



A LGPD E A AUTODETERMINAÇÃO NA ÁREA TRABALHISTA

Lucas Pires MACIEL ¹
Lucas Oliveira MORAES ²

RESUMO: A LGPD é uma lei que entrou em vigência a pouco tempo e passou a aplicar sanções recentemente, possuindo grande relevância para as empresas que devem se adaptar à nova legislação de tratamento de dados de seus funcionários, de forma a proteger certas informações e evitar sanções administrativas e judiciais.

Palavras-chave: LGPD. Lei Geral de Proteção de Dados. Direito Trabalhista. Autodeterminação Informativa.

1 INTRODUÇÃO

O mundo possui uma infinidade de empresas, estas necessitam de funcionários que se adequem ao que o empregador busca, para isso, há todo um processo seletivo visando a contratação para que alguém seja de fato contratado, logo, há uma coleta de informações a respeito do mesmo para que sejam analisados e aprovados.

Estas informações coletadas são pertinentes ao trabalho a ser realizado, portanto, não são quaisquer tipos de informações, sendo específicas e destinadas há um objetivo.

As informações são coletadas antes mesmo da contratação e permanecem com o empregador até mesmo depois do fim do contrato, portanto, estão armazenadas e devem ser protegidas.

Estes dados são muito valiosos e caso houvesse um vazamento ou um mal controle, poderia causar danos irreparáveis para os proprietários destas informações.

¹ Docente do curso de Direito, Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Doutor e Mestre pela Universidade de Marília (UNIMAR). Advogado. E-mail: lucas_maciel@toledoprudente.edu.br. Orientador do artigo.

² Discente do 4º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. E-mail: lucasom2506@gmail.com

Em relação a isso, a LGPD, ou Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, veio para proteger e gerenciar estas informações, podendo até mesmo aplicar sanções, com o objetivo de estimular o cumprimento das normas.

Esta Lei se aplica diante de dados pessoais, ou seja, tem uma aplicação muito ampla, sem muitas limitações, sendo tão ampla na área trabalhista que caso haja um funcionário contratado, caso possuam clientes ou caso seja uma pessoa jurídica, já o torna como um controlador de dados (OLIVEIRA, 2021, p.7).

A lei deixou uma ressalva em relação a quais dados pessoais ela se aplica, não se aplicando a dados que são tratados por uma pessoa sem finalidade econômica, jornalista e academia, bem como não se aplica para dados tratados com finalidade de segurança pública, defesa nacional, segurança do Estado, repressão a infrações penais e dados colhidos fora do Brasil que não foram compartilhados para o território nacional. (GARCIA, 2020, p.17).

Mesmo esta lei sendo amplamente utilizada, ela não foi especificamente pensada para as relações trabalhistas, ela foi criada para um conceito mais amplo, porém, mais voltado para as relações consumeristas (GIUNTINI, Adriana et al, 2021, p.8).

2 O QUE É A LGPD

A Lei de nº 13.709/2018, ou Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, foi publicada em agosto de 2018, entrou em vigência em 2020 e as sanções administrativas começaram a partir de agosto de 2021.

Estes dados pessoais são tratados com base em fundamentos previstos no Artigo 2º da mesma:

Art. 2º 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;
- V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
- VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e
- VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais

Estes que são fundamentos previstos na Constituição Federal, em seus artigos 3º, I e II; artigo 5º, X e XII; artigo 7º, XXVII; artigo 219 e artigo 4º, II (SOARES, 2020, p.17), tanto que, diante da tamanha importância, foi promulgada em 10/02/2022 a Emenda Constitucional nº 115, que tornou a proteção de dados pessoais um direito fundamental previsto na Constituição Federal, disposto nos seguintes artigos:

Art. 5º, LXXIX - é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

Art. 21. XXVI - organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais, nos termos da lei." (NR)

Art. 22. XXX - proteção e tratamento de dados pessoais." (NR)

Dados pessoais são informações relacionadas à pessoa natural, identificada ou identificável, a LGPD não trata de dados de pessoas jurídicas, e sim os dados de pessoas naturais que as pessoas jurídicas possuem (GARCIA, 2020, p.16).

Uma pessoa identificada é por exemplo uma pessoa de nome X e com o CPF de número Y, agora uma pessoa identificável seria uma pessoa de apelido X, que trabalha na empresa Y e realiza a função Z, portanto, poderia ser identificada com as informações juntadas.

Os empregadores possuem um banco de dados físicos e digitais a respeito de seus empregados, a LGPD possui a finalidade de aprimorar o tratamento e proteção destes dados, aplicando responsabilidade jurídica aos mesmos.

Estes dados são coletados antes mesmo da contratação dos funcionários, iniciando-se desde o processo seletivo com o envio de currículos, históricos escolares, referências e publicações, durante a vigência do contrato de trabalho e até mesmo após o desligamento do funcionário da referida empresa.

Nesta fase pós-contratual, em que o funcionário não está mais ligado a empresa, muitos dados são descartados, porém, muitos continuam armazenados, seja por determinação legal ou não.

Em grandes empresas, o setor responsável pelo tratamento destes dados é o setor dos Recursos Humanos, ou RH, em que devem seguir um protocolo de tratamento destes dados.

Muitas empresas possuem o registro de ponto por digitais, atualmente, muitas informações são protegidas pela digital do usuário, inclusive contas em bancos, o

quão grande poderia ser o estrago de um vazamento de digitais de seus funcionários?

Um dos fundamentos da LGPD é a autodeterminação informativa, que consiste no conhecimento do titular dos dados a respeito do armazenamento, controle, destinação e uso de seus dados.

Os dados a serem coletados devem ser informados ao trabalhador, a LGPD não permite a coleta de dados de forma oculta, como por exemplo, um sistema de monitoramento de vídeo sem que o mesmo saiba que está sendo filmado e suas imagens vão ser armazenadas.

Em caso semelhante, A PwC na Grécia foi multada em 150 mil euros pela *Hellenic Data Protection Authority* (HDPa) por ter aplicado, indevidamente, o consentimento como base legal para o tratamento de dados pessoais dos seus funcionários (EDPB, 2019).

Existem alguns dados pessoais que são considerados como sensíveis, devendo ser cuidadosamente armazenados pois podem causar discriminação, como etnia, orientação sexual e religiosa, origem racial, entre outras.

Os empregadores, sejam pessoas naturais, pessoas jurídicas de direito público ou privado, possuem dados de seus funcionários e de possíveis candidatos, podendo ter uma breve noção da vida de cada um, seu histórico e se poderá ser um funcionário bom ou não, porém, estes dados devem ser devidamente armazenados e protegidos, podendo estar sujeitos a sanções da ANPD.

Em relação aos dados pessoais, em conformidade com o Artigo 5º, incisos I, II e III, podemos separar em dados pessoais em sentido amplo, dados sensíveis e dados anonimizados.

2.1 O Que São Dados Pessoais

Os Dados Pessoais tratados pela LGPD são informações relacionadas à uma determinada pessoa, de forma que possa a identificar e diferenciar das demais, podendo ser qualquer informação de forma direta ou indireta relacionada a ela.

Informações de forma direta podem ser o seu nome completo, sua idade, seu Registro Geral, Cadastro de Pessoa Física, data de nascimento, número de telefone, e-mails, redes sociais, dados bancários, entre outros, enquanto as informações de

forma indireta não podem isoladamente identificar uma pessoa, podendo ser sua localização por satélite, os locais em que frequenta, endereço de IP, entre outros.

Podemos definir os dados pessoais como:

Toda informação relacionada a uma pessoa identificada ou identificável, não se limitando, portanto, a nome, sobrenome, apelido, idade, endereço residencial ou eletrônico, podendo incluir dados de localização, placas de automóvel, perfis de compras, número do Internet Protocol (IP), dados acadêmicos, histórico de compras, entre outros. Sempre relacionados a pessoa natural viva (PINHEIRO, 2018, p.26).

Portanto, Dados pessoais são informações que podem identificar uma pessoa, como previsto no Art. 5º, da LGPD: “I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável.”

No Brasil, a proteção aos dados pessoais começou com o Código de Defesa do Consumidor em 1990, depois tivemos a Lei de Interceptação Telefônica e Telemática em 1996, a Lei do Habeas Data em 1997, a Lei de Acesso à Informação de 2011, a Lei Carolina Dieckman de 2012, o Marco Civil da Internet de 2014 (SOARES, 2020, p.12).

Todas estas leis que tratam de certa forma sobre dados pessoais, cada uma com as suas particularidades, serviram de base para a criação da LGPD de 2018, que uniu em uma legislação própria.

2.2 O que são dados sensíveis

Como previsto no Art. 5º, da LGPD:

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.

Os dados sensíveis devem ser mais protegidos, deve haver uma cautela maior em razão de serem informações mais íntimas, que podem causar dano à pessoa, podem resultar em preconceito, discriminação, perda da oportunidade de uma vaga de emprego, entre outros prejuízos.

Estes dados sempre que possível devem ser anonimizados, devendo serem tratados como dados anônimos com o fim de proteger o titular de discriminação, assim, não vinculando o titular aos dados sensíveis.

Este conceito já foi trazido pela Lei de Cadastro Positivo de 2011, que no Artigo 3º, § 3º, II, proíbe que para a análise de concessão de crédito seja incluído na base de dados quaisquer informações personalíssimas que não estejam relacionadas com a finalidade almejada com a análise do crédito, evitando assim, a discriminação (MULHOLLAND, 2018, p.165).

O Brasil inclusive já foi condenado pela discriminação em relação a etnia e localização geográfica, que são dados sensíveis, no caso da empresa Decolar.com que diferenciou preço de acomodações e negou oferta de vagas de acordo com a localização geográfica do consumidor (Ministério da Justiça, 2018).

2.3 O que são dados anonimizados

Os dados anonimizados são dados pessoais que foram descaracterizados, codificados ou pseudonimizados, com o objetivo de não identificar o titular, evitando danos ao mesmo (CARVALHO, 2021, p.34).

Estes dados estão previstos no Artigo 5º: “III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento”. (Art. 5º. (BRASIL) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD))

Essa anonimização de dados é uma das medidas mais incentivadas pela lei, pois, mesmo que haja o vazamento de dados, não irá comprometer a segurança e privacidade dos titulares.

A pseudonimização não permite que seja possível vincular os dados aos titulares, entretanto, esses dados forem aplicados com outras informações, é possível que vincular ao titular novamente (MENDES, 2020).

De acordo com o Artigo 13, que diz:

§ 4º Para os efeitos deste artigo, a pseudonimização é o tratamento por meio do qual um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, senão pelo uso de informação adicional mantida separadamente pelo controlador em ambiente controlado e seguro. (Art. 13º. (BRASIL) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD))

Desta forma, a pseudonimização reduz a possibilidade de reidentificação, mas não elimina completamente, sendo uma medida de segurança complementar, e não uma forma de anonimizar os dados pessoais (LIMA, 2020, p.115).

3 QUAL A IMPORTÂNCIA DA LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados é um grande marco para o direito brasileiro (LIMA, 2021, XIX), possuindo grande importância para as empresas como para os particulares, em especial, os empregados, que terão seus dados devidamente coletados, armazenados, tratados e compartilhados da forma mais adequada.

No Artigo 1º do Projeto de Lei Nº 4060/2012, dispõe que: “Esta lei tem por objetivo garantir e proteger, no âmbito do tratamento de dados pessoais, a dignidade e os direitos fundamentais da pessoa natural, particularmente em relação a sua liberdade, privacidade, intimidade, honra e imagem.”

O Sr. Deputado Milton Monti, em seu projeto de lei PL 4060/2012, justifica a criação desta lei para proteger os direitos individuais de acordo com a Constituição Federal, em face do avanço da tecnologia da informação, protegendo a individualidade e a privacidade das pessoas, sem impedir a livre iniciativa comercial e de comunicação

Esta lei busca evitar que entidades que possuem dados pessoais possam se beneficiar com o compartilhamento irregular dessas informações, para tanto, haverá penalidades da Autoridade Nacional de Proteção de Dados com multa de até 2% do faturamento da empresa até o valor máximo de R\$ 50 milhões, diante disto merece bastante atenção para evitar prejuízos que possam causar prejuízos irreversíveis para a empresa e os proprietários das informações.

As informações fornecidas por um cliente para qualquer negócio se pretendam realizar, do mais simples até o mais complexo, seja um formulário preenchido de forma online ou um contrato de forma física, possuirão mais segurança e transparência, seja para o cliente ou para a empresa.

Diante disto, também possui evitar o vazamento de dados, de forma que seja cada vez mais incomum o vazamento de senhas, de prontuários médicos, de e-mails, de fichas de cadastro, de dados sensíveis, de contas de bancos, de fotos íntimas, e afins.

Com isso, as informações que anteriormente não possuíam uma transparência das empresas, agora serão justificadas e conscientizadas pelos proprietários, que terão controle e confiança das mesmas, protegendo a privacidade, honra e imagem.

O tratamento destes dados só poderá ser utilizado para a finalidade na qual foi permitida a coleta, proibindo o desvio do fim para o qual o dado foi coletado, além da vedação da utilização de dados pessoais para fins discriminatórios.

Isto também traz grande destaque para o Brasil em cenário mundial, tendo em vista que na Europa existe o Regulamento Geral de Proteção de Dados, também conhecida como *GDPR (General Data Protection Regulation)*.

A *GDPR* serviu de grande inspiração para a criação da PGPD, no entanto, possuem bastante diferenças, sendo esta, destinada aos cidadãos europeus, possuindo uma regulamentação mais rígida, bem como possui um órgão específico para fiscalizar e aplicar sanções e multas para o descumprimento.

4 CONSENTIMENTO DA COLETA DE DADOS

De acordo com o Art. 8º da Lei Geral de Proteção de dados: “O consentimento previsto no inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular.”

Para que haja a coletada de dados, uma das opções é o consentimento do empregado, sendo uma concordância de livre espontânea vontade a essa coleta de dados, entretanto, será livre mesmo?

Ocorre que, em um ambiente de trabalho, existe uma hierarquia, entre o empregador e o seu subordinado, este, oferecendo um termo de consentimento para que autorize esta coleta, desta forma, não há de fato uma escolha livre do empregado, a *GDPR* afirma que não é admitido o consentimento nas relações de trabalho, em razão dos motivos acima.

Uma das formas de amenizar essa diferença de forças entre o simples empregado e o empregador é através de sindicatos, uma entidade sindical poderia dar o consentimento por negociação coletiva, dando um maior equilíbrio a relação. Sobre este consentimento, este pode ser revogado posteriormente, como disposto no parágrafo 5º do mesmo artigo:

O consentimento pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular, por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação, nos termos do inciso VI do caput do art. 18 desta Lei. (Art. 7º, § 5º. (BRASIL) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

É possível que haja um consentimento, e posteriormente, haja uma alteração neste termo, para que isso ocorra, o funcionário deverá ser avisado das mudanças ocorridas e poderá concordar ou não com as alterações, portanto, não é permitido que haja uma alteração nas cláusulas sem anuência do funcionário.

5 SANÇÕES PREVISTAS NA LGPD

As sanções presentes na LGPD estão previstas no Artigo 52, que diz:

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:

I – advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
II – 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;

III – multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;

IV – publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;

V – 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;

VII – (VETADO);

VIII – (VETADO);

IX – (VETADO).

X – suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;

XI – suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;

XII – proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados. (Art. 52º. (BRASIL) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

Essas sanções são aplicadas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD), não sendo possível a aplicação de leis diferentes da prevista na LGPD.

Esta tem como objetivo o desencorajamento do cometimento de infrações, punindo de certa forma o infrator, portanto, não visa ressarcir o dano e sim castigar o agente causador do dano (OLIVEIRA, 2021, p.8).

Nestas sanções administrativas, apenas dois sujeitos podem sofrer de fatos as sanções, são eles o controlador e o operador, previstos no Artigo 2º, “[...] IX–agentes de tratamento: o controlador e o operador;” (Art. 2º. (BRASIL) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)).

O Controlador está definido no Artigo 5º, VI: “pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais” (Art. 5º. (BRASIL) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)).

Este é o responsável por determinar qual a finalidade do tratamento dos dados pessoais, compete a este as decisões, o responsável na linha de frente por violações.

O Operador está definido no Artigo 5º, VII: “pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador” (Art. 5º. (BRASIL) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)).

Este realiza os tratamentos em nome do Controlador, pode ser terceirizado ou autônomo, recebendo ordens do Controlador, podendo responder contratualmente ou judicialmente (GIUNTINI, Adriana et al, 2021, p.10).

Existem critérios para que seja medida a gravidade da sanção a ser aplicada, estes também previstos no Artigo 52:

§ 1º As sanções serão aplicadas após procedimento administrativo que possibilite a oportunidade da ampla defesa, de forma gradativa, isolada ou cumulativa, de acordo com as peculiaridades do caso concreto e considerados os seguintes parâmetros e critérios:

I - a gravidade e a natureza das infrações e dos direitos pessoais afetados;

II - a boa-fé do infrator;

III - a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;

IV - a condição econômica do infrator;

V - a reincidência;

VI - o grau do dano;

VII - (VETADO);

VIII - (VETADO);

IX - (VETADO);

X - a pronta adoção de medidas corretivas; e

XI - a proporcionalidade entre a gravidade da falta e a intensidade da sanção.

(Art. 52º. (BRASIL) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD))

Portanto, seguindo estes critérios, para aplicação das sanções deve-se levar em consideração a proporcionalidade e a razoabilidade da punição, para que haja a punição de fato para não sair impune e que, ao mesmo tempo, não seja tão

prejudicial a ponto de interromper as atividades econômicas, com exceção de serem intoleráveis para a sociedade em geral (OLIVEIRA, 2021, p.10).

5.1 Sanções na Área Trabalhista

Os empregadores devem estar de acordo com as normas da lei, seja como próprio controlador dos dados ou mesmo quando um terceirizado exerce esta função, para evitarem danos as titulares dos dados pessoais e também evitarem as sanções.

A primeira sentença pela LGPD ocorreu em setembro de 2020 pelo Tribunal de Justiça de São Paulo, sendo a empresa Cyrela acusada de compartilhar os dados de um cliente com lojas e bancos sem o conhecimento do mesmo, o que resultou em uma condenação de R\$ 10 mil por danos morais, entretanto, em agosto de 2021, foi absolvida (ELIAS, 2021).

Mesmo a empresa sendo absolvida da condenação, esta sentença foi importantíssima, já podendo servir de alertar para diversas outras empresas de que as sanções já estão em vigor, necessitando se adaptarem e melhorarem a segurança dos dados.

Outro caso que podemos mencionar é a filia da Cacau Show que foi condenada por danos morais, tendo violado a LGPD ao divulgar sem autorização no site da empresa o número de telefone de uma ex-funcionária como um contato oficial, tendo recebido diversas ligações e mensagens incomodas, que resultou na violação de sua privacidade (KNOTH, 2021).

Outro ponto que se deve levar em consideração é que além do empregador possuir a responsabilidade de proteger os dados pessoais dos empregados, os empregados devem se comprometer a cooperar em prol da empresa e de suas próprias informações.

Os empregados devem seguir os protocolos e regras de segurança, denunciar vazamentos ou violações de informações, sugerir melhorias e reportar falhas no sistema de proteção, bem como agir com os cuidados necessários.

Uma medida eficiente para a proteção de uma empresa é o treinamento para conscientização dos funcionários, sendo uma boa prática para a governança de dados, havendo a elaboração de guias e cartilhas (GIUNTINI, Adriana et al., 2021, p.11).

6 CONCLUSÃO

Diante do exposto, a Lei Geral de Proteção de Dados veio proporcionar uma segurança e regulamentação dos dados pessoais, garantindo uma privacidade sobre essas informações, bem como trouxe sanções em caso de descumprimento.

A grande quantidade de dados pessoais armazenados fisicamente e digitalmente, que era tratados e compartilhados sem o devido cuidados, segurança e privacidade, agora, estão sendo devidamente monitorados de forma que protejam o titular.

A LGPD possibilitou transparência na coleta, utilização, tratamento e destinação dos dados pessoais, permitindo que seja autorizada ou não esse tramite de dados.

Em questão internacional, isso eleva o patamar do nosso país, no qual os países do Mercosul já possuíam legislação própria a respeito deste tema, lembrando que a LGPD se inspirou na RGPD, que é o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia, considerada como a mais completa regulamentação sobre este tema.

Portanto, a Lei Geral de Proteção de Dados pode ser considerada um grande marco para a legislação brasileira, trazendo regulamento específico sobre o tema e garantindo direitos fundamentais para os titulares dos dados pessoais.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade; CALCINI, Ricardo. **O impacto da LGPD nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas> Acesso em 22 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4060/2012, de 13 de junho de 2012**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=548066> Acesso em 29 mai. 2022.

CARVALHO, Luiza Moreira de. A RESPONSABILIDADE CIVIL NA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: natureza da obrigação e requisitos para o pedido de indenização individual. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Juliana Evangelista de Almeida. 2021. 68f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal de Ouro

Preto, Ouro Preto, 2021. Disponível em: https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/3053/6/MONOGRAFIA_ResponsabilidadeCivilLei.pdf Acesso em 29 mai. 2022.

Company fined 150,000 euros for infringements of the GDPR. **EDPD**, 2019. Disponível em: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2019/company-fined-150000-euros-infringements-gdpr_pt Acesso em 05 jun. 2022.

ELIAS, Juliana. Justiça reverte decisão e inocenta Cyrela em 1º caso da lei de proteção de dados. **CNN BRASIL**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/justica-reverte-decisao-e-inocenta-cyrela-em-1-caso-da-lei-de-protecao-de-dados/#:~:text=Aprovada%20em%20agosto%20de%202018,proferida%20em%2029%20de%20setembro.> Acesso em 06 jun. 2022.

GARCIA, Lara R. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): Guia de implantação. [Digite o Local da Editora]: Editora Blucher, 2020. 9786555060164. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555060164/>. Acesso em: 28 fev. 2022.

GIUNTINI, Adriana et al. (ed.). LGPD nas relações de trabalho. Salvador, BA: Editora Motres, 2021. E-book (38p.) color. ISBN: 978-65-89765-07-3. Disponível em: https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/08/eBook_LGPD-nas-Relacoes-de-Trabalho-1-1.pdf. Acesso em: 27 mai. 2022.

KNOTH, Pedro. Empresa é condenada em R\$ 5 mil por violar LGPD com celular de funcionária. **TECNOBLOG**, 2021. Disponível em: <https://tecnoblog.net/noticias/2021/11/16/empresa-e-condenada-em-r-5-mil-por-violar-lgpd-com-celular-de-funcionaria/>. Acesso em 13 jun. 2022.

LIMA, Ana Paula Moraes Canto D. LGPD Aplicada. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. 9788597026931. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026931/>. Acesso em: 28 fev. 2022.

LIMA, Cíntia Rosa Pereira D. Comentários à Lei Geral de Proteção de Dados. [Digite o Local da Editora]: Grupo Almedina (Portugal), 2020. 9788584935796. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584935796/>. Acesso em: 28 fev. 2022.

MELQUÍADES, Renato. **O impacto da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/342275/o-impacto-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-nas-relacoes-de-trabalho> Acesso em 22 abr. 2022.

MENDES, Thomas. **LGPD: entenda sobre anonimização de dados.** Disponível em: <https://w3lcome.com/pt/lgpd-dados-anonimizados/>. Acesso em: 28 mai. 2022.

Ministério da Justiça. Decolar.com é multada por prática de geopricing e geoblocking. 18.06.2018. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/news/collective-nitf-content-51>. Acesso em: 05 jun.2022.

MULHOLLAND, Caitlin. Dados pessoais sensíveis e a tutela de direitos fundamentais: uma análise à luz da lei geral de proteção de dados (lei 13.709/18). Revista Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 19, n. 3, p. 167 set./dez. 2018. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1603>. Acesso em: 5 jun. 2022

OLIVEIRA, Ricardo. LGPD: Como evitar as sanções administrativas. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. 9786553623262. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553623262/>. Acesso em: 28 fev. 2022.

PINHEIRO, Patrícia Peck. Proteção de dados pessoais comentários à lei n. 13.709/2018: LGPD. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553608324/cfi/0!/4/2@100:0.0>. Acesso em: 05 jun. 2022.

PINHEIRO, Patricia P. Segurança Digital - Proteção de Dados nas Empresas. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. 9788597026405. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026405/>. Acesso em: 28 fev. 2022.

RODRIGUES, Laura Secfém. **LGPD: consentimento nas relações trabalhistas**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-28/rodrigues-lgpd-consentimento-relacoes-trabalhistas> Acesso em 22 abr. 2022.

SOARES, Rafael Ramos. **LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD: DIREITO À PRIVACIDADE NO MUNDO GLOBALIZADO**. ORIENTADOR: Prof. Dr. Fausto Mendanha Gonzaga. 2020. 31 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, PUCGOIÁS, Goiânia, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1201/1/RAFAEL%20RAMOS%20SOARES%20-%20Artigo.pdf> Acesso em 22 abr. 2022.

TRT ENTREVISTA – ADVOGADO FALA SOBRE REFLEXOS DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Portal TRT23**, 2021. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/trt-entrevista-%E2%80%93-advogado-fala-sobre-reflexos-da-lgpd-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho> Acesso em 22 abr. 2022.