**UNIFAMA – UNIÃO DAS FACULDADES DO MATO GROSSO**

# OS IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.

**COLÍDER - MT**
**2026**

**UNIFAMA – UNIÃO DAS FACULDADES DO MATO GROSSO**

**MATHEUS SOARES DANTAS**

# OS IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Corpo Docente da Faculdade de Colíder - Facider/UNIFAMA, como pré-requisito necessário à obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique

**COLÍDER - MT**
**2026**

## FICHA CATALOGRÁFICA

**MATHEUS SOARES DANTAS**

# OS IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Corpo Docente da Faculdade de Colíder - Facider/UNIFAMA, como pré-requisito necessário à obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientadora: Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique

_____
Examinador (a)
Faculdade de Colíder – Facider/UNIFAMA

_____
Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique
Coordenadora do Curso de Bacharelado em Direito
Faculdade de Colíder – Facider/UNIFAMA

_____
Examinador (a)
Faculdade de Colíder – Facider/UNIFAMA

**COLÍDER-MT**
**2026**

# AGRADECIMENTOS

*"O estudo do direito é o primeiro passo para à aplicação da justiça". Mércio Franklin*

## RESUMO

O propósito deste trabalho é examinar a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, que foi sancionada em 18 de setembro de 2020. A LGPD visa resolver questões relacionadas ao controle dos dados pessoais e ao direito à privacidade dos cidadãos. Ela tem como objetivo principal reduzir os riscos associados ao uso inadequado ou abusivo de dados, ao mesmo tempo em que cria um ambiente de segurança jurídica para o desenvolvimento de novos negócios e tecnologias. A aplicação da LGPD não afetará apenas as operações de empresas brasileiras, mas também as de empresas nacionais ou estrangeiras que ofereçam produtos/serviços no mercado brasileiro ou monitorem o comportamento de pessoas cujos dados estejam localizados no Brasil, independentemente da nacionalidade ou local de residência dessas pessoas. Este estudo é baseado em uma análise bibliográfica, de natureza qualitativa, e se concentra nas disposições da legislação. Ele explora os princípios e fundamentos da LGPD, examina seus impactos nas relações de trabalho, detalha as fases do tratamento de dados e avalia as vantagens e desvantagens de sua aplicação. Além disso, destaca a importância da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) como órgão de supervisão específico.

**Palavras-chave:** LGPD; Relação de trabalho; Tratamento de dados.

.

## ABSTRACT

The purpose of this work is to examine the implementation of the General Data Protection Law (LGPD), Law No. 13,709/2018, which was sanctioned on September 18, 2020. The LGPD aims to resolve issues related to the control of personal data and the right to citizens' privacy. Its main objective is to reduce the risks associated with the inappropriate or abusive use of data, while at the same time creating an environment of legal security for the development of new businesses and technologies. The application of the LGPD will not only affect the operations of Brazilian companies, but also those of national or foreign companies that offer products/services in the Brazilian market or monitor the behavior of people whose data is located in Brazil, regardless of their nationality or place of residence. people. This study is based on a bibliographical analysis, of a qualitative nature, and focuses on the provisions of the legislation. It explores the principles and foundations of the LGPD, examines its impacts on work relationships, details the phases of data processing and evaluates the advantages and disadvantages of its application. Furthermore, it highlights the importance of the National Data Protection Authority (ANPD) as a specific supervisory body.

**Keywords:** LGPD; Work relationship; Data processing.

## SUMÁRIO

**1 INTRODUÇÃO ..... 11**
**2 REFERENCIAL TEÓRICO ..... 13**
2.1 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS EM SUA VISÃO GERAL E CONCEITOS FUNDAMENTAIS ..... 13
2.2 PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DA LGPD ..... 16
**2.2.1 Princípio da Adequação ou da Adaptação ..... 18**
**2.2.2 Princípio da Necessidade ..... 19**
**2.2.3 Princípio do Livre Acesso ..... 19**
**2.2.4 Princípio da Qualidade dos Dados ..... 20**
**2.2.5 Princípio da Transparência ..... 20**
**2.2.6 Princípio da Segurança ..... 21**
**2.2.7 Princípio da Prevenção ..... 21**
**2.2.8 Princípio da não Discriminação ..... 21**
**2.2.9 Princípio da Responsabilização e Prestação de Contas ..... 22**
**3 CONCEITOS PREVISTOS NA LGPD ..... 22**
3.1 DADOS PESSOAIS E DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS ..... 23
3.2 TRATAMENTO DE DADOS ..... 23
3.3 AGENTES DE TRATAMENTO DE DADOS ..... 24
**4 RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO ..... 25**
4.1 CONCEITOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO ..... 25
4.2 DIFERENÇAS ENTRE RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO ..... 27
4.3 IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ..... 32
4.4 ETAPAS DO TRATAMENTO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ..... 33
**4.4.1 Fase pré-contratual ..... 33**
**4.4.2 Fase contratual ..... 34**
**4.4.3 Fase de execução do contrato de trabalho ..... 35**
**4.4.4 Fase de término do contrato de trabalho ..... 38**
4.5 DESVANTAGENS E VANTAGENS DA APLICABILIDADE DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ..... 39
**4.5.1 Desvantagens ..... 39**
**4.5.2 Vantagens ..... 41**
4.6 SANÇÕES E PENALIDADES ..... 43
4.7 APLICAÇÃO DA LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ..... 46

**5 CONCLUSÃO ..... 51**
**REFERÊNCIAS ..... 53**

# 1 INTRODUÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, teve sua vigência iniciada formalmente com a publicação da sanção presidencial em 18 setembro de 2020, após incessantes debates no Congresso Nacional em torno da possibilidade de adiamento em razão da pandemia da COVID-19. A aplicação das sanções administrativas previstas no referido diploma legal foi adiada para 1º de agosto de 2021, nos termos do art. 65, I-A, da Lei Geral deProteção de Dados (LGPD).

Desse modo, é indispensável ressaltar que a LGPD é fruto da necessidade de regulamentação de uma tensão social visível entre o controle dos dados pessoais e o direito de privacidade, sendo utilizada pelas empresas privadas e/ou públicas, com a finalidade de gerar dados ou para análises de questões de segurança pública. Como forma de exemplo, a coleta de informações pessoais (cadastro biométrico) foi recentemente explorada pela justiça eleitoral.

Fazendo uma breve evolução histórica em torno da LGPD e como chegou-se a essemomento, é relevante mencionar que, mesmo sem uma legislação específica, já existia no Brasila previsão dispersa no ordenamento jurídico tratando da necessidade de proteção de dados pessoais.

Pode-se fazer menção ao próprio texto constitucional que, em seu art. 5º traz, dentre outros direitos fundamentais, I) a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização; II) a inviolabilidade do domicílio; e III) a inviolabilidade do sigilo de dados; (CF Art. 5º).

A LGPD define tratamento como toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem à coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração, nos termos do inciso X do art. 5º da norma.

Vale ressaltar que a LGPD conceitua os dados pessoais em seu art. 5º, inciso I, como sendo as informações relacionadas à pessoa natural identificada ou identificável. Dados sensíveis, por sua vez, nos termos do art. 5º, inciso II, são definidos como aqueles sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado

referente à saúde ou à vida sexual e dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Por fim, o art. 49 estabelece que os sistemas utilizados para o tratamento de dados pessoais devem ser estruturados de forma a atender aos requisitos de segurança, aos padrões de boas práticas e de governança e aos princípios gerais previstos na LGPD e nas demais normas regulamentares. Por isso, resta a pergunta: de que forma a Lei Geral de Proteção de Dados pode ser implementada nas organizações sem impactar diretamente as relações trabalhistas e governança empresarial?

Para responder a esses questionamentos, o objetivo geral desse trabalho foi analisara aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018 sancionada em 18 desetembro de 2020, como regulamentação da divergência entre o controle dos dados pessoais e o direito de privacidade do cidadão. Foram objetivos específicos: I) entender os conceitos geraisda Lei Geral de Proteção de Dados; II) conceituar as relações de trabalho e emprego e; III) identificar as vantagens e desvantagens da aplicabilidade de Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho.

O tipo de pesquisa realizado nesse trabalho foi uma Revisão da Literatura, contando com uma consulta a livros, dissertações e artigos científicos selecionados através de busca nas seguintes bases de dados (livros, sites de banco de dados etc.): Scielo, Capes, Biblioteca de Teses da USP e Plataforma Sucupira. O período dos artigos pesquisados foram os trabalhos publicados nos últimos 10 anos com as seguintes palavras-chave: LGPD, relações de trabalho e tratamento de dados.

# 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir, fornecemos a base teórica para analisar como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) se aplica às relações de trabalho. Isso envolve a exploração de conceitos e teorias relacionados à LGPD, incluindo sua visão geral, fundamentos e princípios. Além disso, vamos abordar os conceitos introduzidos pela LGPD que estão diretamente ligados ao nosso tema de pesquisa, como dados pessoais, dados sensíveis, tratamento de dados e os envolvidos no tratamento de dados. Também, vamos apresentar os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, destacando suas principais distinções.

## 2.1 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS EM SUA VISÃO GERAL E CONCEITOS FUNDAMENTAIS

A Lei Geral de Proteção de Dados, também chamada de LGPD, foi estabelecida através da Lei nº 13.709, datada de 14 de agosto de 2018, e sua implementação plena ocorreu em agosto de 2020 (BRASIL, 2018). O propósito fundamental dessa legislação é estabelecer um arcabouço legal que crie uma base sólida para garantir a segurança e a uniformidade das práticas, visando à proteção dos dados pessoais de todos os cidadãos brasileiros, abrangendo tanto pessoas físicas quanto jurídicas, sejam elas de direito público ou privado.

Os princípios fundamentais da proteção de dados são delineados na própria LGPD, conforme evidenciado no Artigo 2º, conforme exposto a seguir:

> A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:
> I - o respeito à privacidade;
> II - a autodeterminação informativa;
> III- a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
> IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
> IV - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
> V - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e
> VI- os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais. (BRASIL, 2018)

Seguindo o entendimento, a LGPD estabelece diretrizes abrangentes relacionadas à coleta, armazenamento, processamento e compartilhamento de dados pessoais, fortalecendo substancialmente a proteção dessas informações e impondo sanções mais severas em caso de infrações.

De maneira mais elucidativa, a LGPD assume o papel de assegurar o direito à privacidade como um direito fundamental. Isso se torna particularmente relevante na era da tecnologia avançada, na qual ocorrem frequentes violações desses direitos, muitas vezes manifestadas por meio de ataques aos bancos de dados digitais e outras formas de acesso indevido a informações pessoais. (MACIEL, 2019, p. 7).

Em relação a essa garantia do direito à privacidade, Maciel (2019, p. 7) oferece sua perspectiva, afirmando que:

> Em 1824, a Constituição do Império reconhecia um certo direito à privacidade, ao proteger o "segredo da carta" e a "inviolabilidade da casa". No entanto, naquele momento, a privacidade estava submetida a um conceito mais lastreado na propriedade, ou seja, a carta magna protegia o meio físico e não o conteúdo em si. Porisso, vê-se apenas referência ao sigilo da correspondência e à inviolabilidade do domicílio. Perceba-se que não há uma proteção da privacidade por si só, pelo seu conteúdo ou por um aspecto mais subjetivo. O que se protegia ali era a invasão, o atode romper barreiras físicas.

A legislação brasileira referente à proteção de dados não surgiu de maneira casual; pelo contrário, foi impulsionada pelo Marco Civil da Internet, que marcou o início de uma série de termos e conceitos que se tornaram parte do léxico jurídico relacionado aos sistemas de proteção de dados. O Marco Civil da Internet marcou o início de uma nova fase no Brasil. (MACIEL, 2019, p. 8).

Foi com o Marco Civil da Internet que o Brasil passou a constar em seu sistema jurídico a palavra "privacidade". Embora curioso, esse fato nada inova, já que "vida privada", no frigir dos ovos, possui o mesmo sentido. Maciel (2019, p. 9) afirma que com o MCI entrando em vigor em 2014, a internet no Brasil passou a ser mais bem disciplinada, prevendo como princípios a proteção da privacidade e dos dados pessoais (art. 3º), bem como garantindo aos usuários, dentre outros, os seguintes direitos (art. 7º):

> VII - não fornecimento a terceiros de seus dados pessoais, inclusive registros de conexão, e de acesso a aplicações de internet, salvo

> mediante consentimento livre, expresso e informado ou nas hipóteses previstas em lei;
> VIII - informações claras e completas sobre coleta, uso, armazenamento, tratamento e proteção de seus dados pessoais, que somente poderão ser utilizados para finalidades que:
> a) justifiquem sua coleta;
> b) não sejam vedadas pela legislação;
> c) estejam especificadas nos contratos de prestação de serviços ou em ermos de uso de aplicações de internet.
> X - exclusão definitiva dos dados pessoais que tiver fornecido a determinada aplicação de internet, a seu requerimento, ao término da relação entre as partes,
> ressalvadas as hipóteses de guarda obrigatória de registros previstas nesta Lei. (Maciel, 2019, p. 13).

A necessidade de regulamentação para proteção de dados não é exclusiva do Brasil. Em países europeus, já existe uma legislação específica que lida com questões relacionadas à proteção de dados e informações. Essa nova categoria de regulamentação busca assegurar a integridade dos dados e a privacidade de cada indivíduo, empregando um sistema regulatório semelhante ao europeu. A LGPD se aplica a todas as operações de tratamento de dados realizadas no Brasil, sejam elas voltadas para a oferta de produtos e serviços ou para o tratamento de dados de pessoas localizadas no país. (BIONI *et al*, 2023).

> Em 1970, no Estado Alemão de Hesse, surge a primeira lei mundial de proteção aos dados pessoais, em uma década em que começam a surgir inúmeras legislações de proteção, com o reconhecimento de que os “dados pessoais constituem uma projeção da personalidade do indivíduo e que, portanto, merecem uma tutela forte” (BIONI *et al*, 2023, p. 55).

Sob uma perspectiva econômica, os dados são valiosos na medida em que podem ser transformados em informações cruciais para atividades econômicas. Para ilustrar a sensibilidade dos dados, o especialista Martin Hilbert destaca que com apenas 150 "curtidas" em redes sociais, algoritmos podem conhecer mais sobre alguém do que seu próprio parceiro, e com 250 "curtidas", podem até superar o autoconhecimento da pessoa (TEPEDINO, FRAZÃO, OLIVA, 2019).

Esses dados pessoais têm sido amplamente explorados por governos e grandes atores econômicos, criando uma assimetria de informações em que esses agentes sabem muito sobre os cidadãos, enquanto os cidadãos sabem muito pouco

sobre eles. Isso resulta em um cenário de "capitalismo de vigilância" que, por sua vez, contribui para a formação de uma sociedade de vigilância. (TEPEDINO; FRAZÃO; OLIVA, 2019).

Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira desempenha um papel fundamental ao fortalecer a autonomia das pessoas em relação aos seus dados e ao proporcionar um controle adequado sobre essas informações. A LGPD não se limita ao ambiente virtual, abrangendo todos os meios nos quais os dados são coletados e usados. No entanto, é no ambiente virtual que surgem as maiores preocupações e desafios em relação à proteção de dados. (TEPEDINO; FRAZÃO; OLIVA, 2019).

Tepedino, Frazão e Oliva (2019) observam que grande parte desse processo ocorre com base em informações aparentemente triviais para o cidadão comum, como histórico de buscas na internet, atividades em redes sociais, preferências musicais e de locais, entre outros. Esses dados, depois de processados, alimentam a inteligência artificial, que se torna um componente crucial na tomada de decisões. Mais do que uma questão de privacidade no sentido de intimidade ou desejo de solidão, a proteção de dados, nesse contexto, é fundamental para preservar a individualidade, a liberdade e até mesmo a democracia.

Seguindo o raciocínio dos autores (TEPEDINO; FRAZÃO; OLIVA, 2019), no setor público, o tratamento de dados tem como principal objetivo a execução de políticas públicas, de acordo com a legislação ou regulamentação vigente, ou com base em contratos, convênios e instrumentos similares. Nessas situações, o consentimento do titular dos dados não é obrigatório. A LGPD permite que órgãos públicos tratem dados pessoais para cumprir suas obrigações legais ou regulatórias, conforme previsto em seu artigo 23, desde que as finalidades do tratamento sejam informadas ao titular dos dados.

Em resumo, o tratamento de dados pessoais só é permitido se estiver enquadrado em uma das hipóteses listadas no artigo 7º da LGPD, que estabelece as condições necessárias para determinar se o tratamento é permitido pelo controlador ou operador de dados. (TEPEDINO; FRAZÃO OLIVA ,2019).

## 2.2 PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DA LGPD

Segundo o Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2020) o tema da proteção de dados pessoais, conforme estabelecido no artigo 2º da LGPD, possui diversos fundamentos, a saber:

Respeito à Privacidade: A LGPD visa garantir o respeito aos direitos fundamentais de inviolabilidade da intimidade, honra, imagem e vida privada das pessoas. (BRASIL, 2020);

Autodeterminação Informativa: Reconhece o direito dos cidadãos ao controle e proteção de seus dados pessoais e íntimos, promovendo a autodeterminação sobre suas informações. (BRASIL, 2020);

Liberdades Fundamentais: A lei assegura a liberdade de expressão, informação, comunicação e opinião, direitos consagrados na Constituição brasileira. (BRASIL, 2020);

Desenvolvimento Econômico e Tecnológico: A LGPD contribui para a criação de um ambiente de segurança jurídica em todo o país, promovendo o desenvolvimento econômico, tecnológico e a inovação. (BRASIL, 2020);

Livre Iniciativa e Concorrência: Estabelece regras claras e aplicáveis a todo o setor privado, promovendo a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor. (BRASIL, 2020);

Direitos Humanos: A lei busca garantir o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas. (BRASIL, 2020);

Um princípio fundamental no tratamento de dados pessoais é a boa-fé. Além disso, é crucial questionar a finalidade do tratamento, a necessidade da quantidade de dados coletados, a obtenção do consentimento do indivíduo envolvido e a possível geração de discriminação. Essas são algumas das questões que devem ser consideradas. (BRASIL, 2020)

De acordo com o Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2020) O artigo 6º da LGPD estabelece os seguintes princípios a serem seguidos no tratamento de dados pessoais:

De acordo com o Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, o princípio da finalidade, conforme definido no inciso I do artigo 6º da LGPD, implica que o tratamento de dados deve ocorrer com objetivos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular dos dados. Isso significa que, durante a coleta de dados, é necessário fornecer uma explicação clara e completa que justifique o propósito desse tratamento.

Seguindo o entendimento do tribunal, o princípio da finalidade possui uma relevância prática significativa, uma vez que proporciona ao titular dos dados a garantia, por meio de informações prévias, de que o tratamento de seus dados está dentro dos limites legais e ocorre de maneira lícita.

Portanto, as finalidades específicas para as quais os dados pessoais serão tratados devem ser identificadas e avaliadas antecipadamente pelo controlador, a fim de verificar sua compatibilidade com esse princípio fundamental.

### 2.2.1 Princípio da Adequação ou da Adaptação

O inciso II do artigo 6º da LGPD estabelece o princípio da compatibilidade, que diz respeito à necessidade de que o tratamento de dados seja condizente com as finalidades informadas ao titular, levando em consideração o contexto em que o tratamento ocorre. Isso implica que os dados devem ser processados de acordo com sua finalidade original, e a coleta de dados deve ser compatível com o propósito principal do tratamento. (BRASIL, 2020)

Podemos fazer uma analogia entre os princípios da LGPD e o Direito do Trabalho, destacando a importância da adaptação:

> A finalidade da negociação coletiva é a de adequar os direitos trabalhistas a cada categoria, de acordo com a região, época, situação econômica, empresa, condições de trabalho etc. Deve levar em conta todas as premissas e condições para negociar. Assim, quando uma empresa estiver passando dificuldades financeiras, a finalidade da negociação coletiva será a de reduzir direitos privados antes garantidos à categoria, para evitar as despedidas coletivas. Se o empregador estiver atravessando dificuldades financeiras, ou em processo falimentar, a solução poderá ser a de flexibilizar direitos previstos em lei, como, por exemplo, reduzir salários. Se, por outro lado, as condições financeiras e econômicas do patrão estiverem boas e as de trabalho ruins, a negociação deve buscar melhoria das condições de trabalho, primando pelo aumento das benesses e melhoria das condições sociais do trabalhador. (CASSAR, 2018, p. 258).

O Princípio da adequação/adaptação implica na possibilidade de ajustar ou modificar os direitos trabalhistas, de forma a alinhar esses direitos com a situação econômica da empresa.

### 2.2.2 Princípio da Necessidade

De acordo com Zeferino (2020) o Princípio da limitação do tratamento, conforme definido no inciso III do artigo 6º da LGPD, estabelece a necessidade de coletar apenas os dados estritamente necessários para cumprir os objetivos do tratamento, garantindo que as informações pessoais coletadas sejam relevantes, proporcionais e não excessivas em relação a esses propósitos, como destacado pelo especialista:

> O princípio visa fazer com que a coleta de dados pessoais seja restrita ao que realmente é necessário para a realização da finalidade pretendida. Isso faz com que dados pessoais não pertinentes à ocasião de tratamento sejam mantidos fora do processo, de certa forma, zelando pelo sigilo dessas informações. Ou seja, dados pessoais que não são necessários não serão coletados, fazendo com que o indivíduo não seja exposto sem necessidade. Dessa forma, a coleta de dados pessoais se torna restritiva. Por exemplo, podemos citar o caso de exigir dados como laudos e diagnósticos cardíacos de um candidato à vaga administrativa. Não há necessidade disso, visto que um profissional da área administrativa não trabalha realizando esforços físicos. Assim sendo, o princípio da necessidade LGPD funciona como uma diretriz da legislação, garantindo que somente dados pessoais pertinentes sejam coletados. Para empresas que trabalham realizando coletas de dados pessoais, como o caso de consultorias em RH, agências de créditos, entre outras, pode parecer inicialmente que trabalhar respeitando o princípio da necessidade seja um fator dificultante. Entretanto, uma coleta mais efetiva de dados pessoais, se adequando à estrita necessidade, poderá fazer com que a empresa trabalhe de forma rápida e direta em seus cadastros. Isso porque não se perderá tempo e memória arquivando dados desnecessários. (ZEFERINO, 2020).

Observa- se que a LGPD tem como objetivo assegurar que os profissionais utilizem somente as informações que são absolutamente essenciais. (ZEFERINO, 2020)

### 2.2.3 Princípio do Livre Acesso

O inciso IV do artigo 6º da LGPD estabelece que o titular dos dados tem o direito de acessar de maneira fácil e gratuita as informações sobre como seus dados estão sendo tratados, incluindo o propósito e a duração desse tratamento. Esse acesso livre e transparente aos próprios dados é fundamental para que o titular possa

controlar o uso de suas informações pessoais, em conformidade com as normas internacionais de segurança da informação, como a ISO/IEC 27000:2018. Além disso, o artigo 9º da LGPD reforça a necessidade de facilitar e tornar gratuita essa consulta, detalhando como será realizada a forma e a duração do tratamento dos dados. Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2020)

### 2.2.4 Princípio da Qualidade dos Dados

Esse princípio tem como objetivo assegurar que os dados dos titulares sejam precisos, claros, relevantes e atualizados de acordo com a necessidade e a finalidade do tratamento. Qualquer imprecisão pode acarretar sérias consequências para as partes envolvidas. Para minimizar o risco de erros na coleta e no tratamento de informações, estamos ingressando em uma nova era no manejo de dados. De acordo com uma diretriz emitida na França em 25 de janeiro de 2019, na região de Strasbourg, foi estabelecido que os controladores de dados são obrigados a utilizar sistemas de alta inteligência artificial para o processamento de dados. Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2020). Portanto, é crucial manter um constante diálogo com as empresas responsáveis pelos sistemas de tecnologia da informação para garantir a conformidade com esse princípio.

### 2.2.5 Princípio da Transparência

De acordo com Lima (2020) esse princípio tem como finalidade assegurar que os titulares de dados recebam informações claras, precisas e facilmente compreensíveis sobre como seus dados serão tratados e quem serão os responsáveis por esse tratamento. Lima (2020) elabora esse conceito destacando a importância da utilização de linguagem simples e acessível, juntamente com elementos visuais quando apropriado. Isso reflete o direito das pessoas naturais de serem informadas sobre a coleta e o uso de seus dados pessoais, incluindo os objetivos desse tratamento, o período em que as informações serão mantidas e com quais partes esses dados serão compartilhados. O legislador demonstra claramente sua preocupação ao introduzir o princípio da transparência, visando tranquilizar os titulares de dados e garantir que seus dados não serão utilizados de maneira prejudicial.

### 2.2.6 Princípio da Segurança

Engloba a implementação de medidas tanto técnicas quanto administrativas destinadas a resguardar os dados contra acessos não autorizados, bem como contra incidentes acidentais ou ilícitos que possam resultar na destruição, perda, alteração, comunicação ou disseminação inadequada dessas informações. Lima (2020)

A LGPD aborda com precisão a questão da segurança dos dados pessoais diante de diversas circunstâncias. Os sistemas de informação devem empregar medidas técnicas e administrativas que tenham como objetivo proteger os dados pessoais contra possíveis violações, abrangendo não apenas eventos intencionais, mas também situações acidentais. A estruturação dos sistemas deve estar em conformidade com os critérios de segurança, boas práticas de governança e outros requisitos estabelecidos no artigo 49 da LGPD Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2020)

### 2.2.7 Princípio da Prevenção

De acordo com Superior Tribunal de Justiça (STJ) (BRASIL, 2020) este princípio é um dos alicerces fundamentais da Segurança da Informação, orientado pela prevenção de contingências por meio da implementação de medidas que evitem danos decorrentes do tratamento de dados pessoais.

A LGPD estabelece uma abordagem que visa transformar a cultura de tratamento de dados pessoais, visando à mitigação de riscos desde a fase prévia ao tratamento, com o objetivo de minimizar ao máximo a possibilidade de violações de dados pessoais. Na prática, a LGPD tem como objetivo assegurar que a coleta de dados e os procedimentos subsequentes sejam conduzidos com a máxima segurança e cautela, a fim de evitar situações anômalas que possam resultar em prejuízos significativos. (ZEFERINO, 2020)

### 2.2.8 Princípio da não Discriminação

De acordo com a LGPD, é estritamente proibido o tratamento de dados com o propósito de discriminação, ilegalidade ou abuso. Isso significa que não é permitido,

durante o tratamento de dados pessoais, excluir informações relacionadas a características específicas, como origem racial ou étnica, opinião política, religião ou crenças, localização geográfica, afiliação sindical, estado genético ou de saúde, ou orientação sexual. (BRASIL, 2020)

É relevante destacar que esse princípio proíbe o tratamento discriminatório de dados quando realizado de maneira ilegal ou abusiva, uma vez que, naturalmente, pode ocorrer discriminação no processamento de dados, inclusive aqueles considerados sensíveis, desde que esteja em conformidade com as bases legais estabelecidas. (BRASIL, 2020)

Portanto, o princípio da não discriminação desempenha um papel fundamental na imposição de limites e permissões no tratamento de dados, a fim de reduzir o risco de determinismo tecnológico. . (BRASIL, 2020).

### 2.2.9 Princípio da Responsabilização e Prestação de Contas

De acordo com esse princípio, é esperado que o controlador ou operador apresente evidências de todas as medidas eficazes adotadas para garantir a conformidade com a lei e a eficácia das ações implementadas. Como destacado por Pestana (2019):

> o agente responsável pelo tratamento dos dados não só deverá comprovar, de um lado,ter adotado os procederes e praticado os atos permitidos pelo normativo, como, também, de outro lado, que todos eles tenham tido eficácia efetiva. Pois, ainda que oagente tenha agido com boa-fé, caso tenha ocorrido descumprimento das normas de proteção de dados, tal fato equivalerá a enfrentamento frontal ao princípio da responsabilização e da prestação de contas.

Assim, ao longo de todo o processo de tratamento de dados sob sua responsabilidade, os agentes devem avaliar a conformidade legal e adotar os procedimentos de proteção de dados de acordo com sua própria análise de riscos, como mencionado por Pestana (2019).

## 3 CONCEITOS PREVISTOS NA LGPD

O conceito de proteção de dados pessoais na LGPD tem como base o respeito à

privacidade, a capacidade de controle individual, a liberdade de expressão, o estímulo ao desenvolvimento econômico e tecnológico, a promoção da livre iniciativa e a proteção dos direitos humanos. A seguir, serão delineados os principais termos definidos ela LGPD que se relacionam com o tema em análise.(LOPES, 2022, p. 16)

## 3.1 DADOS PESSOAIS E DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS

No contexto da aplicação desta legislação, é fundamental examinar a definição de dados pessoais. Conforme definido pela LGPD (Brasil, 2018), dados pessoais referem-se a informações vinculadas a uma pessoa natural identificada ou identificável.

Uma descrição prática desse conceito de dados pessoais é apresentada pelo SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados (BRASIL, 2019):

> Se uma informação permite identificar, direta ou indiretamente, um indivíduo que esteja vivo, então ela é considerada um dado pessoal: nome, RG, CPF, gênero, data e local de nascimento, telefone, endereço residencial, localização via GPS, retrato em fotografia, prontuário de saúde, cartão bancário, renda, histórico de pagamentos, hábitos de consumo, preferências de lazer; endereço de IP (Protocolo da Internet) e cookies, entre outros.

O conceito de dado pessoal sensível é também definido no inciso II do artigo 5º da Brasil (2018), que o descreve como " 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." (BRASIL, 2018).

Para classificar um dado pessoal como sensível, é necessário que ele esteja explicitamente incluído na lista específica definida pela LGPD. Alguns dados, embora possam ser considerados sensíveis em um contexto geral, só são reconhecidos como tais quando estão previstos nessa lista taxativa. (LOPES, 2022, p. 17)

## 3.2 TRATAMENTO DE DADOS

Dentro desse contexto, é evidente que a LGPD se estende a uma variedade de situações do dia a dia, nas quais ocorre o compartilhamento de informações pessoais que devem ser tratadas de acordo com as disposições exigidas por essa legislação. (CORREIA; BOLDRIN, 2020)

Além disso, é crucial considerar como esses dados pessoais são tratados. De acordo com as orientações de Correia e Boldrin (2020), a empresa só está autorizada a realizar o tratamento desses dados pessoais mediante o consentimento expresso do colaborador, sendo preferencialmente obtido por escrito, a fim de evitar potenciais debates sobre sua utilização.

A LGPD (BRASIL, 2018) define o tratamento de dados como:

> 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;

Seguindo o mesmo raciocínio da lei, no que diz respeito ao manuseio de informações, a LGPD introduziu a exigência de elaboração do Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD) para as organizações. Esse relatório deve ser submetido como forma de demonstrar a conformidade com a lei.

## 3.3 AGENTES DE TRATAMENTO DE DADOS

No que diz respeito aos participantes envolvidos no processamento de dados, há diferentes papéis definidos. O titular dos dados é a pessoa proprietária das informações pessoais. O controlador, seja uma pessoa física ou jurídica, é responsável por determinar como os dados serão tratados, enquanto o operador, também pessoa física ou jurídica, age em nome do controlador na execução do tratamento de dados. Além desses, existe o encarregado, que é designado pelo controlador e assume a responsabilidade pela comunicação entre o controlador, o titular dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (PALLOTA; MORAES, 2021, p.19).

O controlador e o operador têm a obrigação de documentar todas as operações realizadas durante o processo de tratamento de dados pessoais,

garantindo assim o controle e a transparência das ações e dos objetivos relacionados ao tratamento de dados. A nomeação de um encarregado tem como objetivo centralizar as informações e garantir que a conformidade com as normas seja efetivamente verificada. (PALLOTA; MORAES, 2021, p.19)

# 4 RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO

Embora as palavras "trabalho" e "emprego" frequentemente sejam usadas para descrever uma ocupação, elas possuem significados distintos na prática. O "trabalho" está intimamente relacionado com os objetivos pessoais e as conquistas profissionais, sendo impulsionado por projetos, metas, aspirações e sonhos, e vai além da simples necessidade financeira. Ele reflete a identidade e a realização da pessoa. (MALDONADO; BLUM, 2021, p. 29)

Por outro lado, o "emprego" é uma atividade realizada principalmente por necessidade financeira, na qual a pessoa pode não necessariamente gostar do que faz. Serve primordialmente como uma fonte de renda e pode não estar alinhado com as paixões ou objetivos pessoais. (MALDONADO; BLUM, 2021, p. 29)

## 4.1 CONCEITOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO

O artigo 1º da LGPD estabelece que a principal finalidade da lei é proteger os "direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural", sem fazer distinção com relação ao tipo de relação jurídica na qual o tratamento de dados pessoais ocorre. A própria denominação da lei como "Lei Geral" de Proteção de Dados sugere que ela se aplica a diversas formas de relações, incluindo as relações de trabalho. (MALDONADO; BLUM, 2021, p. 30)

Nesse sentido, conforme explicado por Barros (2020), a relação de trabalho engloba a prestação de serviços, com ou sem remuneração, entre empregador e trabalhador, mesmo que não haja um contrato formal entre as partes. Isso abrange uma ampla gama de situações, como estágios profissionais, trabalhos eventuais, atividades autônomas, trabalho voluntário, trabalho avulso, trabalho temporário, entre outras, como expõe Süssekind (2009, p. 37):

> A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce.

Nesse contexto, é fundamental ressaltar a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A relação de emprego está diretamente relacionada ao artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece um vínculo formal entre a empresa e o trabalhador, caracterizado por uma prestação de serviços regular, dependente e remunerada sob a forma de um salário. (NASCIMENTO, 2006, p.44)

Por outro lado, conforme explicado por Marques (2019), a relação de trabalho ocorre quando alguns dos critérios definidos no artigo 3º da CLT não são atendidos. Isso pode incluir situações em que uma pessoa presta serviços esporádicos para uma empresa de forma autônoma, por exemplo.

Seguindo o entendimento do doutrinador, verifica- se que LGPD não trata explicitamente das relações de trabalho, mas é entendido que ela deve ser aplicada na medida do que for compatível com a legislação trabalhista. Isso ocorre porque é praticamente impossível iniciar uma relação de trabalho sem coletar, receber, armazenar e reter dados pessoais dos empregados ou candidatos a empregos.

De acordo com Pallota e Moraes (2020), a única exceção notável é a situação dos trabalhadores domésticos, pois o artigo 4º da LGPD prevê as circunstâncias em que a lei não se aplica, incluindo aquelas em que o tratamento de dados pessoais é realizado por uma pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos. Portanto, é possível concluir que os empregadores não estão obrigados a cumprir as exigências da LGPD ao contratar empregados domésticos.

Considerando essas exceções à aplicação da LGPD, fica claro que o empregador, na condição de controlador dos dados pessoais, tem a responsabilidade de tomar decisões sobre o tratamento dessas informações, principalmente durante o ciclo de vida do contrato de trabalho, que envolve fases como a pré-contratação, a celebração do contrato, a jornada de trabalho durante sua execução e o término do contrato, que pode ocorrer por diversos motivos. (PALLOTTA, MORAES, 2021)

Portanto, é essencial que todas as empresas estejam plenamente cientes de suas obrigações relacionadas à aplicação da LGPD em suas relações de trabalho, a fim de evitar surpresas com passivos judiciais e sanções administrativas decorrentes do não cumprimento da lei. Além disso, é crucial fornecer treinamento adequado aos funcionários responsáveis pelo tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores, especialmente no departamento de recursos humanos (RH) das empresas. Além de estabelecer regras de confidencialidade, é importante definir as consequências do uso indevido de dados pelos funcionários responsáveis. (PALLOTTA, MORAES, 2021)

## 4.2 DIFERENÇAS ENTRE RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO

De acordo com Delgado (2019, p. 332) relação de trabalho é um termo amplo que abrange todas as formas de contratação para a prestação de serviços, seja por um empregado que mantém um vínculo empregatício, seja por um trabalhador que não possui esse tipo de vínculo, como é o caso de trabalhadores eventuais ou autônomos. Essa relação se estabelece a partir de uma relação jurídica que envolve dois ou mais sujeitos, e seu foco é a realização de atividades laborativas, que podem ser tanto autônomas quanto subordinadas, envolver remuneração ou não, ser esporádicas ou regulares.

> Refere-se (relação de trabalho), pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) (DELGADO, 2019, p. 333).

É relevante notar que a Emenda Constitucional nº 45/04 ampliou a competência da Justiça do Trabalho, como previsto no artigo 114 da Constituição de 1988. Com essa emenda, a Justiça do Trabalho passou a ter jurisdição sobre uma variedade maior de disputas, que não se limitam estritamente às relações de emprego. (BRASIL, 1988)

A relação de emprego, por sua vez, se refere especificamente ao vínculo empregatício, regulando apenas as relações de trabalho entre empregados e

empregadores quando os cinco elementos essenciais para configurar o emprego estão presentes: pessoalidade, pessoa física, continuidade, subordinação e remuneração. Deve-se ressaltar que a relação de emprego é uma categoria específica dentro do conceito mais amplo de relação de trabalho. (DELGADO, 2019, p. 333)

Um aspecto crucial na configuração da relação de emprego é a prestação de serviços de forma pessoal por parte da pessoa física. Isso significa que o contrato de trabalho é pessoal e não pode ser substituído por outra pessoa para desempenhar as funções do empregado. Conforme explicado por Delgado (2019, p. 339):

> A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços que não poderá, assim, fazer- se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado –, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

O acordo estabelecido entre as partes é intransferível, enfatizando a pessoalidade da relação. No entanto, existem circunstâncias que podem levar à substituição do empregado sem que isso desconsidere a característica pessoal inerente à relação de emprego, como quando ocorre uma substituição consentida pelo empregador ou quando a lei ou normas autônomas autorizam a substituição, como é o caso de licenças, férias, afastamento para mandato sindical, entre outros. (DELGADO, 2019, p. 340)

Nesses cenários, o afastamento do empregado original resulta apenas na suspensão do contrato de trabalho (sem pagamento de salário) ou na sua interrupção (com manutenção do pagamento de salário), mas não implica na descaracterização da relação de emprego. É relevante destacar que "o aspecto *intuitu personae* não implica exclusividade em relação a um único empregador. O trabalhador subordinado pode ter vários empregadores, desde que isso seja factível e compatível com as particularidades de cada relação" (NETO, 2012, p. 293).

No entanto, é importante observar que, para o empregador, o requisito da pessoalidade não se aplica, uma vez que na relação de emprego busca-se garantir a sua continuidade (princípio da continuidade da relação de emprego). Portanto, é

totalmente permitida a substituição do empregador no contrato de trabalho sem que isso altere a natureza do contrato. (NETO, 2012, p. 293)

Não é permitida a contratação de pessoa jurídica por outra pessoa jurídica no contexto de relação de emprego, conforme estipulado pela CLT. Em caso de contratação irregular, em que o trabalhador seja considerado um Microempreendedor Individual (MEI) ou cooperado, por exemplo, o artigo 9º da CLT pode ser invocado para requerer a nulidade da contratação, a declaração do vínculo empregatício e, consequentemente, o cumprimento de todas as obrigações trabalhistas. (NASCIMENTO, 2006, p. 103)

Além disso, para que haja uma relação de emprego, é necessário que o trabalho seja realizado de forma contínua e habitual, não sendo classificado como trabalho esporádico. Embora a CLT não utilize as palavras "cotidiano" ou "diário", ela se refere a um trabalho contínuo e habitual. Isso significa que o trabalho não precisa necessariamente ser realizado todos os dias, mas deve ser frequente e de natureza regular para o negócio. (NASCIMENTO, 2006, p. 103)

É importante ressaltar que a jurisprudência muitas vezes reconhece que o trabalho deve ser prestado em três ou mais dias da semana para ser considerado habitual. (NASCIMENTO, 2006, p. 103)

De acordo Nascimento (2006, p. 106) a subordinação é um elemento fundamental da relação de emprego e se caracteriza pela dependência do empregado em relação ao empregador. Ela se traduz no dever de obediência decorrente do poder de comando do empregador, uma vez que o empregado está sujeito às ordens deste. A subordinação está vinculada ao contrato de trabalho e assume várias formas:

> Jurídica (adotada pela legislação trabalhista brasileira): consiste “na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na ‘situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”

Portanto, a subordinação jurídica é fundamentada na presença do poder de direção em relação à prestação pessoal de serviços pelo empregado. (NASCIMENTO, 2006, p. 103)

O Art.6º, parágrafo único da CLT:

> Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL. 1943)

A subordinação pode ser distinguida em diferentes formas. Ela pode ser direta, quando as ordens são diretamente emitidas pelos proprietários ou diretores da empresa, ou indireta, quando um intermediário, preposto ou funcionário de confiança entre o empregado e o empregador recebe e repassa as instruções. Além disso, a subordinação pode ser objetiva, quando se relaciona ao modo como o serviço é executado, ou subjetiva, quando envolve a pessoa do trabalhador. Conforme explicado por Delgado (2019, p. 352), a subordinação também pode ser considerada estrutural, e isso implica em:

> Subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas [...]. O fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Por último, há a noção de parassubordinação, que é um termo utilizado no Direito italiano para descrever trabalhadores que, mesmo desempenhando atividades pessoais, têm uma forma mais fraca de subordinação. No contexto brasileiro, esse termo é empregado quando a relação entre a relação de trabalho e a relação de emprego é ambígua ou fronteiriça. Conforme Amauri Mascaro do Nascimento (2006, p.430), o trabalho parassubordinado:

> [...] é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado. A construção da figura do trabalho parassubordinado teria alguma finalidade para o direito do trabalho se tivesse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais se situa, o trabalho autônomo e o subordinado, mas essa regulamentação não existe, e o problema da

> extensão dos direitos do trabalho subordinado ao parassubordinado não está resolvido [...]

A relação de emprego se baseia, fundamentalmente, em aspectos econômicos. O requisito da onerosidade denota a compensação devida pelo empregador ao empregado pela execução de serviços. Nesse contexto, o contrato de trabalho é categorizado como bilateral, sinalagmático e oneroso, uma vez que envolve uma gama variada de prestações e contraprestações mutuamente acordadas entre as partes, passíveis de avaliação econômica. Como mencionado por Maurício Godinho Delgado:

> A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático- jurídico da relação e emprego. (DELGADO, 2019, p. 345)

De acordo com o doutrinador o contrato de trabalho constitui o alicerce jurídico que estabelece os termos entre empregados e empregadores, representando um instrumento de vontade individual que serve como um meio de preservação da ordem social e integração do sistema jurídico. Suas características incluem uma natureza predominantemente de cunho privado, baseada na consensualidade, com execução contínua (guiada pelo princípio da continuidade da relação de emprego) e um caráter sinalagmático, em que a prestação de serviços é correlata à contraprestação do empregador.

Os contratos de trabalho podem se materializar por meio de duas formas volitivas distintas: a expressa, onde os direitos e deveres entre empregado e empregador são delimitados por acordo escrito ou verbal; ou a tácita, quando não há um acordo prévio entre as partes, mas a relação de emprego se infere a partir das ações e omissões que indicam sua existência, em consonância com o princípio da primazia da realidade. (DELGADO, 2019, p. 346)

Vale ressaltar que, em contraposição à regra geral, os contratos de experiência necessitam de uma formalização explícita, sob pena de, em um contexto judicial, serem considerados como contratos por tempo indeterminado. No entanto, tal análise depende da prova da relação de emprego através de outros meios de evidência, como estipulado no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Adicionalmente, é relevante destacar que os contratos de trabalho não requerem registro em cartório para sua validade. (DELGADO, 2019, p. 345)

## 4.3 IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De acordo com Pallotta e Moraes (2021) a LGPD possui uma relação direta com a salvaguarda de dados pessoais de indivíduos. No contexto das relações laborais, diversas informações de natureza pessoal são suscetíveis de proteção, visto que os profissionais contratados frequentemente compartilham informações pessoais ao longo de suas carreiras. Nesse contexto, a LGPD tem o objetivo de garantir a proteção das informações também no ambiente de trabalho.

Quando se trata do âmbito trabalhista, a aplicação da LGPD abrange desde as etapas anteriores à formalização do contrato, envolvendo a coleta de informações relacionadas aos candidatos, seus currículos, históricos, e outros detalhes, até a execução efetiva do contrato de trabalho. Portanto, é imperativo compreender as implicações dessa legislação nas diferentes fases que englobam a relação de trabalho, abrangendo os estágios pré-contratual, contratual e pós-contratual, conforme enfatizado por Pallotta e Moraes (2021):

> Os dados pessoais dos empregados-titulares passam por diversos fluxos de tratamento ao longo da jornada dos trabalhadores na companhia, sendo que podemos dividir em 4 momentos bem definidos: Fases anteriores à celebração do contrato de trabalho; no ato de celebração do contrato de trabalho; durante a execução do contrato de trabalho; no término do contrato de trabalho.

Assim, seguindo o entendimento dos juristas, nas relações de trabalho, há uma circulação constante de informações e dados pessoais. Essa circulação abrange não apenas os processos internos de controle nas empresas, mas também os órgãos governamentais envolvidos em auditorias e outros procedimentos administrativos.

Isso inclui convênios médicos, planos de saúde, benefícios como o vale-refeição, o sistema E-Social, consultorias contratadas, o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), órgãos como o INSS e o FGTS, entre outros.

## 4.4 ETAPAS DO TRATAMENTO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os dados fornecidos pelos empregados às suas respectivas empresas têm uma importância crucial no contexto da LGPD. Mesmo que uma empresa esteja envolvida principalmente com clientes pessoas jurídicas, é crucial lembrar que essas organizações são compostas por indivíduos. Estes indivíduos, incluindo funcionários, colaboradores, diretores, prestadores de serviços e representantes, são considerados titulares de dados de acordo com a LGPD. Portanto, é fundamental garantir a proteção de seus dados pessoais e sensíveis. (SILVA; PINHEIRO, 2020)

Dentro do contexto das relações de trabalho, onde há uma grande circulação de informações desse tipo, é imperativo que todas as empresas estejam em conformidade com a LGPD. Esses dados a serem protegidos incluem informações pessoais, como nomes, endereços, históricos educacionais, currículos, nomes dos pais, idades, endereços de e-mail, estado civil, entre outros. Além disso, englobam dados pessoais sensíveis, como a filiação a sindicatos ou a organizações de natureza religiosa, filosófica ou política, bem como informações relacionadas à saúde. (SILVA; PINHEIRO, 2020)

### 4.4.1 Fase pré-contratual

A fase pré-contratual pode ser definida como o período que engloba o recrutamento, a análise de currículos e a seleção de candidatos. É de extrema importância ressaltar que as empresas divulgam suas vagas disponíveis, e, de maneira direta, os candidatos respondem a questionários e fornecem os dados pessoais solicitados pela empresa. (SILVA; PINHEIRO, 2020)

Nesta etapa, é fundamental adotar certos cuidados:

Solicitar apenas as informações estritamente necessárias para a avaliação e seleção do candidato (não é possível estabelecer uma lista taxativa de informações,

pois a avaliação deve ser feita caso a caso, considerando as exigências do cargo ofertado, entre outros fatores). II) Restringir o manuseio e o arquivamento dos currículos (mesmo com o consentimento do candidato, a proteção das informações contidas nos currículos continua válida). III) Informar ao candidato como suas informações serão tratadas e se há interesse em manter o currículo em um banco de dados, o que requer uma autorização expressa. IV) Esclarecer que os dados fornecidos se destinam exclusivamente à candidatura da vaga anunciada e não podem ser utilizados para outros fins, exceto para fins estatísticos em que as informações são tratadas de forma anônima. V) Garantir o uso adequado e a confidencialidade das informações obtidas durante as entrevistas, orientando os colaboradores da seleção sobre a responsabilidade na preservação de informações sensíveis. VI) Após a seleção de um candidato, garantir a correta destinação das informações dos candidatos não selecionados, conforme a escolha do próprio candidato (manutenção em um banco de currículos ou exclusão dos dados). (SILVA; PINHEIRO, 2020)

### 4.4.2 Fase contratual

Neste estágio, observamos o início da admissão de um funcionário ou a formalização de um contrato com um prestador de serviços. A partir desse ponto, há um aumento no fluxo de dados e documentos resultantes da relação entre a empresa e o trabalhador. Portanto, é fundamental exercer uma maior cautela e atenção, estabelecendo processos e procedimentos específicos que se adequem à realidade de cada empresa. (PALLOTTA; MORAES, 2021).

As empresas devem, portanto, examinar todos os departamentos que têm acesso às informações dos funcionários e colaboradores. Ao realizar esse mapeamento, torna-se possível identificar os riscos e as necessidades de conformidade com a Lei, incluindo a revisão de cláusulas contratuais, políticas internas e a implementação de treinamentos especializados. (PALLOTTA; MORAES, 2021).

Além disso, é de extrema importância considerar o tratamento de dados pessoais sensíveis, como informações de saúde, raça, biometria e dados de menores de idade, entre outros. Embora a coleta de alguns desses dados seja respaldada por

lei, eles requerem uma proteção mais rigorosa por parte do responsável pelo tratamento. (PALLOTTA; MORAES, 2021).

Por exemplo, uma empresa que oferece um plano de saúde aos seus colaboradores precisará revisar o contrato com a seguradora que presta o serviço, uma vez que poderá ser responsabilizada por incidentes de segurança envolvendo os operadores indicados pela seguradora. (PALLOTTA; MORAES, 2021).

No caso de contratação de menores de idade ou se um funcionário indicar menores de idade como dependentes, de acordo com a lei, é necessário obter a autorização dos responsáveis legais para o tratamento de dados pessoais dos menores, e eles devem ser mantidos informados sobre todos os tratamentos realizados com esses dados. (PALLOTTA; MORAES, 2021).

Além disso, é crucial estabelecer hierarquias de acesso aos dados, identificando quais pessoas realmente necessitam de acesso a fim de minimizar vazamentos ou uso inadequado das informações. (PALLOTTA; MORAES, 2021).

### 4.4.3 Fase de execução do contrato de trabalho

Após a conclusão dos procedimentos legais, o empregado está oficialmente à disposição de seu empregador para cumprir as tarefas acordadas no contrato de trabalho. Em relação aos contratos de trabalho, podemos identificar duas situações distintas: a primeira se refere aos empregados em geral, que, no momento da contratação, devem ser informados sobre o tratamento de seus dados; a segunda diz respeito aos operadores-empregados, que são encarregados do tratamento dos dados e informações em nome do controlador. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

Portanto, é crucial que tanto o empregado quanto o empregador estejam cientes de como os dados serão tratados e quais as implicações disso. Essa informação deve ser incluída em ambos os contratos de trabalho, seja para conceder ao empregador o direito de tratar os dados ou para estabelecer o dever de sigilo e responsabilização em caso de violação do sigilo das informações. Recomenda-se que isso seja explicitamente mencionado nos contratos de trabalho ou faça referência a um documento de conformidade que o empregado deve seguir. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

A utilização do consentimento como base legal para o tratamento de dados decorrentes das relações de trabalho deve ser evitada. Isso se deve à dificuldade de demonstrar a liberdade do empregado ao conceder esse consentimento, conforme o artigo 5º, inciso XII da LGPD, e porque a própria lei prevê a revogação do consentimento como um direito do titular, o que pode não ser viável devido às obrigações legais acessórias que recaem sobre o empregador. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

Com a entrada em vigor da LGPD, a transparência entre empregado e empregador se torna um valor essencial, já que a nova regulamentação visa garantir que o empregado saiba quais dados seus estão sendo coletados, quem terá acesso a eles e qual é a finalidade disso. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

Um exemplo notório disso é o caso da H&M, uma empresa multinacional de moda sueca. Ela foi flagrada violando a privacidade de seus funcionários em Nuremberg, Alemanha, coletando informações privadas, como questões inofensivas e de cunho pessoal, com o propósito de usá-las contra esses funcionários no futuro. Isso resultou em uma multa de 35 milhões de euros e danos à reputação da marca. Portanto, a conformidade com a LGPD é essencial para evitar incidentes similares. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

Outro ponto importante a ser observado é o livro de registro de empregados, que contém informações essenciais sobre os funcionários de uma empresa relevantes para a relação de emprego. É uma obrigação acessória para todos os empregadores, conforme previsto na CLT. A Portaria MTE 41/07 estabelece as informações que devem constar obrigatoriamente no livro de registro de empregados. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

No tocante aos dados sensíveis, eles devem ser tratados com ainda mais cuidado pelo empregador. Esses dados só devem ser coletados quando estritamente necessários e para finalidades bem definidas. Conforme o artigo 11 da LGPD, dados sensíveis incluem informações sobre raça, etnia, convicção religiosa, opinião política, filiação sindical ou a organizações religiosas, ideologia filosófica ou política, saúde, vida sexual, dados genéticos ou biométricos, quando vinculados aos dados do empregado. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

Isso inclui informações relacionadas à saúde ocupacional, licenças médicas e, em certas ocupações específicas, para garantir a segurança. Além disso, a LGPD

considera como sensíveis os dados de crianças e adolescentes, que só podem ser coletados e tratados com o consentimento de um dos pais ou responsável legal, de acordo com o artigo 14 da LGPD. (BRASIL, 2018**)**

> Art. 14. O tratamento de dados pessoais de crianças e de adolescentes deverá ser realizado em seu melhor interesse, nos termos deste artigo e da legislação pertinente.
> § 1o O tratamento de dados pessoais de crianças deverá ser realizado com o consentimento específico e em destaque dado por pelo menos um dos pais ou pelo responsável legal.
> § 2o No tratamento de dados de que trata o § 1o deste artigo, os controladores deverão manter pública a informação sobre os tipos de dados coletados, a forma de sua utilização e os procedimentos para o exercício dos direitos a que se refere o art. 18 desta Lei (Direitos do titular).
> § 3o Poderão ser coletados dados pessoais de crianças sem o consentimento a que se refere o § 1o deste artigo quando a coleta for necessária para contatar os pais ou o responsável legal, utilizados uma única vez e sem armazenamento, ou para sua proteção, e em nenhum caso poderão ser repassados a terceiro sem o consentimento de que trata o § 1o deste artigo.
> § 4o Os controladores não deverão condicionar a participação dos titulares de que trata o § 1o deste artigo em jogos, aplicações de internet ou outras atividades ao fornecimento de informações pessoais além das estritamente necessárias à atividade.
> § 5o O controlador deve realizar todos os esforços razoáveis para verificar que o consentimento a que se refere o § 1o deste artigo foi dado pelo responsável pela criança, consideradas as tecnologias disponíveis.
> § 6o As informações sobre o tratamento de dados referidas neste artigo deverão ser fornecidas de maneira simples, clara e acessível, consideradas as características físico- motoras, perceptivas, sensoriais, intelectuais e mentais do usuário, com uso de recursos audiovisuais quando adequado, de forma a proporcionar a informação necessária aos pais ou ao responsável legal e adequada ao entendimento da criança. (BRASIL, 2018)

Cada ser humano possui características fisiológicas únicas que podem ser utilizadas para identificação, tais como impressões digitais, DNA, rosto e íris. Algumas empresas fazem uso do cadastro de impressões digitais de seus funcionários, seja para controle de acesso em áreas restritas controladas por sistemas de segurança avançados, ou até mesmo para o registro de entrada e saída em sistemas mais simples. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

É importante ressaltar que as informações biométricas dos empregados são consideradas dados sensíveis. Embora possam ser coletadas, requerem um

tratamento cuidadoso e atencioso. Os dados relacionados à saúde do empregado são geralmente mantidos em prontuários médicos sob a supervisão do departamento de medicina do trabalho, se aplicável. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

Por sua natureza, essas informações já possuem um grau de sigilo médico embutido, o que significa que o médico do trabalho não pode divulgar informações sobre o diagnóstico do empregado, como o CID, sem a autorização expressa do mesmo. Isso é feito para garantir a privacidade do empregado. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

Além disso, a ficha de registro do empregado pode conter informações sobre afastamentos previdenciários, que também são considerados dados sensíveis. Portanto, o empregador deve garantir que o empregado tenha dado o seu consentimento, caso haja necessidade de tratamento desses dados. Isso reforça a importância de obter o consentimento adequado para o tratamento de dados sensíveis, especialmente na relação de trabalho. (PALLOTTA; MORAES, 2021)

### 4.4.4 Fase de término do contrato de trabalho

A fase pós-contratual é caracterizada pelo desligamento de um funcionário ou colaborador da empresa. Durante essa fase, é essencial informar ao titular sobre o encerramento do uso de seus dados, seja por exigência legal ou a pedido do próprio titular. (NETO; CAVALCANTE, 2012, p, 29)

No entanto, no contexto das relações trabalhistas, existem obrigações legais relacionadas à guarda de documentos que podem limitar a capacidade de atender às solicitações dos titulares de dados para exclusão imediata. Isso ocorre porque alguns documentos precisam ser mantidos para cumprir obrigações legais, como a retenção de registros que possam servir como prova em futuras ações trabalhistas, contribuições sociais ou inspeções do Ministério da Economia. (NETO; CAVALCANTE, 2012, p, 29)

De acordo com o art. 11 da CLT, o prazo prescricional para que um empregado reivindique créditos e direitos trabalhistas decorrentes de relações de trabalho é atualmente de cinco anos, limitado a dois anos após o término do contrato. Portanto, as empresas têm respaldo legal para manter documentos comprobatórios durante o período de prescrição. (BRASIL, 1943)

No entanto, durante o período de retenção, a LGPD deve ser observada, e medidas de segurança adequadas devem ser implementadas para proteger a confidencialidade dos dados. Após o término desse período, a eliminação dos dados é obrigatória. (NETO; CAVALCANTE, 2012, p, 30)

Uma sugestão para gerenciar esse processo é criar uma tabela que estabeleça o período de retenção e a destinação final dos dados. Para que essa tabela seja eficaz, é importante avaliar a necessidade de manter ou eliminar documentos, levando em consideração as obrigações legais e regulamentares. (NETO; CAVALCANTE, 2012, p, 30)

Finalmente, o descarte de dados deve ser realizado de forma que não seja possível recuperá-los posteriormente, o que é um desafio técnico discutido por profissionais de TI. O cerne dessa abordagem é um mapeamento interno, que envolve uma equipe multidisciplinar para identificar os pontos fortes e fracos dos processos da empresa, a criação ou alteração de políticas e documentos de suporte, e o treinamento contínuo dos funcionários que lidam com dados, a fim de evitar potenciais penalizações. (NETO; CAVALCANTE, 2012, p, 30)

## 4.5 DESVANTAGENS E VANTAGENS DA APLICABILIDADE DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Primeiramente, a implementação das novas regulamentações da LGPS gera inúmeras incertezas e uma significativa sensação de insegurança entre todos os participantes. Tanto os empregadores quanto seus funcionários estão passando por uma fase inédita, na qual a definição de seus papéis e os limites impostos por essa nova legislação são desconhecidos. No entanto, apesar das potenciais desvantagens decorrentes da aplicação da LGPD, é fundamental ponderar também os benefícios que ela proporciona. (PALLOTTA MORAES, 2021)

### 4.5.1 Desvantagens

#### 4.5.1.1 Desinformação

É notório que a falta de conhecimento por parte das empresas é evidente, uma vez que os empregadores não possuem informações claras sobre o que é necessário para se adequarem às novas regulamentações impostas. (PALLOTTA MORAES, 2021)

#### 4.5.1.2 Custo

De acordo com (PALLOTTA MORAES, 2021) o custo de garantir que as informações estejam organizadas e estejam em conformidade é uma consideração significativa para as empresas. Isso implica um investimento substancial em termos de tempo e recursos financeiros. Empresas de menor porte, que geralmente possuem uma quantidade limitada de dados, podem encontrar a adaptação a um custo relativamente mais acessível. No entanto, para empresas de maior porte, é crucial nomear um profissional encarregado de supervisionar a proteção de dados. Esse indivíduo atua como representante da empresa e facilita a comunicação com a ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) quando necessário. Além disso, é importante ressaltar que esse profissional pode ser responsabilizado, juntamente com a empresa, no caso de uso inadequado ou vazamento de dados por qualquer motivo, conforme estipulado no artigo 5, inciso VIII da LGPD.

> Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:
> 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;
> - 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;
> - banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico;
> - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;
> - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais;
> - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;

> - encarregado: pessoa natural, indicada pelo controlador, que atua como canal de comunicação entre o controlador e os titulares e a autoridade nacional;
> VIII - encarregado: pessoa indicada pelo controlador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados;
> VIII - encarregado: pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD);
> [...] (BRASIL, 2018)

#### 4.5.1.3 Burocracia e Controle

Numerosas empresas expressam descontentamento devido ao aumento da complexidade na gestão das relações com os clientes e também à tentativa do governo de impor regulamentações sobre elas. (PALLOTTA MORAES, 2021)

#### 4.5.1.4 Penalidades

O receio das consideráveis penalidades que podem impactar uma empresa caso ela não esteja em conformidade com a LGPD é evidente. A penalização corresponde a 2% do faturamento da empresa (com um limite máximo de R$ 50 milhões), de acordo com o estabelecido no artigo 52 da LGPD. (BRASIL, 2018)

### 4.5.2 Vantagens

#### 4.5.2.1 Segurança

Atualmente, há uma abundância de criminosos cibernéticos que estão constantemente em busca de oportunidades para explorar aplicativos e redes, visando descobrir vulnerabilidades e invadi-los, a fim de comprometer a infraestrutura do site e assim causar danos, além de roubar dados e informações dos clientes. Com a escalada e a crescente sofisticação desses ataques, a implementação de uma estrutura em conformidade com a LGPD desempenha um papel fundamental na melhoria da segurança dos sistemas. (MACIEL, 2023, p. 51)

A cibersegurança não pode mais ser negligenciada pelas empresas, nem posta em segundo plano para uma data posterior, dadas as rápidas evoluções

tecnológicas. A LGPD ressalta a importância crescente da segurança cibernética para as empresas, e é por isso que elas enfrentam penalidades substanciais caso não estejam em conformidade. Experimentar vazamentos e violações de dados em uma empresa representa um prejuízo significativo para seus negócios. (MACIEL, 2023, p. 51)

#### 4.5.2.2 Confiança e melhores decisões

A conformidade com a LGPD oferece a oportunidade de gerenciar de maneira mais eficaz a crescente demanda por informações, resultando na entrega de produtos e serviços mais seguros aos usuários finais. A organização pode manter vigilância contínua em seu novo ambiente, assegurando a confidencialidade dos dados de seus funcionários e da empresa como um todo. (MACIEL, 2023, p. 51)

A LGPD também assegura o fim das decisões automatizadas baseadas em dados pessoais individuais, pois tais decisões, como a aprovação de seguros ou empréstimos para um cliente, podem estar sujeitas a erros. A legislação exige que haja intervenção humana, reduzindo, assim, a margem para decisões arbitrárias. Isso levará a uma maior consolidação dos dados da organização, facilitando o uso dessas informações e proporcionando uma compreensão mais profunda do valor subjacente. (MACIEL, 2023, p. 52)

À medida que as organizações explorem mais profundamente seus clientes, identificarão áreas em que suas necessidades não estão sendo atendidas. Ao utilizar eficazmente as informações do cliente, a organização poderá tomar decisões mais bem fundamentadas, resultando em um maior retorno sobre seus investimentos e seus recursos humanos. (MACIEL, 2023, p. 52)

#### 4.5.2.3 Nova visão empresarial

A LGPD representa um passo inicial promissor em direção a uma cultura empresarial transformadora, que tem o potencial de se tornar a norma. Esta cultura é pautada no respeito e proteção dos dados confidenciais das pessoas que depositam sua confiança nessas organizações. Ao aderirem à LGPD, as empresas estarão fomentando valores de segurança de dados entre seus colaboradores e fortalecendo

a responsabilidade social nos negócios. Os benefícios dessa abordagem podem conferir à organização uma vantagem competitiva vital para o sucesso, permitindo que estejam entre os pioneiros a adotar uma nova cultura empresarial que prioriza a preservação da privacidade humana. (MACIEL, 2023, p. 53)

## 4.6 SANÇÕES E PENALIDADES

Se o empregador não estiver em conformidade com as diretrizes e procedimentos definidos pela LGPD, enfrentará uma série de medidas corretivas. Isso pode envolver advertências iniciais e, em casos mais graves, medidas como bloqueios, multas, suspensões e até restrições parciais no tratamento de dados pessoais. Em situações extremas, essa não conformidade pode levar ao encerramento das atividades da empresa, e os agentes de tratamento podem ser responsabilizados por danos de natureza patrimonial, moral, individual ou coletiva. (MACIEL, 2023, p. 53)

Além disso, a legislação prevê a possibilidade de inverter o ônus da prova em favor do titular dos dados, sob determinadas condições, como quando a alegação é verossímil, quando há uma desigualdade na capacidade de produzir provas ou quando a produção de provas pelo titular se torna excessivamente onerosa, de acordo com os artigos 42 e 52 da LGPD:

> Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará- lo.
> § 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados:
> - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei;
> - os controladores que estiverem diretamente envolvidos no tratamento do qual decorreram danos ao titular dos dados respondem solidariamente, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei.
> § 2º O juiz, no processo civil, poderá inverter o ônus da prova a favor do titular dos dados quando, a seu juízo, for verossímil a alegação, houver hipossuficiência para fins de produção de prova ou quando a produção de prova pelo titular resultar-lhe excessivamente onerosa.

> § 3º As ações de reparação por danos coletivos que tenham por objeto a responsabilização nos termos do caput deste artigo podem ser exercidas coletivamente em juízo, observado o disposto na legislação pertinente.
> § 4º Aquele que reparar o dano ao titular tem direito de regresso contra os demais responsáveis, na medida de sua participação no evento danoso.
> Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:
> - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
> - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;
> - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
> - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
> - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização; VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;
> [...] (BRASIL, 2018)

A adaptação das empresas à Lei Geral de Proteção de Dados é uma tarefa complexa que envolve riscos operacionais e pode se tornar uma empreitada árdua se não for gerenciada adequadamente. Além disso, exige que os principais executivos das empresas adquiram conhecimentos adicionais. Considerando as possíveis sanções administrativas decorrentes do não cumprimento da lei, o mapeamento dos dados e fluxos desempenha um papel crucial. Isso permite que os empregadores estabeleçam, por meio de contratos de trabalho e códigos internos, previsões de penalidades para o caso de descumprimento da lei e de boas práticas por parte dos funcionários que lidam com dados pessoais em suas atividades, como departamentos de Recursos Humanos e Financeiro, por exemplo. (MACIEL, 2023, p. 59)

É importante destacar que, com a entrada em vigor da LGPD, a transparência entre empregadores e empregados ganhará destaque. Além da responsabilidade perante as agências de fiscalização, os empregadores também poderão ser acionados na Justiça do Trabalho por violações à privacidade, caso dados pessoais ou sensíveis sejam divulgados sem a devida autorização ou utilizados de maneira ilegal ou potencialmente discriminatória. (MACIEL, 2023, p. 59)

Nesse cenário, surge uma nova justificativa para a busca de indenização por danos morais em processos trabalhistas, algo que requer a atenção dos

empregadores. Aqueles que têm a obrigação legal de garantir a segurança e o uso apropriado dos dados pessoais de seus funcionários podem ser responsabilizados tanto pela ANPD quanto pela Justiça do Trabalho em casos de violação do sigilo ou discriminação informacional, de acordo com o artigo 55-J da LGPD:

> Art. 55-J. Compete à ANPD
> - zelar pela proteção dos dados pessoais, nos termos da legislação;
> - zelar pela observância dos segredos comercial e industrial, observada a proteção de dados pessoais e do sigilo das informações quando protegido por lei ou quando a quebra do sigilo violar os fundamentos do art. 2º desta Lei;
> - elaborar diretrizes para a Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade;
> - fiscalizar e aplicar sanções em caso de tratamento de dados realizado em descumprimento à legislação, mediante processo administrativo que assegure o contraditório, a ampla defesa e o direito de recurso;
> - apreciar petições de titular contra controlador após comprovada pelo titular a apresentação de reclamação ao controlador não solucionada no prazo estabelecido em regulamentação;
> - promover na população o conhecimento das normas e das políticas públicas sobre proteção de dados pessoais e das medidas de segurança;
> - promover e elaborar estudos sobre as práticas nacionais e internacionais de proteção de dados pessoais e privacidade;
> - estimular a adoção de padrões para serviços e produtos que facilitem o exercício de controle dos titulares sobre seus dados pessoais, os quais deverão levar em consideração as especificidades das atividades e o porte dos responsáveis;
> - promover ações de cooperação com autoridades de proteção de dados pessoais de outros países, de natureza internacional ou transnacional;
> - dispor sobre as formas de publicidade das operações de tratamento de dados pessoais, respeitados os segredos comercial e industrial;
> [...] (BRASIL, 2018)

Portanto, os empregadores ou aqueles que controlam os dados não devem poupar esforços na perspectiva da governança para reduzir as possibilidades de incidentes relacionados aos dados pessoais de seus funcionários. Vale ressaltar que nas relações de trabalho, existe uma disposição que prevê o pagamento de indenização por danos morais, variando de no mínimo três vezes a no máximo cinquenta vezes o salário, como estabelecido no artigo 223-G da CLT. Essa disposição pode ser aplicada também em casos envolvendo dados pessoais dos empregados. (BRASIL, 2018)

> Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:I - a natureza do bem jurídico tutelado;
> - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
> - a possibilidade de superação física ou psicológica IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
> VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;VII - o grau de dolo ou culpa;
> VIII - a ocorrência de retratação espontânea IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;X - o perdão, tácito ou expresso;
> XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;XII - o grau de publicidade da ofensa.
> [...] (BRASIL, 2018).

Nesse contexto, com a efetivação da LGPD em setembro de 2020, torna-se crucial a implementação de um plano de conformidade com as regulamentações em vigor. O relatório de impacto à proteção de dados pessoais desempenha um papel fundamental nessa empreitada, podendo servir como um documento formal que resulta do processo de adaptação, conforme indicado por Pallotta e Moraes (2021).

## 4.7 APLICAÇÃO DA LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conforme abordado anteriormente, a LGPD possui aplicabilidade no âmbito das relações de trabalho, abrangendo os dados pessoais de empregados e trabalhadores que prestam serviços, mesmo sem um vínculo formal de emprego. Diante desse cenário, é imperativo que os empregadores adotem precauções relativas à coleta, armazenamento e retenção de documentos pessoais, tanto no processo de seleção de candidatos quanto ao longo do período de emprego. (CHC ADVOCACIA, 2023)

A abordagem da LGPD nas relações de trabalho estabelece que o titular, ou seja, o empregado ou prestador de serviços, é responsável por fornecer as informações ao empregador, que atua como controlador e operador de dados, sendo responsável por tomar as decisões necessárias relacionadas ao tratamento dessas informações. (CHC ADVOCACIA, 2023).

Conforme mencionado previamente, não é obrigatória a obtenção de consentimento quando o tratamento dos dados é uma exigência legal ou está

relacionado à execução de um contrato. Além disso, a lei prevê situações específicas em que o consentimento não é necessário, como: I) o exercício regular de direitos em processos judiciais (por exemplo, uso de dados em uma reclamação trabalhista); II) quando necessário para proteger a vida e a integridade física do titular dos dados (por exemplo, em casos de acidentes e encaminhamento ao hospital). (CHC ADVOCACIA, 2023)

Além das exceções quanto ao consentimento, a LGPD, no seu artigo 15, também estabelece circunstâncias nas quais o tratamento de dados pessoais deve ser encerrado:

> - verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada;
> - fim do período de tratamento;
> - comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do art. 8º desta Lei, resguardado o interesse público; ou
> - determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta Lei. (BRASIL, 2018)

No entanto, mesmo quando há uma base legal para o tratamento de dados, é fundamental que o tratamento seja realizado de maneira apropriada e segura. Isso se deve ao fato de que, mesmo com uma obrigação legal, há o risco de sanções em caso de tratamento inadequado. (MARCOS MARTINS ADVOGADOS, 2023).

No que diz respeito ao armazenamento de dados e documentos pessoais de candidatos a vagas de emprego, de acordo com o inciso V do artigo 7 da LGPD, o consentimento para a retenção pode ser dispensado, uma vez que se trata de procedimentos preliminares. No entanto, ao final do processo seletivo, se o candidato não for contratado, a capacidade de armazenamento de dados deve ser encerrada. Portanto, se a empresa desejar manter os dados do candidato para possíveis contratações futuras, será necessário elaborar um termo de consentimento que permita a retenção dos currículos e documentos por um período determinado.

No que tange à retenção de documentos de funcionários, a CLT já estipula que o empregador tem um prazo de cinco dias úteis para registrar as informações de admissão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). (BRASIL, 1943)

Portanto, aconselha-se que as empresas guardem apenas cópias dos documentos essenciais para a contratação do funcionário. É importante notar que a implementação da CTPS digital reduz os riscos relacionados à retenção do documento e aumenta a precisão das informações fornecidas. (CHC ADVOCACIA, 2023)

No que diz respeito aos exames de admissão de funcionários, para evitar problemas relacionados à LGPD e outras regulamentações, esses exames devem ser realizados apenas na etapa final do processo seletivo. Isso ocorre porque o objetivo principal desses exames é determinar a aptidão do candidato para desempenhar a função, não podendo ser utilizados como critério discriminatório. (CHC ADVOCACIA, 2023)

Desse modo, a empresa estará em condições de identificar todas as regulamentações, leis, acordos coletivos de trabalho, normas de segurança e saúde ocupacional, entre outros, e supervisionar o estrito cumprimento dessas obrigações e outras relacionadas. (CHC ADVOCACIA, 2023)

Portanto, é fundamental observar que o empregador deve realizar ajustes tanto internamente quanto externamente, uma vez que alguns dados pessoais ou dados pessoais sensíveis são compartilhados com terceiros, como empresas terceirizadas, parcerias, planos de saúde e informações transmitidas por meio do sistema e-Social. (CHC ADVOCACIA, 2023)

No contexto do tema em análise, merece destaque uma decisão recente proferida pela Nona Turma do TRT de Minas Gerais, que se refere à aplicação da LGPD nas relações de trabalho, conforme registrado nos autos PJe: 0010337-16.2020.5.03.0074 (RO). O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (BRASIL, 2021) divulgou essa notícia em seu site.

> A inserção do número de telefone da empregada no site da empresa, sem prova inequívoca de autorização, implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada. Com esse entendimento, os julgadores da Nona Turma do TRT de Minas mantiveram a condenação de uma loja de chocolates a pagar indenização por danos morais à ex-empregada que teve seu telefone pessoal divulgado na página virtual da empresa como se fosse da loja. O colegiado, no entanto, reduziu a indenização determinada em primeiro grau para R$ 5 mil.
> Ao examinar o recurso interposto pela empresa contra decisão do juízo da Vara do Trabalho de Ponte Nova, o juiz convocado Ricardo

> Marcelo Silva, atuando como relator, ponderou que, apesar de não ser possível identificar a trabalhadora apenas pelo número informado, seria possível identificá-la assim que o cliente entrasse em contato com ela, invadindo sua privacidade. Em conformidade com a sentença, ele considerou que a divulgação do dado pessoal desrespeitou a Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, que entrou em vigor em 18/9/2020.
> Nesse aspecto, o julgador realçou que a fundamentação do ato ilícito com base na LGPD não implicaria julgamento extra et ultra petita, ou seja, diverso ou além do que foi pedido na ação. É que, conforme explicou, ao fundamentar a decisão, o magistrado não fica atrelado aos argumentos dos litigantes, cabendo-lhe aplicar o direito independentemente dos argumentos das partes (iura novit curia - os juízes conhecem o direito, e da mihi factum, dabo tibi jus - dê-me os fatos e eu lhe darei o direito).
> De todo modo, o julgador ressaltou que o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República dispõe que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".
> Com base nas provas, o relator verificou que a inserção do número de telefone da autora no site de vendas da empresa ocorreu desde 28/3/2020 até outubro de 2020. Logo, o ato foi praticado pela ex-empregadora na vigência da LGPD.
> Contribuiu para a conclusão de invasão de privacidade o fato relatado em uma das conversas, via WhatsApp, da autora com o coordenador, trazidas com a inicial. A mulher comentou que tinha "muito cliente sem noção", que um deles teria ligado para o telefone dela às 4h da manhã, "Pq o louco viu q não respondeu e ainda ligou".
> No caso, a trabalhadora havia assinado termo autorizativo, a título gratuito, do uso de sua imagem na web. No entanto, o relator não considerou o ato capaz de legitimar a divulgação de seus dados pessoais. Para ele, os elementos essenciais ao dever de indenizar (ato ilícito, dano e nexo de causalidade) em relação ao direito à privacidade ficaram plenamente caracterizados, o que impõe a condenação da empregadora.
> Por outro lado, os julgadores reduziram a indenização fixada pelo juízo de primeiro grau para R$ 5 mil. Para tanto, o relator observou que, ao fixar o valor da indenização, o juiz deve levar em conta a extensão do dano e a natureza pedagógica que deve ter a reparação correlata, bem como as circunstâncias de que a indenização seja proporcional à dor suportada pela vítima, à gravidade da conduta do ofensor, ao seu grau de culpa e à situação econômica, asseverando ainda que não pode ser meio de enriquecimento do ofendido.
> Na visão do colegiado, a indenização de R$ 5 mil alcança o fim almejado, levando-se em conta o contexto fático e probatório do processo, o princípio da razoabilidade e o valor do último salário da autora, que corresponde a R$ 2.053,48. A decisão foi unânime. (BRASIL, 2021)

Devido à natureza recente do tema e ao fato de que a aplicação efetiva da LGPD é um desenvolvimento relativamente recente, a disponibilidade de discussões

e jurisprudência relacionadas ao assunto, especialmente no contexto das relações de trabalho, é limitada. (CHC ADVOCACIA, 2023)

Em última análise, os encarregados dos departamentos de recursos humanos das empresas precisarão se adaptar a essas mudanças. Isso envolverá a revisão completa de todo o processo de coleta e tratamento de dados dos empregados, desde o momento da contratação até o desligamento. Nesse sentido, será fundamental considerar novas abordagens para o armazenamento de dados, redesenhar práticas de retenção de informações e garantir a proteção dos dados ao longo de toda a trajetória do empregado na empresa, inclusive durante o período de arquivamento de documentos. Além disso, a elaboração de um documento de autorização de dados pessoais, que deve ser assinado tanto por empregados já contratados como por futuros contratados, se faz necessária. (CHC ADVOCACIA, 2023)

É igualmente importante ressaltar a importância da criação de programas internos de proteção de dados, com o apoio de especialistas de diversas áreas, sobretudo da tecnologia da informação (T.I.). Esses programas visam garantir a conformidade com a LGPD e minimizar os riscos relacionados à segurança da informação. (CHC ADVOCACIA, 2023)

# 5 CONCLUSÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é, às vezes, erroneamente percebida como uma legislação que poderia restringir as entidades públicas e privadas em seus processos de tratamento de dados pessoais, em comparação com as práticas anteriores. No entanto, seu objetivo real é regulamentar o tratamento de dados, oferecendo, na verdade, flexibilidade para as práticas adequadas de tratamento de dados pessoais.

Portanto, além de avaliar a finalidade prática do tratamento de dados pessoais, os responsáveis pela adequação devem verificar se ele é legítimo. Se não for legítimo, o tratamento deve ser interrompido.

Nesse sentido, é de vital importância compreender como os dados fluem dentro da empresa em todas as etapas, desde o recrutamento até a desligamento, e quais funcionários, sejam eles empregados ou não, terão acesso aos dados pessoais em alguma medida.

Ao mapear esse fluxo, o empregador ganhará uma compreensão completa do trajeto percorrido pelos dados pessoais de seus empregados durante sua jornada na empresa. Isso permitirá a identificação de vulnerabilidades do ponto de vista das pessoas envolvidas no tratamento desses dados. Com essa compreensão, será possível preparar políticas internas, códigos de conduta, canais de comunicação e ajustes contratuais necessários para proteger a privacidade dos dados.

Além das vulnerabilidades relacionadas às pessoas envolvidas no tratamento de dados pessoais, é crucial identificar os meios físicos e tecnológicos pelos quais os dados são tratados, juntamente com suas vulnerabilidades de segurança e privacidade. Com essas informações em mãos, será necessário fazer os investimentos necessários para mitigar esses riscos, uma vez que muitas empresas ainda não estão preparadas para atender às exigências da LGPD.

No que se refere aos aspectos tecnológicos envolvidos no tratamento de dados pessoais (como ERPs, sistemas em nuvem, arquivos digitais e softwares), os investimentos deverão ser realizados em colaboração com os responsáveis pela área de Tecnologia da Informação da empresa, sendo uma ação cuidadosa devido aos custos substanciais envolvidos. Técnicas como anonimização de dados, pseudoanonimização, criptografia, controle de acesso e registro de usuários podem

ser implementadas para demonstrar os esforços e boa-fé da empresa na adoção de políticas de privacidade em conformidade com a LGPD.

Esses passos iniciais são fundamentais para que as empresas estabeleçam sua governança e se preparem para atender aos requisitos da Lei.

## REFERÊNCIAS

ANPD. **Guia orientativo sobre segurança da informação para agentes de tratamento depequeno porte.** Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e- publicacoes/guia-vf.pdf. Acesso em 05 jun. 2026.

BARROS, Leonardo. **Relação de Trabalho: Entendendo os Principais Tipos.** Disponívelem: https://blog.tangerino.com.br/rh/relacao-de-trabalho/. Acesso em: 10 jun. 2026.

BIONI, Bruno *et al*. **Tratado de Proteção de Dados Pessoais**. Bruno Bioni, Laura Schertel Mendes, Danilo Doneda, Ingo Wolfgang Sarlet e Otavio Luiz Rodrigues Jr.. São Paulo. Editora: Forense. Edição: 2ª. Ano: 2023.

BOMFIM, Vólia Cassar. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Brasília: Presidência da República, 1988. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Brasília: Presidência da República, 1943. Acesso em 10 jun. 2026.

BRASIL. **LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).(Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) . Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm#art65.) Acessado em: 25 jun. 2026.

BRASIL. **LGPD**: Um marco na regulamentação sobre dados pessoais no Brasil. Brasília, Superior Tribunal de Justiça. 2020. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Leis-e-normas/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd. Acesso em: 25.05.2026.

BRASIL. MINISTÉRIO DA FAZENDA. Serviço Federal de Processamento de Dados. SERPRO. **Dados pessoais.** Brasília. Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/protecao-de-dados/dados-pessoais-lgpd. Acesso em: 13 jun. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **A LGPD e o STJ**. Brasília: Superior tribunal de Justiça, [20--] Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Leis-e-normas/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd. Acesso em: 04 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Portal TRT3. **Doceria que indicou telefone particular de empregada no site de vendas écondenada a pagar indenização por danos morais.** Belo Horizonte, Tribunal Região do Trabalho da 3ª Região, [20--]: Presidência da República Disponível em:

https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/doceria-que- indicou-telefone-particular-de-empregada-no-site-de-vendas-e-condenada-a-pagar- indenizacao-por-danos-morais. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL – PI. **LGPD – Fundamentos, Direitos do Titular e Principais Conceitos.** Disponível em: https://www.tre-pi.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/lgpd-lei-geral-de-protecao-de-dados/lgpd-fundamentos-direitos-do-titular-e-principais- conceitos. Teresina, Tribunal Regional Eleitoral, [20--]: Presidência da República Acesso em: 25 jun. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense;São Paulo: Método, 2018.

CHC ADVOCACIA. **LGPD NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**: o que sua empresa precisa saber. O QUE SUA EMPRESA PRECISA SABER. Disponível em: https://chcadvocacia.adv.br/lgpd-nas-relacoes-trabalhistas/. Acesso em: 16 jun. 2026.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Paulo Henrique **Martinucci. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**. Meu site jurídico**.** Disponível em: https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados- lgpd-e-o-direito-trabalho/. Acesso em: 15 jun. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. São Paulo: LTr,2019.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J.Q.P. **Direito do Trabalho.** 6.ed. São Paulo: Atlas,2012.

LIMA, Lindamaria. **Os 10 Princípios para tratamento de dados da LGPD**. Triplait. 2020. Disponível em: https://triplait.com/principios-para-tratamento-de-dados-da-lgpd/. Acesso em:10 jun. 2026.

MACIEL, Rafael. **Manual Prático Sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**: Atualizado Com a MP 869/18. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US, 22 de jun. de 2026.

MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice. **LGPD: Lei Geral de Proteção dedados Pessoais comentada.** 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

MARCOS MARTINS ADVOGADOS. **LGPD e as relações de trabalho: fase pré-contratual, contratual e pós-contratual.** Disponível em: https://www.marcosmartins.adv.br/pt/lgpd-e-as-relacoes-de-trabalho-fase-pre-contratual-contratual-e-pos-contratual/. Acesso em 02 jun. 2026.

MARQUES, José Roberto. Entenda o que é relação de trabalho e conheça seus diferentes tipos. **Equipe JRM.** Disponível em:

https://www.jrmcoaching.com.br/blog/entenda-o-que-e-relacao-de-trabalho-e-conheca-seus-diferentes-tipos/. Acesso em: 15 jun. 2026.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Saraiva,2006.

PALLOTTA, Maurício; MORAES, Beatriz. **LGPD nas relações de trabalho.** Disponível em: https://pallottamartins.com.br/artigos/. São Paulo, 2021. Acesso em: 21 jun. 2026.

PESTANA, Marcio. **Os princípios no tratamento de dados na LGPD** (Lei Geral da Proteção de Dados Pessoais). São Paulo: Revista Consultor Jurídico, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/artigo-marcio-pestana-lgpd.pdf>. Acesso em 21 jun. 2026.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nasrelações de trabalho. **Instituto Trabalho em Debate.** Disponível em: http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus- impactos-nas-relacoes-de-trabalho. Acesso em: 15 jun. 2026.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática.** Salvador: JusPodium editora, 2020.

SÜSSEKIND, **Arnaldo. Da relação de trabalho**. Revista do Trt/Ematra - 1A Região, Rio deJaneiro, v. 20, p. 43-49, set. 2009.

TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e Suas Repercussões no Direito Brasileiro.** Gustavo Tepedino , Ana Frazão, Milena Donato Oliva. 1ª edição. Revista dos Tribunais. 21 julho 2019. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/139297. Acessado em: 25 jun. 2026.

ZEFERINO, Denis. O que é princípio da necessidade na LGPD e qual sua importância? **Certifiquei.** Disponível em: https://www.certifiquei.com.br/principio-necessidade/. Acessoem: 12 jun. 2026.