



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO**

ORIENTANDO – CLAYTON DEODORO GONÇALVES DE ALCÂNTARA  
ORIENTADOR – PROF. DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA

GOIÂNIA-GO  
2021

CLAYTON DEODORO GONÇALVES DE ALCÂNTARA

**IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador - Dr. Gil César Costa de Paula.

GOIÂNIA  
2021

CLAYTON DEODORO GONÇALVES DE ALCÂNTARA

**IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES  
DE TRABALHO**

Data da Defesa: 02 de Junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof. Dr. Gil César Costa de Paula  
Nota:

---

Examinadora Convidada: Prof.<sup>a</sup> Ma. Márcia Pimenta de Paiva  
Nota:

## SUMÁRIO

RESUMO.....	4
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 1 – A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.....</b>	<b>6</b>
1.1. CONTEXTO HISTÓRICO.....	7
1.2. DO DIREITO À PRIVACIDADE.....	7
1.3. CONCEITOS BÁSICOS DA LGPD E SUA APLICAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO.....	9
<b>CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS, BASES LEGAIS E APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1. PRINCÍPIOS.....	11
2.2. BASES LEGAIS.....	13
2.3. O CONSENTIMENTO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	17
<b>CAPÍTULO 3 – AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.....</b>	<b>19</b>
3.1. CONCEITO.....	19
3.2. COMPETÊNCIAS.....	20
3.3. DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD.....	22
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>24</b>
RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA.....	25
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>26</b>

# IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Clayton Deodoro Gonçalves de Alcântara<sup>1</sup>

O presente artigo objetivou analisar os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações trabalhistas, em uma tentativa de agrupar as principais informações existentes sobre a temática, sem qualquer pretensão de exaurir a matéria. Utilizando-se dos métodos dedutivo, exploratório e levantamento bibliográfico, foi possível destacar que o maior objetivo da criação da LGPD, foi a proteção do direito fundamental à Privacidade. Analisou-se, ainda, que a LGPD não excluiu de seu alcance o tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, fazendo-se salutar a sua observância por todas as empresas que possuem empregados, independentemente do seu porte. Dentre as possíveis dificuldades enfrentadas pelas empresas para a implementação da LGPD, se destacam a ausência de edição de normas regulamentadoras por parte da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), bem como o custo financeiro para a contratação de profissionais especializados em tratamento de dados pessoais. A partir de tais análises, conclui-se que a LGPD afetará intensamente a maneira como as empresas coletam e tratam os dados pessoais de seus empregados, sendo extremamente necessária a observância da finalidade para a qual tais dados são coletados, evitando-se assim, a incidência de penalidades previstas na LGPD.

**Palavras-chave:** LGPD. Princípio da Privacidade. Dados Pessoais. Proteção de Dados. Relações Trabalhistas.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Direito, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

## INTRODUÇÃO

Sabe-se que desde a sua criação em 14 de agosto de 2018, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) vem alimentando grandes debates no meio jurídico, nos quais vários juristas já se debruçaram sobre a árdua tarefa de delimitar qual será o alcance desta nova lei no âmbito das diversas matérias do direito brasileiro, em especial no Direito do Trabalho.

Em agosto de 2020, verificou-se uma tentativa do Governo Federal, de adiar a vigência da LGPD para agosto de 2021 por entender que grande parte das empresas enfrentaria dificuldades para adequar-se à nova lei em meio ao contexto da pandemia do coronavírus, entretanto, após deliberação do Senado Federal, a LGPD passou a vigorar em 18 de setembro 2020.

Ressalta-se que tal legislação entrou em vigor sem a atuação efetiva da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), órgão que será responsável por traçar as diretrizes quanto ao cumprimento da lei e estabelecer os regulamentos específicos sobre a fiscalização.

Ao falar-se da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) deve-se evitar a premissa de que tal legislação versa exclusivamente sobre o tratamento de dados pessoais nas operações feitas por meios digitais, transferências eletrônicas e envio de documentos por meio virtual, posto que a partir da análise da legislação verifica-se facilmente que a LGPD também é aplicável aos dados pessoais que estejam armazenados em meio físico.

Nesse contexto, este artigo direciona-se à observação dos principais impactos que a Lei Geral de Proteção de Dados trará para as relações trabalhistas, pois, diante da falta de previsão específica, a aplicação da LGPD nas relações de trabalho demandará uma análise conjunta do que trata a legislação trabalhista e os elementos acrescentados pela nova lei, no que tange a proteção de dados pessoais.

## CAPÍTULO 1 – A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais elenca dez princípios basilares em sua versão brasileira, os quais serão elencados individualmente no Capítulo 2, no entanto, Doneda (2011) explica que a espinha dorsal da proteção de dados pessoais, é formada basicamente por cinco princípios, a saber:

**a) princípio da publicidade:** a existência de banco de dados deve ser de conhecimento do público;

**b) princípio da exatidão:** as informações devem ser fiéis à realidade e deve haver a possibilidade de atualizá-las periodicamente;

**c) princípio da finalidade:** utilizar os dados para fins determinados - o qual deve ser comunicado ao titular antes da coleta;

**d) princípio do livre acesso:** o interessado deve poder ter acesso aos ficheiros que contêm seus dados, além de poder controlá-los – de acordo com o princípio da exatidão;

**e) princípio da segurança física e lógica:** os dados devem ser protegidos contra extravios, destruições, modificações, transmissões ou acessos não autorizados.

Vale mencionar que os princípios específicos da proteção de dados pessoais têm importância fundamental na garantia de tal direito e foram previstos desde os documentos internacionais constituindo-se em vetores para sua consecução a garantir uma efetiva tutela.

Percebe-se assim, que a lei geral de proteção aos dados pessoais compreende desde direitos fundamentais como a proteção à intimidade e a vida privada, até ao seu entendimento de um direito autônomo. Desta forma, enfrenta questões inéditas frente a mudança de padrões nas relações sociais e econômicas, decorrentes da era da velocidade digital.

Visando possibilitar uma melhor compreensão sobre o tema passa-se, a seguir, à uma breve contextualização histórica do surgimento da nova lei geral de proteção de dados pessoais.

### 1.1. CONTEXTO HISTÓRICO

Desde a década de 1970, diversos países começaram a regular a matéria de proteção de dados pessoais, como por exemplo, a Alemanha, que em 30 de setembro de 1970 aprovou a inédita prospecção legislativa sobre dados pessoais, que moveu a primeira onda de regulações pela Europa, tais como na Suécia, em 1973, Dinamarca, Noruega e França, em 1978.

Assim, essas leis são consideradas pontos de partida para todo o modelo europeu que se consolidou com a diretiva 95/46/CE, que em virtude da evolução tecnológica e da crescente monetização de dados pessoais, foi substituída pelo Regulamento Geral de Proteção de dados Pessoais da União Europeia de 2016/679, em vigor desde 25 de maio de 2018 e que serviu de ampla inspiração para a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira, objeto do presente estudo.

Destaca-se, portanto, como ponto de relevância, a tutela ao direito à privacidade/intimidade e ao tratamento devido com a respectiva proteção aos dados pessoais dos cidadãos usuários de tais tecnologias, bem como o direito de acesso igualitário ao ambiente virtual.

Desse modo, com a aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, o Brasil inaugurou o que tem sido chamado de “sistema normativo protetivo de dados pessoais”. Essa lei deve ser entendida como um sistema, pois estabelece princípios que devem nortear direitos básicos dos titulares de dados pessoais, fundamentos, obrigações impostas aos controladores e responsáveis pelo tratamento de dados pessoais.

### 1.2. DO DIREITO À PRIVACIDADE



No Brasil, pode-se afirmar que o direito à vida privada e a intimidade já estavam ancorados como direitos fundamentais no inciso X do artigo 5º da Constituição Federal. Além deste exemplo, pode-se citar os microssistemas infraconstitucionais, como o Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014) que trouxe de forma mais clara direitos e deveres para o uso da rede mundial de computadores e o Código de Defesa do Consumidor, especialmente em seus artigos 43, 44 e 46, os quais garantem ao Consumidor o acesso aos dados armazenados em bancos de dados por prestadores de serviço e fornecedores.

Nesse sentido, emergem ainda os regulamentos setoriais, como os emitidos pelo BACEN às instituições financeiras, a lei de Acesso à Informação, dos Crimes Cibernéticos, da Desburocratização, da Liberdade Econômica, Decreto Nacional de Segurança Cibernética e outros. Destes exemplos, extrai-se que muito já foi feito para tentar evitar as consequências oriundas de um eventual tratamento inadequado dos dados pessoais.

Um exemplo recorrente dos impactos do tratamento inadequado dos dados pessoais, deu-se com o escândalo envolvendo as empresas Facebook e Cambridge Analytica, no qual foram violadas informações pessoais de dezenas de milhões de usuários da referida rede social, com a clara intenção de influenciar a opinião de eleitores em vários países, visando favorecer a eleição de certos candidatos.

Tal escândalo trouxe à tona a fragilidade no tratamento dos dados pessoais e acabou gerando uma mobilização massiva da sociedade, em busca de garantir o exercício do seu direito à privacidade, inclusive nas redes sociais, além de criação de normas éticas para empresas de mídias sociais e organizações políticas.

Assim, é clara a necessidade de proteção de dados pessoais, o que já vem sendo objeto de tutela por diversos países, atingindo todos os setores da economia, exigindo comprometimento das empresas para que resguardecem o direito fundamental à privacidade e, dessa forma, se mantenham competitivas e distantes das severas penalidades previstas pela legislação atinente à matéria.

### 1.3. CONCEITOS BÁSICOS DA LGPD E SUA APLICAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) trata de interesses nacionais e deve ser observada pela União, Estados, Distrito Federal, Municípios e entes privados e dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Assim, é possível compreender que a finalidade da LGPD é garantir privacidade e transparência no tratamento dos dados das pessoas físicas, principalmente dos consumidores, empregados e prestadores de serviço, gerando para todas as pessoas jurídicas tanto de direito público como privado, independentemente do porte e atividade empresarial exercida, o dever de atender aos novos comandos legislativos e se adequar para cumprir a vasta gama de direitos dos titulares dos dados pessoais.

Os impactos dos direitos dos titulares dos dados pessoais serão bastantes relevantes na esfera trabalhista, visto que estão englobadas todas as fases da relação de trabalho, a saber:

I. Fase pré-contratual: Durante todo o processo seletivo as empresas recebem diversas informações sobre o candidato, tais como currículo, histórico funcional, dados pessoais, incluindo endereço, estado civil etc., o que, segundo Reani (2018) demandará uma revisão por parte dos recursos humanos quanto aos processos seletivos para contratação de mão de obra, para verificar quais dados sensíveis são imprescindíveis para a contratação, devendo ainda ter o cuidado de requerer o consentimento esclarecido dos candidatos para eventual armazenamento dos currículos em bancos de dados para futuros processos seletivos, para aqueles que não tenham sido selecionados;

II. Fase de formalização do contrato: Na celebração do contrato de

trabalho, são coletados dados cadastrais, como CPF, RG, CNH, título de eleitor, carteira de reservista, CTPS, PIS, filiação a sindicato, etc.;

III. Fase contratual: No decorrer da execução do contrato de trabalho são gerados outros inúmeros dados pessoais, tais como os referentes a jornada de trabalho, inclusive aqueles mais sensíveis como os biométricos, usualmente coletados pelos empregadores que se valem de registro eletrônico de ponto, o valor do salário/remuneração, descontos, faltas e seus respectivos motivos, doenças, incluindo todo prontuário de saúde, etc.;

IV. Fase pós-contratual: Dados relevantes também surgem ao término do contrato de trabalho, tais como informações sobre o motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, dados pessoais de empregado falecido, questões ligadas a possíveis pedidos de referência sobre o ex-empregado a pedido de futuros empregadores, dados necessários à elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário-PPP, que acaba sendo por si só um documento que deve ser objeto de tratamento, justamente por conter todo histórico-laboral do trabalhador reunindo, dados das mais diversas matizes, durante todo o período em que este exerceu suas atividades na respectiva empresa, etc.;

V. Relações interempresariais: Há ainda necessidade de tratamento de dados em relação a eventuais empregados das empresas terceirizadas que forem eventualmente compartilhados com a contratante, tais como prestadores de serviço de limpeza e segurança por exemplo;

Diante o exposto, pode-se afirmar que os principais destinatários da proteção do banco de dados serão os empregados/funcionários e os tomadores e prestadores de serviços, sendo que o titular dos dados pessoais deve fornecer o seu consentimento de modo claro, expresso, esclarecido e granulado para que a empresa receptora dos dados possa dar a destinação e tratamento adequados.

Nesse sentido têm ensinado Tarcísio Teixeira e Ruth Maria Guerreiro Armelin:

“Consentimento do titular de dados é a forma mais conhecida de tratamento legal de dados e deve ser livre e o mais consciente possível, ou seja, o titular deve ter pleno conhecimento de quais dados estão

sendo captados e exatamente para qual fim ele será utilizado, o qual perfaz a inequívocidade do consentimento”

Faz-se importante ressaltar que, para que esse consentimento concedido pelo titular de dados não fique maculado, é necessário que a empresa forneça todas as informações necessárias para que o titular dos dados compreenda exatamente os dados que está fornecendo e saiba exatamente para quais finalidades.

Assim, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho será um dos mais impactados pelo advento da LGPD, em virtude de a relação de emprego envolver constante fornecimento, utilização, transferência e armazenamento de dados pessoais, sendo que esta nova lei será aplicada a todas as empresas, independentemente de seu porte e/ou atividade exercida.

## **CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS, BASES LEGAIS E APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **2.1. PRINCÍPIOS**

Dada a complexidade da aplicação da LGPD ao Direito do Trabalho, insta mencionar que o presente estudo não pretende exaurir todas as peculiaridades dos princípios norteadores do referido regramento, propondo-se apenas a destacar alguns dos seus aspectos mais relevantes, visando facilitar a sua compreensão.

Os dez princípios da LGPD estão elencados em seu artigo 6º e serão transcritos a seguir:

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

- I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;
- II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;
- III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

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

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

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

VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

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

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

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

Segundo os princípios da finalidade (I), adequação (II) e necessidade (III), os dados pessoais devem ser adequados, relevantes e limitados em relação aos fins específicos para os quais eles são processados. Essa importante garantia busca impedir justamente o uso ilimitado dos dados pessoais coletados e de forma diferente da que os titulares destas informações manifestaram o seu consentimento.

Conforme o princípio do livre acesso (IV), além de poder obter uma cópia gratuita dos seus dados coletados, o titular também tem o direito de saber a forma pela qual seus dados estão sendo processados pelo controlador, que deverá cumprir com o requisitado dentro do período de 1 (um) mês.

Ainda, pelo princípio da qualidade dos dados (V), estes devem ser precisos e, quando necessário, atualizados. Ademais, tendo em vista os fins para os quais são processados, deve tomar-se todos os passos razoáveis para garantir que os dados pessoais imprecisos serão apagados ou corrigidos sem demora.

Em relação ao princípio da transparência (VI), organizações deverão providenciar tanto informações extensivas aos indivíduos quanto ao processamento de seus dados pessoais e que isso deverá ser feito de forma

concisa, transparente, inteligível e acessível ao titular dos dados.

Os princípios da segurança (VII) e prevenção (VIII), por sua vez, determinam que os dados sejam processados de forma a garantir a segurança adequada, incluindo a proteção contra o processamento não autorizado ou ilegal. Ademais, estabelece proteção contra perdas, destruições ou danos acidentais, utilizando medidas técnicas ou organizacionais adequadas.

Já o princípio da não discriminação (IX), estabelece que o tratamento de dados não pode ser realizado para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos. Não se pode ter exclusão de titulares de dados pessoais no momento de seu tratamento de dados por determinadas características, sejam elas de origem racial ou étnica, opinião política, religião ou convicções, geolocalização, filiação sindical, estado genético ou de saúde ou orientação sexual.

Por fim, pelo princípio da responsabilização e prestação de contas (X), as empresas devem cumprir integralmente a lei e ter provas e evidências de todas as medidas adotadas, para demonstrarem a sua boa-fé e a sua diligência. Ou seja, o controlador ou operador tem o dever de prestar contas, ante a sua responsabilização, de demonstrar à autoridade delegante que os objetivos propostos foram cumpridos, e que esses processos guardaram adequação (conformidade) com as regras e princípios estabelecidos, que comprovem a efetividade e a observância da proteção aos dados pessoais.

## 2.2. BASES LEGAIS

As bases legais da LGPD, ou seja, os requisitos de tratamento de dados são estabelecidos no artigo 7º, a saber:

### **I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;**

O consentimento fornecido pelo titular é a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada (art. 5, XII, LGPD).

**II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;**

Sua utilização se torna possível no caso de imposição de ordem para tratamento (seja para fornecimento, adequação ou modificação de dados pessoais) caso lei ou ato normativo assim imponha, não sendo o tratamento, nestes casos, uma escolha discricionária das empresas ou agentes.

**III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;**

Não se aplica às empresas e aos agentes de tratamento em geral, mas apenas à Administração Pública. Deverá sempre ser observada a adequação do tratamento à execução de política pública, observando-se as regras do Capítulo IV da Lei, que regulamenta o uso de dados pessoais pelo poder público.

**IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;**

Neste caso, deverá ser garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais por meio de procedimentos que impossibilitem a associação de um dado a um indivíduo, seja mediante criptografia ou outro mecanismo anonimizador.

No caso de estudos em saúde pública, os dados serão tratados estritamente para fins de estudos e pesquisas, devendo ser mantidos em ambiente controlado e seguro, conforme práticas de segurança previstas em regulamento específico e que incluam, sempre que possível, a anonimização ou pseudonimização dos dados (art. 13).

**V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;**

O dispositivo em tela abre espaço para duas interpretações: a primeira, alinhada com o Regulamento Geral de Proteção de Dados europeu e com o entendimento firmado pelo European Data Protection Board (EDPB), de que o titular dos dados pessoais tratados com base nessa hipótese deve sempre ser parte na relação jurídica, seja contratual ou pré-contratual. Uma segunda opção, entretanto, é que essa exigência de vinculação valeria apenas para os “procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular”. Segundo tal entendimento, a base legal em questão poderia ser mobilizada para o tratamento de dados necessários à execução de qualquer contrato, independentemente de o titular ser parte nele ou não.

**VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);**

De igual forma, o artigo 11, inciso II, alínea d) da LGPD permite que dados pessoais sensíveis sejam tratados mesmo sem o consentimento do titular, quando a base legal para referido tratamento for o exercício regular de direitos em procedimentos arbitrais, nos termos da Lei de Arbitragem.

As demais pessoas jurídicas ou naturais envolvidas no procedimento, como o tribunal arbitral, a câmara arbitral, os peritos e os assistentes técnicos também estão autorizados a tratar dados pessoais em função de legítimo interesse seja na administração do procedimento, na verificação dos aspectos técnicos, fáticos e jurídicos do caso ou na resolução da disputa.

**VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;**

Bastante excepcional, está relacionada a estado de necessidade do titular. O exemplo mais comum é o acesso de telefone celular ou documentos do indivíduo no caso de acidente que este tenha sofrido, a fim de viabilizar a comunicação com sua família, acionar o plano de saúde ou chamar uma ambulância.

**VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento**



**realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019)**

Esta hipótese é aplicável apenas às hipóteses expressamente descritas no dispositivo legal, ou seja, no caso de procedimento realizado por profissional de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária. O destaque quanto ao “exclusivamente” é importante para afastar interesses de entidades como farmácias, tomadoras de plano de saúde e hospitais que pudessem violar a intimidade dos dados sensíveis relacionados à saúde do titular.

**IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou**

De modo surpreendente, essa base legal autoriza o controlador a tratar dados pessoais para diversas finalidades sem o consentimento do titular para cada uma delas.

Ainda assim, para a utilização desta hipótese, é necessário avaliar a proporcionalidade entre os interesses da empresa em tratar os dados e a legítima expectativa do titular dos dados, bem como seus direitos e liberdades fundamentais. Assim, pode-se afirmar que essa base legal é bastante abstrata e incerta, podendo representar riscos tanto para o controlador quanto para os titulares dos dados, visto que ambos ficarão dependentes da avaliação de proporcionalidade retromencionada.

**X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.**

Esta é a garantia aos tradicionais órgãos de proteção ao crédito, para que possam incluir dados pessoais dos consumidores em cadastros positivos sem o consentimento do titular. A base legal serve como garantia que vai para além do próprio indivíduo e favorece a coletividade em geral. No caso de compartilhamento ou transferência de tais dados, os agentes deverão observar as premissas do interesse legítimo ou consentimento, na medida em que

ultrapassarão a estrita proteção do crédito.

Importante salientar que nenhuma das hipóteses legais prepondera sobre as demais, sendo recomendado aplicar a base legal que seja mais adequada às operações do controlador. Por essa razão, é importante que as empresas que trabalham com tratamento de dados pessoais em suas operações realizem adequações em seus procedimentos internos e suas políticas de *compliance* o mais breve possível, visando preservar a conformidade com a lei e garantir a regularidade de suas operações.

### 2.3. O CONSENTIMENTO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Partindo de uma rasa análise acerca da base legal do consentimento, parece ser razoável a sua adoção como causa legitimadora do tratamento de dados pessoais (art. 7º, I) ou até mesmo de dados pessoais sensíveis (art. 11, II), entretanto a sua utilização no âmbito das relações trabalhistas demanda muita cautela.

Isso porque o art. 5º, inciso XII, aduz que o consentimento deve ser entendido como a *“manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”*.

Assim, a expressão “livre” pressupõe a legítima opção do titular dos dados pessoais, entretanto, é natural que tal suposição suscitará dúvidas sobre sua legitimidade no contexto de uma relação trabalhista, posto que essa é caracterizada pelo desequilíbrio de poder e, em regra, pela dependência econômica.

Nesse cenário, as alegações de que o empregado não teve legítima escolha deverão ser frequentes, sob pretexto de que o consentimento foi utilizado como moeda de troca para a manutenção do vínculo empregatício.

A propósito, o regulamento europeu que serviu de inspiração para a LGPD brasileira prevê expressamente que “a fim de assegurar que o

consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto (“imbalance of power”) entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento”.

Por isso, como medida de *compliance*, para qualquer tipo empregado, visando à gestão e mitigação de riscos, é recomendável evitar a utilização do consentimento como base legal de tratamento de dados no âmbito das relações de trabalho.

Contudo, caso o empregador pretenda obter o consentimento, é necessário observar o art. 8º, caput e § 1º, da LGPD, que estipula que “o consentimento deve ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular” e que, caso seja fornecido por escrito, deve “constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais”. Portanto, sempre deverá ser expresso o consentimento.

Podemos citar como exemplo, a necessidade de o empregado consentir expressamente para critérios de avaliação de sua produtividade pela empresa, com rankings e tabelas comparativas com outros empregados.

Algumas empresas têm inserido cláusula específica e destacada nos contratos formais de trabalho, mas, considerando a natureza de contrato de adesão do contrato de trabalho e que é delas o ônus de comprovar a validade do consentimento (art. 8º, § 2º) seria ainda mais prudente a celebração de um documento em apartado.

Outro aspecto extremamente relevante é a granularidade do consentimento, que se aplica na hipótese de coleta de diversos documentos com finalidades distintas.

Considerando a proibição de consentimento generalista (art. 8º, § 4º), quando estivermos diante da pretensão de tratamento de diversos dados, deve ser assegurado ao titular dos dados a indicação pontual e específica de quais dados ele deseja consentir e para qual finalidade específica, em detrimento da prática de mercado materializada pelo “tudo ou nada”.

A granularidade, portanto, é a possibilidade de indicação específica e pontual e é um mecanismo revelador da liberdade do consentimento exigida pelo art. 5º, XII, da LGPD.

A empresa deve observar, ainda, que a obtenção do consentimento não lhe permite compartilhar dados com outros controladores sem a obtenção de consentimento específico para tanto, nos termos do art. 7º, § 5º, da LGPD.

Esse destaque é de extrema importância para o âmbito das relações de trabalho porque muitos dados são compartilhados pelo empregador com planos de saúde, previdência privada e empresas terceirizadas.

Nesse contexto, cabe destacar também, a dispensa de consentimento para o tratamento de dados pessoais tornados manifestamente públicos pelo próprio titular, conforme art. 7º, § 4º, o que muitas vezes se materializa através de publicações em redes sociais.

Entretanto, faz-se necessário destacar que a mesma legislação estipula no § 3º do art. 7º que o tratamento de dados pessoais públicos deve atender a finalidade, boa-fé e interesse público e que o § 6º do mesmo dispositivo prevê que “eventual dispensa da exigência do consentimento não desobriga os agentes de tratamento das demais obrigações previstas nesta Lei, especialmente da observância dos princípios gerais e da garantia dos direitos do titular”.

Ao buscar a obtenção do consentimento, também é importante que a empresa esteja atenta ao fato de que, nos termos do § 5º do art. 8º da LGPD, o empregado pode revogá-lo a qualquer momento, mediante “manifestação e por procedimento gratuito e facilitado, ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado enquanto não houver requerimento de eliminação”, o que, mais uma vez demonstra a fragilidade de justificar o tratamento dos dados pessoais apenas sob essa perspectiva.

## **CAPÍTULO 3 – AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

### **3.1. CONCEITO**

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais (ANPD) foi criada no artigo 55-A da LGPD:

Art. 55-A. Fica criada, sem aumento de despesa, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), órgão da administração pública federal, integrante da Presidência da República.

Com o objetivo de cumprir, dar efetividade, fiscalizar e regulamentar a LGPD, foi criada a ANPD, que será vinculada à Presidência da República, mas com autonomia técnica garantida pela lei como Agência Reguladora.

Nesse sentido, a ANPD como uma Agência Reguladora deverá possuir autonomia financeira, poder normativo e regulamentar em diversas atividades de interesse coletivo que obrigam os prestadores de serviços a efetivamente cumprir suas determinações e orientações, buscando assim o interesse público, sem fins lucrativos.

A ANPD é liderada pelo Conselho Diretor composto pelo diretor-presidente, além das estruturas administrativas da chefia de gabinete, da secretaria-geral, da assessoria jurídica, da ouvidoria e da corregedoria. Ressalte-se que os nomes que constituem o Conselho Diretor já foram aprovados, sendo eles:

– Waldemar Gonçalves Ortunho Junior: é engenheiro eletrônico graduado pelo Instituto Militar de Engenharia (IME), com pós-graduação em engenharia elétrica pela Universidade de Brasília (UnB) e em pedagogia pela Universidade de Quito. Possui 40 anos de experiência na área de TI, e é oficial do Exército formado pela Academia Militar das Agulhas Negras (Aman). É o atual presidente da Telebras (Telecomunicações Brasileiras S/A), cargo que ocupa desde janeiro de 2019.

– Arthur Pereira Sabbat: é formado em Comunicações pela Aman e em Administração de Empresas pelo Centro Universitário de Brasília (Ceub). Atua desde 2018 no Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República. Ele terá mandato de cinco anos na ANPD.

– Miriam Wimmer: é brasileira nata, nascida em Londres, Inglaterra. Possui especialização e mestrado em Direito Público e doutorado em

Comunicação, e é servidora da Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) desde 2006. Atuou no Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br) e atualmente é diretora de Políticas para Telecomunicações e Acompanhamento Regulatório no Ministério das Comunicações. Seu mandato como diretora será de dois anos.

– Nairane Farias Rabelo Leitão: é graduada em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), possui especialização em Direito Tributário, Privacidade e Proteção de Dados. Seu mandato será de três anos.

– Joacil Basilio Rael: é graduado em Artilharia pela Aman e em Engenharia de Computação pelo Instituto Militar de Engenharia, tem mestrado em Sistemas da Computação pelo IME e doutorado em Ciências da Computação pela UnB. Atualmente, atua como encarregado da proteção de dados na Telebras.

A estruturação da ANPD é de suma importância para dar a segurança jurídica necessária tanto aos entes públicos e privados que realizam operações de tratamento de dados pessoais quanto aos titulares desses dados. Ainda, tal autoridade será um elo entre a sociedade e o governo, possibilitando que os titulares dos dados enviem dúvidas, sugestões, denúncias, dentre outros assuntos ligados à LGPD para apuração.

### 3.2. COMPETÊNCIAS

Preliminarmente, é importante destacar que a atuação da ANPD não será exclusivamente no âmbito punitivo, visto que a proposta da referida autoridade é orientar preventivamente, fiscalizar, advertir e, somente após, aplicar as sanções previstas em lei caso esta continue sendo descumprida.

Nesse sentido, configura-se como competência da ANPD a elaboração de diretrizes para a Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade, com a finalidade de nortear os agentes de tratamento para que atuem em conformidade com a LGPD e demais normas aplicáveis.

Outros exemplos de atuação são: promover e elaborar estudos sobre as

práticas nacionais e internacionais de proteção de dados pessoais e privacidade; ouvir os agentes de tratamento e a sociedade em matérias de interesse relevante, dentre outras funções que são discriminadas nos vinte e quatro incisos do artigo 2º do Decreto nº 10.474/2020.

Mister destacar que, os artigos da LGPD referentes as sanções administrativas para quem desrespeitar as regras de tratamento de dados pessoais ainda não estão valendo. Por força da Lei nº 14.010/2020, tais sanções entrarão em vigor somente a partir de 1º de agosto de 2021.

Apesar disso, espera-se uma grande e imediata atuação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, visando orientar e definir diretrizes para que as empresas alcancem a conformidade com a LGPD o mais breve possível.

### 3.3. DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD

Um levantamento realizado pela ICTS Protiviti, empresa de pesquisa de mercado, revelou que 58% das pequenas empresas ainda não se adaptaram para cumprir a lei e, de acordo com estudo realizado pelo site Reclame Aqui, mais de 41% dos empreendedores desconhecem o que é a LGPD.

Segundo a advogada especialista em direito digital, Isabela Pompilio, sócia do TozziniFreire Advogados, as maiores dificuldades das empresas na implementação da LGPD estão na incorporação dos princípios da proteção de dados às suas missões e valores, além da necessidade de investimento, considerando a amplitude e o prazo para implementação.

Nesse sentido, vislumbra-se a necessidade de formar equipes especializadas em direito e em segurança da informação, além de investimento tanto na segurança do sistema quanto na capacidade de armazenamento.

O esperado é que seja feita a classificação de todas as informações e o armazenamento de acordo com a sensibilidade dos dados, o que naturalmente impacta em toda a estrutura de pessoal, de funcionamento e financeira das empresas.

A questão cultural revela-se como um dos maiores desafios para a implementação da LGPD, visto que a grande maioria das empresas brasileiras adquiriu o costume de coletar inúmeros dados pessoais de seus clientes e funcionários, muita das vezes sem apresentar qualquer justificativa para tal coleta.

Diante disso, fica evidente a necessidade de adequação de medidas técnicas e administrativas para viabilizar a proteção dos dados pessoais coletados e principalmente, evitar o excesso de tratamentos de dados pessoais que não estejam relacionados com o serviço prestado ao consumidor.

Outra grande dificuldade nesse período de adaptação é a ausência de diretrizes da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, a qual ainda enfrenta dificuldades técnicas e estruturais para cumprir de fato as atribuições previstas na lei de sua criação.

Trazendo o holofote para as pequenas e médias empresas, fica claro que as maiores dificuldades para implementar a LGPD estão relacionadas aos custos, visto que a contratação de um profissional, denominado na lei como “Encarregado/DPO”, para exercer as tarefas pertinentes à proteção de dados pessoais é muito onerosa.

Nesse cenário, torna-se ainda mais imprescindível que a ANPD edite normas regulamentadoras para orientar a tomada de decisão das pequenas e médias empresas durante a fase de adaptação à LGPD e deixar claro se tais empresas poderão contratar empresas ou profissionais terceirizados para exercer a função do Encarregado (DPO).

## **CONCLUSÃO**

Diante da vigência da LGPD, se tornou essencial a implementação de estratégias de adequação à referida legislação, de modo a ampliar a segurança da informação e implementar políticas de privacidade de dados que possam criar uma cultura de privacidade de dados.



A adequação das empresas à LGPD é de extrema urgência, posto que as operações de coleta e armazenamento de dados no ambiente de trabalho ocorrem com grande frequência e já estão sujeitas às regulamentações previstas na referida lei.

Dentro do cenário das relações trabalhistas, como vimos, as mudanças adquirem contornos específicos, principalmente durante a vigência do contrato de trabalho, merecendo dispensar uma atenção especial aos contratos já vigentes antes da promulgação da LGPD, para que estes possam ser adaptados o mais rápido possível.

Considerando as particularidades impostas por essa nova legislação, conclui-se que a implementação efetiva da LGPD dependerá de vários fatores, passando pela adoção de boas práticas, realização de treinamentos em todos os setores das empresas, bem como a revisão profunda de normas, contratos e manuais, de modo a minimizar ou até mesmo eliminar os riscos da não observância aos preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados.

## ABSTRACT

This article aimed to analyze the impacts of the General Law for the Protection of Personal Data in labor relations, in an attempt to group the main existing information on the subject, without any intention of exhausting the matter. Using the deductive, exploratory and bibliographic survey methods, it was possible to highlight that the main objective of the creation of the LGPD was the protection of the fundamental right to Privacy. It was also analyzed that the LGPD did not exclude the processing of personal data in labor relations from its reach, making its observance healthy by all companies that have employees, regardless of their size. Among the possible difficulties faced by companies for the implementation of the LGPD, the lack of editing of regulatory standards by the National Data Protection Authority (ANPD) stands out, as well as the financial cost for hiring professionals specialized in data processing. From such analyzes, it is concluded that the LGPD will intensely affect the way companies collect and treat the personal data of their employees, being extremely necessary the observance of the purpose for which such data is collected, thus avoiding the incidence of penalties provided for in the LGPD.

**Keywords:** LGPD. Principle of Privacy. Personal data. Data Protection. Working relationships.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. A proteção de dados no contrato de trabalho. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 82, n. 6, p. 655-661, jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/142831>. Acesso em: 15 mar. 2021.

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 23 fev. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.853, de 8 de julho de 2019. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 dez. 2019.

BUCHAIN, Luiz Carlos. A lei geral de proteção de dados: noções gerais. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 108, n. 1010, p. 209-229, dez. 2019.

CALABRICH, Bruno Freire de Carvalho. Discriminação algorítmica e transparência na lei geral de proteção de dados pessoais. *Revista de Direito e as Novas Tecnologias*, São Paulo, vol. 8, p. 1-14, jul./set. 2020.

CALEGARI, Luiz Fernando. A influência da LGPD nas relações de trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação. *Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 31, n. 375, p. 21-24, set. 2020.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. In: *Espaço Jurídico*, Joaçaba, v. 12, n. 2, jul./dez. 2011.

DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. 352 p.

FERNANDES, Micaela Barros Barcelos; OLIVEIRA, Camila Helena Melchior Baptista de. O artigo 20 da LGPD e os desafios interpretativos ao direito à revisão das decisões dos agentes de tratamento pelos titulares de dados. *Revista de Direito e as Novas Tecnologias*, São Paulo, vol. 8, jul./set. 2020.

GUNTHER, Luiz Eduardo; COMAR, Rodrigo Thomazinho; RODRIGUES, Luciano Ehlke. A proteção e o tratamento dos dados pessoais sensíveis na era digital e o direito à privacidade: os limites da intervenção do Estado. *Relações Internacionais no mundo atual*, Curitiba, v. 2, n. 27, p. 1-17. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3972/371372300>. Acesso em: 12 nov. 2020.

LIMA, Fabrício; PINHEIRO, Iuri. Manual do compliance trabalhista: teoria e prática. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020.

LINDEN RUARO, Regina. Algumas reflexões em torno do RGPD, em especial quanto ao consentimento, com alusões à LGPD (um exercício interpretativo). *Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, ano 14, n. 42, p. 219-249, jan./jun. 2020.

LÓPEZ BALAGUER, M.; Ramos Moragues, F. Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad. *Lex Social: revista de derechos sociales*, Sevilla, vol. 10, n. 2, p. 506-540, jul./dic. 2020. Disponível em: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/5075/4426](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5075/4426). Acesso em: 12 nov. 2020.

MENDES, Laura Schertel; BIONI, Bruno R. O regulamento europeu de proteção de dados pessoais e a lei geral de proteção de dados brasileira: mapeando convergências na direção de um nível de equivalência. *Revista de direito do consumidor*, São Paulo, v. 28, n. 124, p. 157-180, jul./ago. 2019.

MIZIARA, Raphael. *LGPD: razões de sua existência e impactos nas relações de emprego*. Disponível em: <https://ab2l.org.br/lgpd-razoas-de-sua-existencia-e-impactos-nas-relacoes-de-emprego>. Acesso em 10 nov. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*. Coimbra: Almedina, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. *Direito Unifacs: debate virtual*, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio 2020.

PINHEIRO, Patricia Peck. Nova lei brasileira de proteção de dados pessoais (LGPD) e o impacto nas instituições públicas e privadas. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 108, n. 1000, p. 309-323, fev. 2019.

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Lei geral de proteção de dados pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho. *SCIENTIA IURIS*, Londrina, v.23, n.2, p. 127-146, jul. 2019. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/35794/25803>. Acesso em: 15 fev. 2020.

RODRIGUES, Marco Antonio dos Santos ; HIBNER, Davi Amaral. Parâmetros para a proteção de dados pessoais em tempos de pandemia. *Revista de Direito e as Novas Tecnologias*, São Paulo, vol. 8, p. 1-19, jul./set. 2020.

ROQUE, André. A tutela coletiva dos dados pessoais na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP*, Rio de Janeiro, ano 13, vol. 20, n. 2, p. 1-19, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/42138/30270> . Acesso em: 12 mar. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de dados pessoais como direito fundamental na Constituição Federal Brasileira de 1988: contributo para a construção de uma dogmática constitucionalmente adequada. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, ano 14, n. 42, p. 219-249, jan./jun. 2020.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SOUSA, Duarte Abrunhosa e; GONÇALVES, Rui Coimbra. Da necessidade de conservação de dados pessoais dos trabalhadores no período pós-contratual. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, vol. 212, ano 46, p. 119-145, jul./ago. 2020.

TEIXEIRA, Tarcísio; ARMELIN, Ruth Maria Guerreiro da Fonseca. *Lei geral de proteção de dados pessoais*. Salvador. Juspodivm. 2019.

## RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

### ANEXO I

#### APÊNDICE ao TCC

#### Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O estudante Clayton Deodoro Gonçalves de Alcântara, do Curso de Direito, matrícula 2015100012635-7, telefone: (62) 98471-4782, e-mail claytond1626@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado

#### IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 24 de maio de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): Clayton Alcântara

Nome completo do autor: Clayton Deodoro Gonçalves de Alcântara

Assinatura do professor-orientador: Gil Cesar Costa de Paula

Nome completo do professor-orientador: Dr. Gil Cesar Costa de Paula