 8 de Janeiro de 1991.** Dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados. *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, 1991.

BRASIL. **Lei nº 9.296, de 24 de julho de 1996.** Regulamenta o inciso XII, parte final, do art. 5º da Constituição Federal. *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, 1996.

BRASIL. **Lei nº 9.507, de 12 de novembro de 1997.** Regula o direito de acesso a informações e disciplina o rito processual do habeas data. *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, 1997.

BRASIL. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999.** Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, 1999.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil Brasileiro. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. **Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a informatização do processo judicial. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2006.

BRASIL. **Lei nº 12.414, de 9 de junho de 2011.** Institui a Lei de Cadastro Positivo. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2011.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 19 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2011.

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.** Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2014.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.709, 14 de agosto de 2018.** Institui a Lei de Proteção de Dados Pessoais. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2018.

BRUNO, Marcos Gomes da Silva. **Do controlador e do operador.** In: *LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada*. MALDONADO, Viviane Nóbrega e BLUM, Renato Opice. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2020. pg. 361, 346 e ss.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.** 2. ed. São Paulo: Editora Thomson Reuters Brasil, 2020.

FINCATO, Denise. **Habeas Data.** In: **Estudos sobre a LGPD Lei Geral de Proteção de Dados doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.** BARZOTTO, Luciane Cardoso e COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Editora Diadorim. Porto Alegre: 2022. p. 656.

GUSMÃO, Xerxes. **Adaptações necessárias das relações de trabalho resultantes da Lei Geral de Proteção de Dados.** In: **Estudos sobre a LGPD Lei Geral de Proteção de Dados doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.** BARZOTTO, Luciane Cardoso e COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Editora Diadorim. Porto Alegre: 2022. pg. 160, 162, 156 e ss.

JIMENE, Camilla do Vale. **Da segurança e do sigilo dos dados.** In: *LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada*. MALDONADO, Viviane Nóbrega e BLUM, Renato Opice. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2020. pg. 396.

MEDRADO, Paloma e Lima, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de. **LGPD e sua relação com a proteção de dados do empregado no teletrabalho.** In: *Estudos sobre a LGPD Lei Geral de Proteção de Dados doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.* BARZOTTO, Luciane

Cardoso e COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Editora Diadorim. Porto Alegre: 2022. pg. 280 e ss.

MOREIRA, Laura Medina Martins e MIRANDA, Diogo Antonio Pereira. **Proteção de dados pessoais nas relações de trabalho.** In: **Estudos sobre a LGPD Lei Geral de Proteção de Dados doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.** BARZOTTO, Luciane Cardoso e COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Editora Diadorim. Porto Alegre: 2022. pg. 270 e ss.

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.

MALDONADO, Viviane Nóbrega. **Dos Direitos do Titular.** In: *LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada.* MALDONADO, Viviane Nóbrega e BLUM, Renato Opice. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2020. pg. 248 e ss.

OLIVEIRA, Marco Aurélio Bellizze e LOPES, Isabela Maria Pereira. **Os princípios norteadores da proteção de dados pessoais no Brasil e sua otimização pela Lei 13.709/2018.** In: *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro.* TEPEDINO, Gustavo e FRAZÃO, Ana e OLIVA, Milena Donato. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2019. pg. 27.

PINHEIRO, Iure e BOMFIM, Vólia. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho.** In: **Estudos sobre a LGPD Lei Geral de Proteção de Dados doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.** BARZOTTO, Luciane Cardoso e COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Editora Diadorim. Porto Alegre: 2022. pg. 36 e ss.

RUZZI, Mariana. **O impacto da LGPD no controle de ponto por reconhecimento facial.** In: **Estudos sobre a LGPD Lei Geral de Proteção de Dados doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.** BARZOTTO, Luciane Cardoso e COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Editora Diadorim. Porto Alegre: 2022. pg. 21 e ss.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo na Constituição Brasileira de 1988.** In: *Estudos sobre a LGPD Lei Geral de Proteção de Dados doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral.* BARZOTTO, Luciane Cardoso e COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. Editora Diadorim. Porto Alegre: 2022. pg. 656.

TASSO, Fernando Antonio. **Do Tratamento de Dados Pessoais pelo Poder Público.** In: **LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada.** MALDONADO, Viviane Nóbrega e BLUM, Renato Opice. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2020. pg. 276, 288 e ss.

VAINZOF, Rony. **Disposições preliminares.** In: *LGPD Lei Geral de Proteção de Dados Comentada.* MALDONADO, Viviane Nóbrega e BLUM, Renato Opice. 2. ed. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2020. pg. 82, 126 e ss.

VARGAS, Isadora Formenton. **Três fundamentos à cidade inteligente: a tônica da proteção de dados no poder público.** In: *Lei geral de proteção de dados e o poder público.* CRAVO, Daniela Copetti e CUNDA, Daniela Zago Gonçalves da e RAMOS, Rafael. Editora Escola

Superior de Gestão e Controle Francisco Juruena e Centro de Estudos de Direito Municipal. Porto Alegre: 2021. pg. 109 e ss.

VERONESE, Alexandre. **Os direitos de explicação e de oposição frente às decisões totalmente automatizadas: comparando o RGPD da União Europeia com a LGPD brasileira.** In: **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro.** TEPEDINO, Gustavo e FRAZÃO, Ana e OLIVA, Milena Donato. Editora Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2019. p. 238.