

CENTRO UNIVERSITARIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

LÍVIA CIBELE DE JESUS OLIVEIRA
YAGO HENRIQUE RODRIGUES DE SOUSA PAZ

**A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS- LGPD NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

**TERESINA- PI
2023**

LÍVIA CIBELE DE JESUS OLIVEIRA
YAGO HENRIQUE RODRIGUES DE SOUSA PAZ

**A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS- LGPD NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof^a. Me. Marcelo Martins
Eulálio.

TERESINA- PI

2023

LÍVIA CIBELE DE JESUS OLIVEIRA
YAGO HENRIQUE RODRIGUES DE SOUSA PAZ

**A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS- LGPD NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário-UNINOVAFAPI
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharelado em Direito.

Data de aprovação __/__/__

BANCA EXAMINADORA

Nome
Titulação

Nome
Titulação

Nome
Titulação

TERESINA

2023

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo compreender acerca da importância da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais- LGPD nas relações trabalhistas, com o intuito de demonstrar que essa legislação visa assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores presentes na Constituição Federal. Diante do exposto, a problemática abordada no estudo é: qual a importância da LGPD para as relações trabalhistas, tendo em vista a seguinte hipótese: a lei tem diversos impactos, uma vez que as empresas, diante da relação contratual, detêm o tratamento de dados pessoais do empregado, deve assegurar que esses dados não sejam violados, tendo como base a LGPD. Assim, entende-se como objetivo geral analisar a importância da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações trabalhistas. No que se refere aos objetivos específicos, tem-se de compreender a evolução da era digital e o direito fundamental à privacidade; identificar a Lei Geral de Proteção de Dados, abordando seus fundamentos e princípios, bem como, abordar a importância da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) para as relações trabalhistas; determinar a relação da LGPD com as relações de trabalho. A metodologia apresentada no trabalho da pesquisa tem por objetivo alcançar os objetivos propostos nesse trabalho, sendo utilizada a pesquisa bibliográfica e documental, bem como pesquisa interpretativa-compreensiva. Conclui-se que a LGPD é aplicada nas relações trabalhistas como uma forma de assegurar os direitos fundamentais da Constituição Federal e, portanto, tem uma relevância no Direito do Trabalho.

Palavras-chaves: LGPD. Relações Trabalhistas. Direitos Fundamentais.

ABSTRACT

This study aims to understand the importance of the General Law for the Protection of Personal Data (LGPD) in labor relations, to demonstrate that this legislation aims to ensure the fundamental rights of workers present in the Federal Constitution. In view of the above, the problem addressed in the study is: what is the importance of the LGPD for labor relations, in view of the following hypothesis, the law has several impacts, since companies, in view of the contractual relationship, have the processing of the employee's personal data, must ensure that this data is not violated, based on the LGPD. Thus, it is understood as a general objective to analyze the importance of the General Law of Personal Data Protection in labor relations. Regarding the specific objectives, the evolution of the digital age and the fundamental right to privacy need to be understood; identify the General Data Protection Law, addressing its foundations and principles, as well as addressing the importance of the National Data Protection Agency (ANPD) for labor relations; determine the relationship between the LGPD and labor relations. Methodology presented in the work of the research aims to achieve the objectives proposed in this work, using bibliographic and documentary research, as well as interpretive-comprehensive research. It is concluded that the LGPD is applied in labor relations to ensure the fundamental rights of the Federal Constitution and, therefore, has a relevance in Labor Law.

Keywords: LGPD. Labor Relations. Fundamental Rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
2 A ERA DIGITAL E O DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE	7
2.1 Direito Fundamental à Privacidade	9
3 ASPECTOS GERAIS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS- LGPD	11
3.1 Classificação dos Dados Pessoais	13
3.2 Agentes de tratamento dos dados pessoais	14
4 IMPORTÂNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	233

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo compreender acerca dos impactos provocados nas relações de trabalho a partir da introdução da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Como é notório, a sociedade passou e passa por diversas transformações tecnológicas o qual modifica a forma de viver e, conseqüentemente, o modo de trabalhar. Contudo, esse desenvolvimento acarretou uma precarização da relação de trabalho e uma ausência na tutela dos direitos dos trabalhadores.

Desse modo, entende-se que o uso das tecnologias vem desenvolvendo um fundamental papel na sociedade contemporânea, visto que a tecnologia se tornou um recurso indispensável para o cotidiano das pessoas, sendo preciso compreender essa relação, seus limites, bem como seus efeitos no ordenamento jurídico. Nesse sentido, depreender acerca da definição de privacidade nessa era digital acarreta uma relação com as definições descritivas e normativas do seu conceito. No que tange as definições normativas, deve-se observar a importância da privacidade na sociedade, com o intuito de uma vida plena. Assim sendo, o direito à privacidade surge como forma de determinar a valorização e proteção da própria privacidade.

Portanto, diante da maximização dos dados pessoais por parte das empresas, o Poder Público deve buscar medidas concretas com a finalidade de combater as ameaças factuais com o intuito de assegurar a garantia dos direitos fundamentais, especialmente, o direito à privacidade. Com isso, o uso de dados pessoais passou a ser de interesse mundial, objetivando garantir o adequado uso e a tutela para os titulares desses dados. Assim sendo, com uma sociedade contemporânea cada vez mais tecnológica, o compartilhamento dos dados pessoais se tornará cada vez mais frequente e incontrolável, o qual o titular desses dados não tem mais controle sobre suas informações que, muitas vezes, eram transmitidas sem seu consentimento.

Desse modo, no Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/18, conhecida pela sua abreviação LGPD, foi criada com a finalidade de proteção aos dados pessoais pelas empresas, marcado pela atual conjectura do mercado brasileiro, o qual vem possibilitando uma importância para o setor econômico do país, visto que é possível fazer previsões, analisar as opiniões dos consumidores, entre outros. Dessa forma, cabe à legislação regular o uso dos dados pessoais, sobretudo, em âmbito trabalhista com o intuito de garantir a tutela dos

direitos e garantias fundamentais, especialmente, o direito à informação e privacidade.

Cabe observar que o estudo acerca dos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações de trabalho justifica-se pelo fato da necessidade de analisar as possíveis consequências da LGPD nas relações empregatícias, uma vez que ainda é pouco discutido essa temática no Direito do Trabalho, visto que o tratamento de dados pessoais seria uma forma de organizar as relações trabalhistas pois do empregador tem acesso aos dados do empregado de forma adequada, utilizando-os de forma correlata com a norma, bem como garante aos trabalhadores, cuja titularidade detém os dados pessoais, compreender seus direitos, especialmente, o direito à privacidade e liberdade.

Dessa forma, a Lei Geral de Proteção de Dados- LGPD abordou também acerca do consentimento do titular sobre os dados pessoais, além de garantir o princípio da autodeterminação informativa. Assim, ressalta-se que a LGPD abrange em suas normas aspectos referentes à relação entre trabalhador e empregador, uma vez que no início da relação, na fase pré-contratual até a extinção do vínculo trabalhista, ocorra a movimentação dos dados pessoais do empregado.

Portanto, cumpre destacar que o trabalho visa analisar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e sua relação com o Direito Trabalhista, uma vez que sua aplicação acarreta uma proteção em face dos direitos fundamentais dos indivíduos, especialmente, em relação aos trabalhadores. Nesse sentido, cumpre destacar acerca da problemática abordada no trabalho qual a importância da LGPD para as relações trabalhistas, tendo em vista a seguinte hipótese: a referida legislação tem impactos na relação de emprego, uma vez que as empresas, diante da relação contratual, detêm o tratamento de dados pessoais do empregado, e devem assegurar que esses dados não sejam violados, tendo como base a LGPD.

Diante ao exposto, pode-se compreender o objetivo geral como sendo o de analisar a importância da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações trabalhistas. No tocante aos objetivos específicos, tem-se de compreender a evolução da era digital e o direito fundamental à privacidade; identificar a Lei Geral de Proteção de Dados, abordando seus fundamentos e princípios, bem como, abordar a importância da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) para as relações trabalhistas; determinar a relação da LGPD com as relações de trabalho.

No que se refere à metodologia apresentada no trabalho, a pesquisa tem por objetivo utilizar a pesquisa bibliográfica e documental. Na pesquisa bibliográfica, por meio de materiais publicados, foi feito um estudo prévio em livros, artigos e legislação sobre o tema estudado. Já por meio da pesquisa documental, o presente estudo foi desenvolvido através de pesquisas realizadas nas jurisprudências brasileiras e estrangeiras, entre outros, que abordam acerca dos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais- LGPD nas relações de emprego.

O trabalho de conclusão de curso abordou uma pesquisa interpretativa-compreensiva, pois a coleta de dados também permitiu que os leitores entendam, que os trabalhadores, constituem o lado mais vulnerável da relação, e que a Lei Geral de Proteção de Dados compõe um mecanismo que auxilia na proteção e garantia dos direitos fundamentais, especialmente, a dignidade da pessoa humana e privacidade.

Nesse sentido, o trabalho compõe-se de três capítulos, sendo o primeiro referente aos aspectos introdutórios, no qual são compreendidos a problemática e os objetivos geral e específicos. Posteriormente, o capítulo dois trata do referencial teórico, abordando num primeiro momento o contexto histórico da era digital, e os aspectos do direito à privacidade. Depois foram trabalhados os aspectos gerais da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, apresentando a definição e as principais características dessa legislação e, por fim, a importância da LGPD para as relações trabalhistas, com aspectos da relação de trabalho e o impacto dessa lei na relação de emprego.

Desse modo, o presente trabalho busca elucidar que a Lei de Proteção aos Dados possui reflexos no Direito Trabalhista e que a LGPD colabora com o incentivo à produção de boas práticas, bem como um planejamento de governança no tocante a proteção de dados.

2 A ERA DIGITAL E O DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE

Diante do direito fundamental à privacidade, cumpre destacar o contexto histórico da era digital, com o objetivo de compreender a importância da privacidade atualmente. Dessa forma, cabe destacar os aspectos da globalização que ocasionaram a chamada quarta Revolução Industrial, que é marcada pela Era Digital. Assim, conforme a evolução, a relação do ser humano com o meio em que vive ou com outro indivíduo vem sendo modificada ao longo dos anos. Assim sendo,

com o processo evolutivo, o ser humano encontra-se na pós-modernidade, o qual apresenta como característica principal o desenvolvimento tecnológico.

Através do uso dos dados pessoais de forma excessiva e, muitas vezes, gratuitas, as pessoas se encontram vulneráveis em relação aos seus dados, ocasionando uma desproteção da privacidade. Portanto, cabe abordar acerca das transformações sociais que ocorrem no mundo globalizado com o objetivo de compreender de que forma a intimidade/privacidade se tornou um direito fundamental.

O sistema capitalista de produção permitiu um grande acesso a informações movido, sobretudo, pelos avanços tecnológicos com a internet, que permitem um bombardeio de assuntos diariamente. Diante dessas transformações tecnológicas, houve um rompimento de barreiras físicas que impediam a interação dos indivíduos de diversas localidades, e isso ocasionou um avanço no processo de globalização (BECK, 1999, p. 15).

Os avanços tecnológicos permitiram um modelo capitalista capaz de gerar crises sem precedentes e com isso permitir a violação de diversos direitos fundamentais, entre eles, a privacidade, tendo em vista que a tecnologia decorrente do uso da internet configurou um acesso desenfreado de comunicações e troca de informações dos dados pessoais.

Diante desse cenário, as inovações ocorridas pela Era Digital possibilitaram o uso dos dados pessoais para qualquer finalidade. As condutas humanas passaram a ser praticadas na internet (em especial nas redes sociais) sem regras resultando em várias práticas ilícitas ou discriminatórias. Essas interações na internet e nas mídias sociais, bem como o uso de informações e dados pessoais, se vistos de forma supervisionada permitem uma expansão do uso das tecnologias de forma benéfica para a sociedade. Visando esse benefício surgiu a criação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Contudo, cabe verificar que o uso correto dos dados pessoais não é de toda forma maléfico. Assim, deve ser observado a Ordem Jurídica, em especial a Constituição Federal, que assegura os direitos fundamentais, como o direito à privacidade, e que corresponde à base para a criação da Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais.

2.1 Direito Fundamental à Privacidade

Os direitos fundamentais são vistos sob uma perspectiva subjetiva, bem como um conjunto de valores objetivos e que configuram bases para as finalidades do Estado. A Teoria dos Direitos Fundamentais surge com base na utopia liberal que visa garantir a proteção da pessoa humana. Desse modo, os direitos fundamentais são fruto de uma transformação histórica da sociedade e que acompanham os indivíduos em todas as eras, principalmente, na era atual da tecnologia. Esses direitos são classificados de diversas formas, entre elas, os direitos de defesa, o qual correspondem a uma conduta negativa do Estado, em que visa a garantia da liberdade individual, e os direitos de atuação, que corresponde uma ação positiva do Estado, que visa a participação popular na busca de seus direitos, formada pelos direitos sociais fundamentais.

A LGPD deve estar em conformidade com os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, entre eles, a liberdade e privacidade. Desse modo, a privacidade corresponde a um direito fundamental e que, segundo a Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas (1948), é definido como “ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tal intromissões ou ataques, toda a pessoa tem direito à proteção da lei”. Assim, a privacidade estabelece limites para possíveis arbítrios, isto é, limites para o acesso as informações.

Com a expansão tecnológica, as informações e dados pessoais estão cada vez mais vulneráveis. Dessa forma, as determinações que tutelam a privacidade permitem proteger os direitos individuais. Portanto, um dos fundamentos desse direito atualmente está no controle das informações ou dados pessoais.

A ideia de privacidade, porém, é profundamente equivocada, pois ignora a existência de relações privadas limitadas aos membros de um grupo, e não reconhece que o indivíduo pode querer ocultar determinadas informações apenas de pessoas específicas, compartilhando-as normalmente com outras. (...) quando informações íntimas a respeito de um indivíduo circulam em um pequeno grupo de pessoas que o conhecem bem, seu significado pode ser ponderado ante outros aspectos do caráter e da personalidade desse indivíduo. Em contrapartida, quando essas mesmas informações são removidas do contexto original e reveladas a estranhos, o indivíduo se torna vulnerável, correndo o risco de ser julgado com base em seus gostos e experiências mais embaraçosas (LEONARDI, 2012, p.65).

A internet possibilitou um amplo armazenamento de informações e dados pessoais que estão disponíveis infinitamente, e o uso indiscriminado pode ferir os

direitos fundamentais do indivíduo, dentre eles, o da privacidade. Destarte, deve haver limites para o uso de informações e dados pessoais para o resguardo da privacidade.

Assim, os princípios e regras sobre a privacidade e tutela dos dados provêm tanto da Constituição Federal, quanto de estatutos e regulamentos que abordam o tratamento dado a essas informações em órgãos públicos e privados. Entre eles, o Marco Civil da Internet, Lei nº 12.965/2014 e o Código de Consumidor, Lei nº 8.078/1990.

O direito à privacidade encontrado na Constituição Federal é um direito fundamental, previsto no art. 5º, inciso X, o qual preconiza que “são invioláveis à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988). Portanto, no tocante ao direito fundamental à privacidade está a tutela da informação pessoal, sendo certo que a violação desse direito não está somente na vida íntima, mas também no social, profissional, comercial, entre outros aspectos.

Acerca da relação da internet, privacidade e tutela dos dados pessoais, tem-se que a internet se apresenta como um mecanismo que movimenta o mundo, sendo certo que atua na facilitação da propagação, armazenagem e processamento de informações e dados de forma célere. Desse modo, a partir das transformações tecnológicas, bem como o surgimento das mídias sociais foi preciso estabelecer normas que pudessem atuar na proteção dos direitos à intimidade, privacidade, autonomia pessoal, uma vez que as informações são transmitidas de forma rápida e em grande alcance, havendo, muitas vezes, violações desses direitos.

Logo, constata-se que mesmo o direito à privacidade e a proteção de dados pessoais serem considerados direitos fundamentais, a expansão da internet e a Era Digital provocaram uma dificuldade da concretização desses direitos, tendo em vista que os dados pessoais dizem respeito a informações de uma pessoa, identificada direta ou indiretamente e, conseqüentemente, ameaça o seu direito à privacidade.

Assim sendo, pode-se verificar que a proteção aos dados pessoais configura o direito à privacidade, o qual corresponde um direito fundamental prescrito na Carta Magna. A tutela dos dados pessoais deve ser garantida visto que são necessários para o desenvolvimento da cidadania no sistema democrático de direito estabelecido pela República Federativa do Brasil.

3 ASPECTOS GERAIS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS-LGPD

A proteção dos dados pessoais surgiu como forma de assegurar o direito fundamental à privacidade, intimidade, dignidade da pessoa humana, honra e com a globalização, o sistema capitalista e a expansão tecnológica fizeram com que houvesse o surgimento de legislações específicas acerca da tutela dos dados pessoais, tendo em vista que esses dados pessoais se tornaram importante fonte de economia mundial (PINHEIRO, 2021).

Antes de abordar acerca da LGPD no Brasil, cabe destacar seu contexto histórico em âmbito internacional. Dessa forma, as relações econômicas e sociais sofreram transformações com base na expansão tecnológica, marcadas pelas diversas Revoluções Industriais. A primeira ocorreu na Inglaterra, por volta do século XVIII e XIX, em que houve uma substituição da força humana pela máquina a vapor. Na segunda revolução industrial, houve um avanço científico, com a presença de materiais como petróleo, energia elétrica, telefone, entre outros. Além disso, apareceu a noção de armazenamento de dados, bem como a interrelação social no ambiente físico (SAKURAI, 2018).

Um exemplo desse armazenamento de dados ocorreu durante a Guerra Fria, em 1969, o qual os norte-americanos fragmentavam as informações em dados pequenos com a finalidade de não perder dados importantes sobre a guerra. Sabe-se que a Internet veio com a terceira revolução, em 1990. Portanto, conclui-se que o armazenamento e compartilhamento de dados é anterior à própria internet, sendo seu acesso restrito ao poder público com finalidade militar, tendo em vista que a primeira lei a abordar a proteção dos dados pessoais ocorreu em 1977, na Alemanha.

Por conseguinte, verifica-se que a tutela de dados pessoais é remota, porém o enfoque estava na proteção do Estado, tanto é, que a Alemanha detinha o poder das trocas de informação, não havendo a necessidade de leis que assegurassem a tutela dos dados de pessoas físicas. Ademais, com o final da Segunda Guerra Mundial, ocorreram as modificações dos meios de comunicação, com o surgimento do Google, Microsoft, Apple. Contudo, somente no final do século XX é que houve uma descentralização das informações por parte do Estado para o povo, onde surgiu os computadores pessoais (MACEDO, 2017).

Dessa forma, todos passaram a ter acesso à internet ocasionando a quarta Revolução Industrial ou Revolução Industrial 4.0, caracterizada por um grande acúmulo de dados que são difundidos de forma rápida e em grande escala, transformando a rotina do ser humano que tinha acesso a informações do mundo inteiro e de forma célere. Isto posto, necessitou da criação de uma legislação específica capaz de salvaguardar os dados das pessoas naturais. Assim, em 27 de abril de 2016, foi aprovada pela União Europeia o Regulamento nº 679, chamado de Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais – GDPR, cujo objetivo visava a tutela dos dados das pessoas físicas no tratamento e circulação dos dados.

Portanto, necessitou salvaguardar os compromissos das instituições com as pessoas, especialmente, na Era Digital, em que os dados deveriam ser preservados levando em consideração os direitos fundamentais, entre eles, a privacidade. Para Piovesan (2016), o direito à privacidade seria uma entrada para os outros direitos, dentre os quais, a igualdade, a não-discriminação e a liberdade de expressão, seja fisicamente ou virtualmente. Dessa forma, o Brasil se inspirou no Regulamento Europeu nº 679, que serviu de base para que outros países também regulamentassem sobre a temática, já que a União Europeia só comercializava com países que tinham leis sobre o assunto em questão.

Em âmbito nacional, a Proteção dos Dados foi albergada pela Constituição, passando a ser um direito fundamental previsto no inciso LXXIX do artigo 5º, da Constituição Federal. Surge a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais- LGPD, Lei nº 13.709, o qual foi promulgada em 14 de agosto de 2018 e vigorando a partir de 2020. A finalidade principal da legislação é trazer mais segurança jurídica com a proteção de dados pessoais dos indivíduos brasileiros, sejam eles pessoa física ou jurídica de direito público ou privado.

Logo, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais determina regras acerca do tratamento, compartilhamento, coleta e armazenamento de dados, aumentando sua tutela e aplicando penalidades caso haja o seu descumprimento. A LGPD surge como forma de garantia do direito fundamental à privacidade, visto que o aumento da tecnologia, muitas vezes, corrobora para a violação desses direitos.

Ressalta-se que, no Brasil, a LGPD não foi a primeira lei a abordar a proteção dos dados pessoais, tendo como impulsionador o chamado Marco Civil da Internet, Lei nº 12.965/14, que contempla a tutela dos dados.

Desse modo, a compreensão da LGPD é abordada segundo esse contexto, uma vez que demonstra sua importância na autonomia dos dados dos titulares e o controle exigido para ter acesso às informações com o objetivo de evitar arbitrariedades e ilegalidades. Além disso, o ordenamento jurídico proporciona a efetividade dos direitos fundamentais, entre eles, a privacidade.

3.1 Classificação dos Dados Pessoais

Para entender de que forma a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais é aplicada, especialmente, nas relações trabalhistas é preciso ter conhecimento das espécies de dados pessoais. Dessa forma, conforme preconiza o artigo 5º da referida Lei, os dados pessoais são divididos em três tipos: anônimos e identificados, públicos e privados, sensíveis e não sensíveis. Em relação aos anônimos e identificados, tem-se que anônimos se refere àqueles dados em que não é possível identificar o titular, por exemplo, os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o qual são processados e divulgados não apresentam nenhum titular, sendo assegurado apenas o resultado das pesquisas. Já no tocante aos dados identificados, são aqueles que expressamente apontam a titularidade do dado.

Logo, constata-se que os dados anônimos não apresentam a identificação do titular, em contrapartida, os dados identificáveis são apresentados os seus titulares de forma expressa. No que se refere aos dados públicos e privados, a LGPD apresenta como um dos seus fundamentos a garantia da privacidade dos indivíduos evitando que haja vazamento dos seus dados, porém, em certos casos é admitido a dispensa de autorização prévia do titular do tratamento, isso configura o chamado dados públicos.

Ademais, os dados públicos são aqueles que recebem essa definição pelo próprio titular, como visto acima, através das redes sociais, no qual o indivíduo insere seus dados que são visíveis a todos que têm acesso à informação. Os dados privados, por seu turno, são aqueles que necessitam de uma prévia autorização do titular dos dados, além disso, precisam que seja entregue ao agente de tratamento.

Por fim, a última classificação dos dados refere-se aos dados sensíveis e não sensíveis que surgiu por meio dos avanços tecnológicos que demonstravam uma vulnerabilidade do vazamento das informações, gerando abalos psicológicos no indivíduo. Assim sendo, a norma permitiu a aplicação de dados sensíveis para

abordar alguns temas, como relacionados à raça, cor, religião, opinião pública, política, entre outros.

Em relação aos dados não sensíveis, tem-se aqueles que apresentam uma tutela estatal, mas com caráter mais brando. Portanto, aqueles dados que apresentam informações sigilosas ou sensíveis têm mais proteção do poder público, precisando de uma autorização para o tratamento.

3.2 Agentes de tratamento dos dados pessoais

No tocante aos agentes de tratamento dos dados, a referida legislação abordou em seu artigo 37 as figuras que irão realizar os tratamentos das informações, sendo certo que conforme preconiza o princípio da responsabilização, todos esses agentes apresentam obrigações a serem cumpridas e, caso descumpram, serão responsabilizados por eventuais abusos.

Desse modo, o artigo 37 e 41 asseveram que:

Art. 37. O controlador e o operador devem manter registro das operações de tratamento de dados pessoais que realizarem, especialmente quando baseado no legítimo interesse.

Art. 41. O controlador deverá indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais (BRASIL, 2018).

Os agentes que a referida Lei cita são: titular, controlador, operador e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados -ANPD, sendo certo que o titular figura apenas como passivo, tendo em vista que ele apenas fornece seus dados ao controlador, operador e fiscalizador da ANPD. Portanto, os agentes que irão controlar, fiscalizar e ser responsabilizados por eventuais violações do uso dos dados serão os controladores, operadores, encarregados e os órgãos que compõe a ANPD e o Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade. Assim, o controlador e o operador serão fiscalizados e punidos pelo ANPD e pelo Conselho.

Contudo, cabe destacar a função do controlador e do operador. Desse modo, o controlador é aquele que toma a decisão do tratamento dos dados, sendo tanto pessoa física quanto jurídica. Porém, ressalta-se que o controlador deve ser identificado e caracterizado, pois conforme Ricken (2021, p.21),

cabe ao controlador e ao operador documentar as operações realizadas durante o processo de tratamento de dados pessoais a fim de se garantir o controle e a transparência das ações e dos propósitos do tratamento de dados.

Logo, constata-se que o controlador apresenta duas principais características, quais sejam, a primeira que é uma pessoa, seja física ou jurídica, que detém o poder de decisão do tratamento dos dados pessoais e segunda, usar os dados com a finalidade lucrativa. Assim, os noivos que pedem informações aos convidados do casamento não são controladores, entretanto, o vendedor ambulante que solicita dados do titular para realizar um crediário, por exemplo, é controlador, diante da finalidade econômica.

O operador, por sua vez, ao contrário do controlador não tem autonomia sobre os dados coletados, o qual recorrem ao controlador para apresentar as instruções precisas para o tratamento dos dados. Dessa forma, as funções de cada agente estão relacionadas à responsabilidade de cada um, contudo, caso o operador descumpra alguma medida imposta pelo controlador e cause prejuízo ao titular dos dados pessoais, a responsabilidade será solidária.

Cabe destacar a respeito da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, que foi instituída por meio da Medida Provisória nº 869/18, o qual alterou a legislação de proteção de dados pessoais e que teve a nomeação do primeiro Diretor em 2020. Esse órgão é composto por 23 titulares, que não possuem remuneração e têm mandato de 2 (dois) anos. A ANPD tem por objetivo a fiscalização e controle da Lei Geral de Proteção dos Dados Pessoais. Assim, a autoridade funciona como uma ligação da sociedade e o poder público assegurando que os indivíduos possam tirar suas dúvidas, reclamações, entre outros.

Portanto, se os dados dos titulares forem obtidos de forma equivocada, quem aplicará a penalidade aos agentes de tratamento é a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, mediante um processo administrativo que possibilite a ampla defesa.

Art. 21. Os dados pessoais referentes ao exercício regular de direitos pelo titular não podem ser utilizados em seu prejuízo.

Art. 22. A defesa dos interesses e dos direitos dos titulares de dados poderá ser exercida em juízo, individual ou coletivamente, na forma do disposto na legislação pertinente, acerca dos instrumentos de tutela individual e coletiva (BRASIL, 2018).

A ANPD aplica as sanções, em último caso, quando houver violações graves ou práticas negligentes. Dessa forma, esse órgão determina uma garantia da proteção dos dados pessoais, assegurando a efetividade dos direitos fundamentais. Em 2022, foi editada uma Medida Provisória nº 1124, o qual transforma a ANPD em autarquia especial, apresentando maior autonomia e com patrimônio próprio. Assim,

pode-se compreender que a LGPD não está desamparada, sendo fiscalizada através de uma autarquia que impõe penalidades para o descumprimento no tratamento dos dados pessoais, corroborando para a proteção dos direitos fundamentais, especialmente, o direito à privacidade.

4 IMPORTÂNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Diante do cenário provocado pela Revolução 4.0, em virtude do crescente progresso de armazenamentos de dados, é necessário entender seus impactos nas relações de trabalho. Apesar da referida legislação não abordar especificamente acerca das disposições em ambiente de trabalho é imprescindível que seja aplicado também nessas relações, visto que os dados pessoais, bem como os dados sensíveis fazem parte da relação trabalhista. No Direito do Trabalho, são coletados muitos dados, segundo determina o artigo 41 da Consolidação das Leis Trabalhistas “será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho” (BRASIL, 1943).

Além disso, o parágrafo único do artigo citado determina ainda que o armazenamento e tratamento dos dados coletados durante o período laboral são de responsabilidade do empregador, que perdura até a extinção do contrato. Cabe ressaltar que antes de compreender a importância da LGPD nas relações trabalhistas é necessário abordar a distinção da relação de trabalho e emprego que apesar de serem semelhantes, o trabalho está relacionado à realização profissional, enquanto emprego relaciona-se com obtenção de renda. Segundo o artigo 1º da LGPD a finalidade da referida lei é a tutela dos “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural” (BRASIL, 2018). Logo, não apresenta nenhuma especificação quanto à relação jurídica, podendo ser uma relação de trabalho.

Nesse sentido, Barros (2020) apresenta o conceito de relação de trabalho como uma prestação de serviço, remunerada ou não, mediante contrato ou não, feito entre o trabalhador e o empregador. Para Süsskind (2009, p. 43-49):

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.

Diante desse cenário, cabe destacar a distinção da relação de trabalho com relação de emprego, tendo em vista que o último se refere a uma relação de empregador e empregado, mediante um trabalho não eventual, dependente, regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT e visando um salário. Já na relação de trabalho, há situações em que não apresenta os requisitos previsto na CLT, por exemplo, um indivíduo que presta serviço de forma autônoma para a empresa.

Dessa forma, a Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais não trata expressamente das relações de trabalho, contudo, determina que as relações de trabalho devem estar condizentes com as leis trabalhistas, visto que não é permitido iniciar uma relação de trabalho sem haver a coleta e o armazenamento dos dados do empregado. Daí, pode-se definir uma importância da LGPD para as relações trabalhistas. Além disso, diante dos casos excludentes da referida lei, o trabalhador, titular dos dados pessoais tem seus dados tratados pelo empregador, que tem a decisão das informações repassadas a ele.

Na relação de trabalho entre o empregador e o empregado há diversas etapas que vão desde a fase pré-contratual, passando pelo contrato, a jornada de trabalho durante a execução da atividade e, por fim, o término do contrato. Isto posto, é fundamental que as empresas tenham conhecimento da importância da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações trabalhistas para que não descumpram as regras pertinentes ao tratamento dos dados pessoais, violando o direito fundamental da privacidade.

Logo, as empresas devem realizar treinamentos para aqueles que irão ficar responsáveis pela coleta e armazenamento dos dados pessoais dos empregados, bem como, diante do princípio da confidencialidade, determinar penalidades para aqueles que utilizarem os dados pessoais de forma equivocada. O objetivo da LGPD é a proteção dos dados das pessoas naturais, sejam elas físicas ou jurídicas. Por conseguinte, nas relações de trabalho há diversas informações trocadas que necessitam de proteção, uma vez que os trabalhadores fornecem dados sobre sua profissão e outros dados pessoais. Com isso, a LGPD tem fundamental importância nas relações de trabalho.

A adoção da Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais envolve desde a etapa anterior à celebração do contrato, como a entrevista, o currículo, entre outros.

Dessa forma, é necessário compreender os impactos da referida lei nas relações trabalhistas. Como visto anteriormente, existem etapas da relação de trabalho, sendo estas, pré-contratual, contratual e pós-contratual. Corroborando desse entendimento, Pallotta e Moraes (2021, p. 58) afirmam que:

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.

Logo, contata-se um grande acúmulo de informações dentro das relações trabalhistas, como por exemplo, endereço, escolaridade, currículo, nome dos genitores, idade, e-mail, estado civil, filiação de sindicatos, entre outros, e que visando assegurar os direitos fundamentais, é importante ser aplicada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Nesse sentido, diante de cada fase dentro da relação trabalhista permite compreender a importância da aplicação da LGPD como garantia da proteção aos dados pessoais.

Desse modo, na fase pré-contratual, formada por meio da seleção dos candidatos, verificação do currículo, entre outros, deve-se atentar para alguns critérios que tutelam as informações, dentre elas, solicitar apenas os dados que digam respeito à função a ser desempenhada, limitar o manuseio dos currículos, comunicar ao possível empregado acerca do tratamento dado as informações fornecidas por ele, esclarecer que os dados fornecidos pelo titular são apenas para a finalidade da vaga pretendida, com o objetivo de evitar arbitrariedades.

Na fase contratual, o qual estabelece o início do contrato para a prestação do serviço, o fluxo das informações será maior, devendo haver mais cautela ao tratar dos dados dos funcionários. Com isso, é possível verificar as necessidades de adequar a relação trabalhista com a LGPD. Cabe ainda verificar nessa etapa quem pode ter acesso às informações dos empregados com o objetivo de não vazarem informações confidenciais, violando o direito à privacidade.

A etapa de execução do contrato, na qual o trabalho passa a ser efetivo dentro da empresa nas realizações de serviços conforme o contrato de trabalho, deve ser verificado duas situações, a primeira referente ao empregado geral que são informados acerca do tratamento dos dados fornecidos por eles e no segundo caso, dos operadores-empregados que são aqueles que vão lidar com as informações e tratamento dos dados fornecidos pelo controlador (PALLOTTA; MORAES, 2021).

Com a aplicação da LGPD nas relações trabalhistas ocorre uma maior transparência e segurança na relação empregado-empregador, tendo em vista que o empregado tem acesso aos dados que serão coletados, disponibilizados e a qual será a sua finalidade. Um exemplo da importância da LGPD nas relações de trabalho é o chamado livro de registro de empregados, o qual consta todos os dados sobre os funcionários de uma determinada empresa e que eles têm conhecimento sobre essas informações. Assim, os dados sensíveis devem ser coletados com maior proteção e somente em caso de necessidade.

Esses dados sensíveis previstos na relação de trabalho dizem respeito à situação previdenciária, saúde, criança e adolescente, preservação de segurança, entre outros assuntos específicos e que nem todos devem ter acesso, visando assegurar a confidencialidade e evitar vazamentos, violando direitos fundamentais. Um exemplo de dados sensíveis de trabalhadores é quando um funcionário mostra um atestado médico e consta uma Classificação de Internacional de Doenças- CID. Isto posto, é preciso que o empregado autorize o armazenamento dessas informações, não podendo ser divulgadas. Corroborando desse entendimento, o TST, no informativo nº 114 pacificou a discussão:

Ação anulatória. Atestado médico. Exigência da inserção da Classificação Internacional de Doenças – CID. Nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho. É nula cláusula constante de convenção coletiva de trabalho que exija a inserção da Classificação Internacional de Doenças (CID) nos atestados médicos apresentados pelos empregados. Tal exigência obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde para exercer seu direito de justificar a ausência ao trabalho por motivo de doença. Essa imposição viola o direito fundamental à intimidade e à privacidade (art. 5º, X, da CF), sobretudo por não existir, no caso, necessidade que decorra da atividade profissional. Sob esses fundamentos, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-RO-268–11.2014.5.12.0000, SC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 17.8.2015 (Informativo nº 114 do TST) (BRASIL, 2015).

Por fim, a fase pós-contratual que remete ao desligamento do funcionário da empresa contratada, independente do motivo. Nesse caso, o empregado deve ser comunicado de que seus dados serão desligados também, seja por determinação legal ou solicitado. Entretanto, há casos em que é necessário, por obrigação contratual, a guarda de documentos e informações sobre o empregado, daí uma importância da LGPD, pois mesmo tendo que guardar esses dados eles deverão obedecer às regras e princípios presentes na referida Lei e, finalizado o período de guarda dessas informações, ser descartado obrigatoriamente.

Salienta-se, ainda, em relação aos impactos da LGPD nas relações de trabalho de um caso ocorrido em Minas Gerais que demonstra a importância da referida Lei nas relações de trabalho. A ação foi promovida pela empregada que constava o pedido de indenização por danos morais em virtude do uso indevido de sua imagem na rede social TikTok de forma humilhante.

De acordo com a reclamante, o empregador fez vídeos com finalidade publicitária e que incomodaram a funcionária, principalmente, pelo fato dela estar grávida. Segundo a defesa, a reclamante teria concordado com a divulgação do vídeo. Contudo, o juiz entendeu que por ser a empregada a parte hipossuficiente da relação trabalhista, o consentimento restaria por prejudicado. Conforme a LGPD em relação ao consentimento, deve ser uma “manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada” (BRASIL, 2018).

Portanto, as imagens e vídeos divulgados pelo empregador, de teor vexatório, contraria os fundamentos apresentados pela Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais. Assim, destaca que o consentimento faz parte da relação entre a LGPD e as relações trabalhistas, uma vez que, segundo Lima (2018, p. 12), “é pacífico na seara jus laboral que o empregado não detém força significativa de negociação quanto às cláusulas de seu contrato de emprego, [pois] sua autonomia da vontade é tolhida perante a forma como se posicionam as figuras pactuantes”.

Desse modo, a aplicação da Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais acarreta benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador. No tocante à aplicação da LGPD nas relações trabalhistas convém trazer à lume uma recente decisão do TRT de Minas Gerais que exemplifica a importância dessa Lei para a relação de trabalho.

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 decisão foi unânime.

Ressalta-se, por ser uma temática ainda recente, que não há muitos julgados relacionadas à LGPD nas relações trabalhistas, contudo, fica evidente a importância da Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais nessas relações de trabalho, já que o empregador tem acesso às informações e dados sensíveis do trabalhador, devendo salvaguardar esses dados pessoais com a finalidade de resguardar os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, especialmente, o direito à privacidade e intimidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações ocorridas na sociedade contemporânea, fruto de uma Era Digital, modifica as comunicações e relações pessoais influenciam, inclusive, nas relações trabalhistas. Assim, a Revolução Industrial 4.0 impactou nas transformações tecnológicas e acarretou diversas violações aos direitos fundamentais, entre eles, o direito à privacidade. Dessa forma, necessita de normas que visam assegurar a efetividade desse direito fundamental, surgindo assim a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Portanto, o presente trabalho buscou tratar da importância da LGPD nas relações trabalhistas, o qual constatou-se uma maior garantia dos direitos fundamentais. Com o intuito de atingir esse propósito, foi analisado ao longo do trabalho a evolução da Era Digital e o direito à privacidade, assegurando que os avanços tecnológicos propagaram uma maior interação de informações pessoais de forma célere e que, muitas vezes, o titular dessas informações não tem conhecimento sobre sua divulgação. Por isso, observou-se que a quarta Revolução Industrial ocasionou uma vulnerabilidade na coleta e armazenamento de dados

personais, possibilitando uma violação dos direitos fundamentais presentes na Carta Magna.

A finalidade da LGPD é a proteção dos dados das pessoas naturais e jurídicas. Não se tem dúvida da importância da LGPD nas relações de trabalho e apesar de ser uma temática pouco discutida nas jurisprudências, há situações que necessitam da aplicabilidade da Lei Geral de Proteção dos Dados Pessoais como forma de assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Em cada fase da relação de trabalho devem ser atendidos os requisitos da LGPD, assegurando os fundamentos e princípios estabelecidos na referida lei.

A LGPD impõe obrigações para os empregadores, exigindo desses um cuidado referente a coleta e armazenamento dos dados dos trabalhadores antes, durante e após a relação de emprego.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.709, de 04 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 29 maio 2023.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho (CLT)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 28 maio 2023.

_____. **TRT3**. Doceria que indicou telefone particular de empregada no site de vendas é condenada a pagar indenização por danos morais. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/>. Acesso em: 26 out. 2023.

MACEDO, Priscilla Maria Santana. **A jornada do trabalhador na sociedade da informação**: mecanismos de concretização do direito à desconexão no teletrabalho. 2017. 235 f. Programa de Pós-graduação em Direito - Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2017.

PALLOTTA, Maurício; MORAES, Beatriz. **LGPD nas relações de trabalho**. São Paulo, 2021.

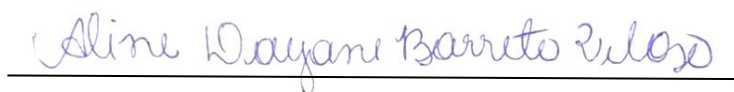
PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais**: Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555595123. p.29. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/>. Acesso em: 26 out. 2023.

SAKURAI, R.; ZUCHI, J. D. As Revoluções Industriais até a Indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 480-491, 2018. DOI: 10.31510/inf.v15i2.386. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/>. Acesso em: 25 out. 2023.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Aline Dayane Barreto Veloso, graduada em Letras pela Universidade Federal do Piauí-UFPI, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado **A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS – LGPD NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**, dos alunos Lívia Cibeles de Jesus Oliveira e Yago Henrique Rodrigues de Sousa Paz. Declaro, ainda, que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 10 de outubro de 2023.



Aline Dayane Barreto Veloso – 5003922/ 018.697.023-44

Profissional de Letras

FICHA CATALOGRÁFICA

O48l Oliveira, Lívia Cibele de Jesus.

A lei geral de proteção de dados pessoais – LGPD nas relações trabalhistas. Lívia Cibele de Jesus Oliveira, Yago Henrique Rodrigues de Sousa Paz – Teresina: UNINOVAFAPI, 2023.

Orientador (a): Prof. Me Marcelo Martins Eulálio. UNINOVAFAPI, 2023.

23. p.; il. 23cm.

Artigo (Graduação em Direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2023.

1. LGPD. 2. Relações trabalhistas. 3. Direitos fundamentais.
I. Título. II. Paz, Yago Henrique Rodrigues de Sousa. III
Eulálio, Marcelo Martins.

CDD 336.29

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI

REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI

Termo de Autorização para Publicação Eletrônicas de Teses, Dissertações e Trabalhos
de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Centro Universitário
UNINOVAFAPI

1. Identificação do Material Bibliográfico:

☐ Tese
☐ Dissertação
☐ Monografia
☒ TCC Artigo

2. Identificação do Trabalho Científico:

Curso de Graduação: <i>Bacharelado em Direito</i>
Programa de pós-graduação:
Título: <i>A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD nas Relações Trabalhistas</i>
Data da Defesa: <i>21/11/2023</i>

3. Identificação da Autoria:

Autor: <i>Bênia Cêda de Jesus Oliveira e Yago Henrique Rodrigues da Silva Paz</i>
Orientador: <i>Prof. Me. Marcelo Martins Eulálio</i>
Coorientador:
Membros da Banca: <i>Marcelo Martins Eulálio, Rodrigo Araújo Silva; Ronaldo da Silva Mesquita</i>

AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA

Autorizo ao Centro Universitário UNINOVAFAPI a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da publicação supracitada, de minha autoria, em seu repositório, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão pela Internet, a título de divulgação da produção científica gerada pela Centro Universitário a partir desta data. Ainda por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido trabalho científico, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio.

Local: _____ Data: ____/____/____

Marcelo Martins Eulálio

Assinatura do(a) Orientador(a):



Comprovante de transferência

29/11/2023 - 17:57:21

Valor R\$ 45,00

Tipo de transferência Pix

Descrição

TAXA CD LIVIA E YAGO

 Destino

Nome IRAN FERREIRA LIMA - ME

CNPJ 27.209.231/0001-66

Instituição BCO DO BRASIL S.A.

Tipo de conta Conta corrente

 Origem

Nome Livia Cibele de Jesus Oliveira

Instituição NU PAGAMENTOS - IP

Agência 0001

Conta 89565092-3

CPF ...099.463...

Nu Pagamentos S.A. - Instituição de Pagamento
CNPJ 18.236.120/0001-58

ID da transação:
E18236120202311292056s1246f8beeb

Estamos aqui para ajudar se você tiver alguma dúvida.

[Me ajuda](#)

Ouvidoria: 0800 887 0463, atendimento em dias úteis,
das 09h às 18h (horário de São Paulo).