

A APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO*

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz

Faculdade Santa Lúcia
helicio.prof@santalucia.br

MEYER, Raquel

Faculdade Santa Lúcia
raquel.meyer@outlook.com

RESUMO

Com o avanço tecnológico, aumenta a preocupação quanto ao tratamento de dados sensíveis e não sensíveis nas relações jurídicas. A coleta de dados deve respeitar os direitos dos titulares para não permitir que sejam identificados ou identificáveis, pois seriam alvo fácil de práticas discriminatórias e ilícitas. Adveio a necessidade de regulação por lei da proteção dos dados pessoais, inclusive mediante a aplicação de sanções aos infratores das regras. O Regulamento 2016/679 (RGPD), da União Europeia, foi pioneiro na proteção dos dados pessoais e inspirou a criação da Lei 13.709/2018, no Brasil, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Ainda que não regule de forma específica a coleta e o tratamento de dados na relação de emprego, é aplicável para solucionar eventuais litígios. A presente pesquisa visa analisar a aplicação da LGPD nos contratos de trabalho, para mostrar a necessidade de proteção do titular de dados, que é o empregado, e do controlador destas informações, que é o empregador.

PALAVRAS-CHAVE: *direito do trabalho; marco civil da internet; Lei Geral de Proteção de Dados.*

*Este artigo é parte integrante de Trabalho de Conclusão de Curso defendido em setembro de 2025, pela discente Raquel Meyer, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Lúcia, sob orientação de Prof. Dr. Hécio Luiz Adorno.

INTRODUÇÃO

O presente artigo visa analisar a Lei nº 13.709/2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), no contexto da relação de emprego, quanto à abrangência, princípios, normas e sanções aplicáveis em caso de descumprimento. A crescente utilização da rede mundial de computadores nas relações jurídicas exige regulamentação que garanta a segurança na coleta, no tratamento e na transmissão de dados sensíveis e não sensíveis.

No contrato de trabalho, busca-se assegurar proteção aos titulares destes dados, que são os empregados. A LGPD visa proteger especificamente as informações dos titulares de dados que circulam em ambiente virtual, o que pode ocorrer nos momentos pré e pós-contratuais nas relações de emprego.

Os empregados, assim como os consumidores e usuários dos meios telemáticos de comunicação e das redes sociais em geral, são considerados potenciais vítimas de criminosos virtuais. A aplicação da lei deve assegurar a proteção dos direitos dos titulares dos dados e evitar que sejam discriminados por motivos de raça, credo e gênero, entre outros de mais fácil propagação por meios telemáticos, permitindo a penalização de eventuais infratores.

Quanto aos dados dos empregados, devem ser considerados como parâmetros de proteção a dignidade da pessoa humana, a intimidade e a vida privada, consagrados constitucionalmente. A coleta, o tratamento e o compartilhamento de dados devem observar a estrita finalidade e a necessidade de cumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, que é o responsável direto pela guarda das informações coletadas como controlador.

Nos últimos anos, aumentou expressivamente o número de usuários da *internet*, principalmente nas relações de trabalho, diante da ampliação do teletrabalho. Em consequência, houve a crescente coleta de dados pessoais dos empregados, o que passou a demandar maior proteção legal como parte hipossuficiente na relação de emprego, como será demonstrado neste estudo.

2. A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA *INTERNET* NO BRASIL

A *internet* facilitou a comunicação e o acesso às diversas fontes de pesquisa, como provedores e sítios eletrônicos, que são a empresas que prestam serviços relacionados ao seu funcionamento (Leonardi, 2012 *apud* Teixeira, 2024). O acesso à *internet* permite a interação entre usuários em diferentes partes do mundo para finalidades variadas, inclusive comerciais, possibilitando o uso do ambiente tecnológico como nova formas de comunicação.

Conforme Lucca (2005) *apud* Teixeira (2024, p. 9):

[...] provedor é aquele que presta, ao usuário, um serviço de natureza vária, seja franqueando o endereço na *internet*, seja armazenando e disponibilizando o *site* para a rede, seja prestando e coletando informações etc. É designado, tecnicamente, de Provedor de Serviço de Conexão à *Internet* [PSCI], sendo a entidade que presta o serviço de conexão à *internet* [SCI]. Este, por seu turno, é o nome genérico que designa o Serviço de Valor Adicionado, que possibilita o acesso, à *internet*, de Usuários e Provedores de Serviços de Informações.

Para a conexão à *internet*, são necessários *hardwares* e periféricos que possibilitem a comunicação e o recebimento de informações, como computadores, redes cabeadas, receptores de sinal, *smartphones* e outros.

Com o avanço tecnológico, os usuários da rede mundial de computadores passaram a se comunicar por meio informatizado. O que antes era feito por ligações telefônicas ou cartas postais, foi substituído por simples cliques nos teclados de *laptops* e aparelhos celulares. Todavia, a facilitação do acesso à *internet* trouxe o efeito colateral do aumento de ilícitos virtuais, o que precisa ser evitado (Teixeira, 2024).

Nas relações entre indivíduos, sejam sociais, comerciais, educacionais ou de serviços públicos, é natural a ocorrência de conflitos, pois a exposição de ideias e de crenças políticas ou religiosas nos meios virtuais pode causar desentendimentos.

Foi necessário estabelecer mecanismos para solucionar essas disputas com a regulamentação legal do uso do ambiente digital. Para enfrentar esses desafios, a legislação foi criada com o objetivo de regulamentar, disciplinar e proteger os usuários do meio digital.

Para acessar a rede mundial de computadores e utilizar as informações disponíveis, o interessado deve pagar pelos serviços oferecidos ao provedor e respeitar os limites da legalidade. Além das regras voltadas aos usuários, há outras dos provedores de conexão ou de acesso, que são as empresas que exploram o fornecimento da *internet* como prestadores de serviço. Por visarem o lucro, devem garantir serviço eficiente e de qualidade e assegurar a satisfação do cliente, em caso de desconformidade no fornecimento ou queda na qualidade do serviço, por exemplo. Também se aplicam as regras do Marco Civil da *Internet* (MCI) e, no que couber, o Código de Defesa do Consumidor (CDC) para regular estas relações jurídicas (Teixeira, 2024).

A lei do MCI foi sancionada pela Presidência da República em 23

de abril de 2014, após aprovação pelo Congresso Nacional, para estabelecer direitos e deveres dos usuários da rede mundial de computadores no Brasil. Buscou tutelar a dignidade da pessoa humana, proibindo violações, discriminações e fornecimento de dados pessoais a terceiros sem o consentimento dos titulares. Também estabeleceu diretrizes às empresas provedoras de sinal de *internet* e outros agentes, com responsabilizações por eventuais violações aos princípios constitucionais (Pinheiro, 2021).

O MCI, na linha da CF de 1988, protege a privacidade e a intimidade do usuário. Para Vieira (2002) *apud* Teixeira (2024), a intimidade tem caráter sigiloso e somente o titular tem a faculdade de revelá-la a terceiros. Cretella Júnior (1990) *apud* Teixeira (2024), destaca que a intimidade é o direito de não ser importunado e de preservar a vida privada, o que abrange a inviolabilidade do domicílio e os sigilos de correspondência e profissional.

Bastos (2001) *apud* Teixeira (2024), afirmam que o direito à intimidade e à vida privada assegura aos indivíduos a proteção contra a intromissão de terceiros, garantindo o controle do acesso às informações pessoais e a restrição de sua divulgação. A delimitação precisa desta proteção é um desafio e restringi-la ao ambiente doméstico é insuficiente no contexto atual.

Outro diploma legal relevante para a proteção de dados coletados no ambiente virtual é a LGPD, de número nº 13.709/2018. Foi sancionada em 14 de agosto de 2018 e passou a vigorar apenas em 2022, visando resguardar direitos fundamentais e princípios consagrados na CF de 1988 para a proteção dos usuários da rede mundial de computadores, conforme o artigo 1º, abaixo transcrito:

[...] esta Lei 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 (Brasil, 2018, p.1).

O objetivo da LGPD é assegurar a proteção de dados pessoais em termos de coleta, tratamento, utilização, compartilhamento e descarte de informações. Suas regras devem ser observadas pelas pessoas físicas, jurídicas de direito público ou privado, e pelos entes federados, para assegurar o direito à liberdade de expressão e proteger a dignidade da pessoa humana e sua intimidade, como dispõe no artigo 1º, § único da Lei Geral de Proteção de Dados (Brasil, 2018).

A LGPD prescreve que “o tratamento dos dados pessoais se realizará,

[...], I, mediante o fornecimento de consentimento do titular; II, para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador” (Brasil, 2018, p.4). A prerrogativa é de seus titulares, para que autorizem sítios eletrônicos de compras, de pesquisas ou informativos a coletar dados diretos ou indiretos para tratamento. Com o consentimento do titular na coleta de dados para tratamento, o agente responsável deve atuar em conformidade com a lei e respeitar as garantias e direitos fundamentais tutelados constitucionalmente.

A captação de dados pessoais frequentemente é realizada de maneira indiscriminada por algumas empresas, com o objetivo de obter lucros com a comercialização de informações, o que é conhecido como monetização de dados. Isto gera preocupação sobre o modo como as empresas, principalmente as de vendas *online*, tratam os dados colhidos com o maior fluxo de informações de clientes, como números de cartões de crédito, documentos e endereços.

A lei dispõe sobre a responsabilidade das empresas em caso de vazamento de dados, quando, por exemplo, são direcionados a destinatários indevidos e de forma a expor os titulares a riscos e violações de privacidade. O vazamento de informação pode gerar graves danos ao titular, tanto patrimoniais quanto psicológicos.

Para Lima (2021, p. 107):

[...] o banco de dados formado a partir do tráfego digital resulta em um ativo imaterial, que se consubstancia em um direito *sui generis*, compondo a categoria de bem incorpóreo do estabelecimento empresarial titularizado pelo seu detentor”. É bem imaterial com valor pecuniário para a empresa, como a conta criada em rede social com milhares de seguidores com alta rentabilidade para o titular.

Portanto, a preocupação do legislador de proteger os usuários da *internet* concretizou-se na LGPD, como garantia da privacidade e o controle de dados pessoais. A observância dos princípios da liberdade econômica e da proteção das garantias fundamentais, consagrados no ordenamento jurídico brasileiro, é essencial para a construção de sociedade de informação mais justa. São necessárias transparência, lealdade e boa-fé na utilização das ferramentas de tratamento de dados sensíveis e não sensíveis.

3. CONCEITOS DE DADOS SENSÍVEIS E NÃO SENSÍVEIS

A constante evolução da *internet* e dos sofisticados sistemas de

conectividade entre as pessoas permite as maiores trocas de informações e transmissão de dados, principalmente nas compras *on-line*. Este novo método de compras revolucionou a vida dos usuários das plataformas digitais, conhecidas como *e-commerce*.

Na compra *on-line*, é necessário disponibilizar dados como nome, endereço, documento de identidade e informações sobre o cartão de crédito, pelo que é necessário distinguir dados sensíveis de não sensíveis. Aqueles referem-se à própria pessoa, como essência de intimidade e dignidade, demandando maiores cuidados para coleta, tratamento e descarte.

Para Teixeira (2024, p. 109):

[...] conceito de dado pessoal, ele pode ser considerado “sensível” quando estiver relacionado à “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” (LGPD, art. 5º, inc. II). A íris dos olhos e a impressão digital dos dedos são tidos como dados sensíveis.

O acesso aos dados sensíveis demanda maior proteção, pois a utilização equivocada pode gerar discriminação, perseguição e exclusão social (Doneda, 2020). Os dados não sensíveis, por outro lado, são as informações que são usadas para identificar determinada pessoa ou torná-la identificável.

Ainda conforme Teixeira (2024, p. 108):

[...] em sentido amplo, dado pessoal é a “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” (LGPD, art. 5º, inc. I). Isto é, algo que se faz conhecer uma pessoa por identificá-la, como o nome da pessoa física, o número do seu RG ou outro documento. Ou algo que possa levar à identificação de uma pessoa (identificável – capaz de identificar uma pessoa), por exemplo, a data de nascimento, o endereço, a geolocalização; ou mesmo a soma de informações.

A informação pessoal permite identificar a pessoa direta ou indiretamente, como nome e sobrenome, data de nascimento, número de documento e geolocalização. A tecnologia da informação permite encontrar a pessoa por meios oferecidos pela *internet*, como as redes sociais e a geolocalização. As contas mantidas pelos usuários em redes sociais possibilitam o armazenamento de diversas informações consideradas dados não sensíveis.

Os dados anonimizados são os substituídos por criptografia para

impedir a localização do titular. Conforme o artigo 5º, inciso III: da LGPD, “dado anonimizado é o dado relativo ao titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento” (Brasil, 2018, p.2).

No *caput* do artigo 12, a LGPD dispõe que:

[...] os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins desta Lei, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido (Brasil, 2018, p.7).

Desta forma, a lei em análise visa proteger os dados sensíveis, não sensíveis e anonimizados quando puderem ser revertidos. A LGPD regula a coleta e o tratamento de dados pessoais somente de pessoas físicas como seus titulares, não se aplicando às pessoas jurídicas.

Na interpretação da LGPD, é preciso saber quem são os sujeitos responsáveis pela coleta, tratamento, compartilhamento e descarte de dados dos titulares. Há três sujeitos distintos: a) controlador, a quem compete as decisões referentes ao tratamento dos dados; b) operador, como responsável por realizar o tratamento em nome do controlador; e c) encarregado, que atua como canal oficial de comunicação entre o controlador, o titular dos dados e a ANPD, como agência reguladora (Brasil, 2018).

Assim, a lei distingue os sujeitos e disciplina suas funções. O controlador tem o poder decisório, o que incumbe ao empregador na relação de emprego. Pode ser responsabilizado em caso de vazamento de dados e as sanções previstas em lei podem ser aplicadas de forma solidária entre o controlador e o operador de dados, conforme o caso concreto.

4. APLICAÇÃO DA LGPD NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Segundo Lima, Alcassa e Pappert (2022), a LGPD estatui princípios, direitos e deveres relacionados à coleta e ao tratamento de dados dos titulares e a aplicação de suas regras nas relações de trabalho deve ser feita em conformidade com os institutos basilares do Direito do Trabalho.

O CDC dispõe sobre proteção de dados na relação de consumo e o Código Penal trata de crimes cibernéticos relacionados à violação de informações nos meios virtuais. A LGPD não dispõe especificamente sobre a proteção de dados pessoais nas relações de trabalho, mas se considera que o trabalhador é o titular e o empregador é o controlador das informações

(Lima; Alcassa; Pappert, (2022).

Antes mesma da regulamentação da *internet*, da coleta e transmissão de dados pessoais e dos *sites e-commerce*, a transmissão de dados dos empregados já se fazia de forma primária e em grande volume, desde a guarda ao compartilhamento de informações com os órgãos reguladores.

A coleta dos dados dos empregados começa no pré-contrato, com a manifesta intenção do indivíduo de ocupar a vaga de emprego, pois envia os dados pessoais à empresa com o currículo, para aguardar a posterior designação da entrevista. Com a contratação do indivíduo, a coleta de dados pessoais envolve documentos de identificação, de endereço e bancários, além dos dados sensíveis, relacionados à opção sexual, ao histórico de doenças, aos familiares e à impressão digital. Após a formalização do contrato de trabalho, há novo fluxo de dados pessoais, os quais são compartilhados com bancos e órgãos governamentais.

Olivieri (2019) *apud* Loureiro (2022, p. 58), sustenta que:

[...] há um intenso fluxo de “Dados Pessoais”, tal qual definido na LGPD, envolvendo o contrato de trabalho, diretamente entre o empregado titular e o empregador-controlador/operador, desde (a) as fases anteriores à sua celebração (informações sobre o candidato, currículo, histórico, etc.), passando (b) pela celebração do contrato de trabalho (dados cadastrais, filiação a sindicato, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade, tipo sanguíneo etc.), e ainda (c) durante a execução do contrato de trabalho (jornada de trabalho, valor do salário, descontos, faltas, motivos das faltas, doenças, acidentes, situações conjugais que podem ter reflexos em providências da empresa, como o pagamento de pensão, inclusão de um dependente no plano de saúde, etc.), e por fim (d) ao término do contrato de trabalho (motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, etc.).

O empregador, como controlador, tem o perfil fidedigno dos dados dos empregados e, por conseguinte, a obrigação de guarda, controle e sigilo. Diante da disparidade econômica dos sujeitos da relação de trabalho, a legislação visa tutelar o empregado, pelo que é necessário observar os princípios norteadores do sistema jurídico trabalhista, como o da Dignidade da Pessoa Humana e o da Proteção (Miziara; Mollicone; Pessoa, 2022).

Ainda para esses autores, a aplicação dos princípios em referência decorre da situação de subordinação jurídica do empregado ao empregador. Atuam como limitadores do poder diretivo do empregador, assegurando o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores no ambiente laboral.

Também funcionam como diretriz interpretativa para a aplicação de normas trabalhistas e de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Para Delgado (2016, p. 234), *apud* Lima, Alcassa e Pappert (2022, p. 12):

[...] efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

A LGPD, no artigo 5º, inciso XII, dispõe que o consentimento do titular no fornecimento de dados deve ser livre, informado e inequívoco e para finalidade determinada e pré-estabelecida.

Bioni (2019, s.p.) *apud* Lima, Alcassa e Pappert (2022, p. 13), entende que:

[...] o adjetivo “livre” nos remete à ideia de uma ação espontânea que não é objeto de pressão, mas, pelo contrário, de livre-arbítrio caracterizado pela tomada de uma escolha em meio a tantas outras que poderiam ser feitas por alguém. Por isso, o ponto central do qualificador “livre” é investigar qual é o nível de assimetria de poder em jogo. Deve-se verificar qual é o “poder de barganha” do cidadão com relação ao tratamento de seus dados pessoais, o que implica considerar quais são as opções do titular com relação ao tipo de dado coletado até os seus possíveis usos. Em síntese, o “cardápio de opções” à disposição do cidadão calibrará o quão é o seu consentimento, na exata medida em que esse “menu” equaliza tal relação assimétrica.

A lei visa assegurar que o empregado possa compreender, de formas clara e simples, a finalidade da coleta, tratamento e compartilhamento de seus dados pessoais, de modo que o consentimento deve ser livre e espontâneo, sob pena de ser considerado nulo.

Merecem destaque os mecanismos de vigilância de mensagens eletrônicas, geolocalização e câmeras de monitoramento. O uso destes meios por dispositivo conectado em rede de computadores deve ser proporcional e razoável à sua finalidade, devendo ser demonstrada a necessidade e o objetivo legítimos, e deve ocorrer apenas quando o empregado estiver a serviço da

empresa, para se preservar sua privacidade. É exemplo a captura de imagem por câmeras de monitoramento para servir como mecanismo de segurança dos sujeitos da relação de emprego, o que deve ser previamente informado ao empregado para a preservação da intimidade.

Segundo Maia (2020, p. 194, 195) *apud* Loureiro (2022, p. 75):

[...] à vista disso, é importante o empregador informar e levar ao conhecimento de seus empregados com postos de trabalho próximos às zonas de filmagens, para evitar o tratamento de dados ilicitamente, sem o aviso prévio aos empregados, violando o princípio da transparência previsto pela Lei Geral de Proteção de Dados.

O empregador, como titular do poder diretivo da empresa e controlador da coleta, tratamento e compartilhamento de dados, tem o dever de respeitar a intimidade e a privacidade dos empregados. Tais atividades devem respeitar os princípios da necessidade, finalidade, adequação e minimização, de forma a assegurar que o tratamento de dados alcance o mínimo indispensável para o cumprimento de finalidades legítimas, explícitas e determinadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação deve ser constantemente atualizada para acompanhar a velocidade das mudanças no universo digital, particularmente nas relações de trabalho. Para que o ambiente laboral seja seguro do ponto de vista informacional, é necessário observar os ditames da LGPD, com a conscientização dos sujeitos da relação de emprego sobre a importância da tutela dos dados pessoais dos empregados.

O avanço tecnológico e o crescente uso de sistemas informatizados de gestão de recursos humanos ampliaram a quantidade de informações à disposição das empresas. Faz-se necessário o fortalecimento de práticas de governança, políticas internas de privacidade, programas de conformidade e capacitação contínua dos profissionais envolvidos no tratamento de dados para que não ocorram violações de direitos dos trabalhadores.

A LGPD, ao estabelecer os princípios da finalidade, necessidade, transparência, segurança e responsabilização, impõe ao empregador o cumprimento de obrigações jurídicas e deveres éticos de respeito à privacidade e à dignidade dos empregados. A observância dessas diretrizes evita a incidência de sanções administrativas e responsabilização civil, colaborando

para a construção de ambiente de trabalho saudável e compatível com os valores constitucionais que orientam o Estado Democrático de Direito.

A proteção de dados no ambiente laboral deve ser compreendida como dimensão do próprio direito fundamental ao trabalho digno. A utilização de tecnologias de controle, monitoramento, avaliação de desempenho e recrutamento automatizado precisa ser compatível com os limites legais e constitucionais que impedem práticas discriminatórias, invasivas ou desproporcionais no trabalho.

ALGPD é marco legislativo essencial para o equilíbrio entre os interesses empresariais e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O ambiente digital em constante mutação demanda vigilância normativa permanente, comprometimento das empresas com práticas seguras de tratamento de dados e interpretação cuidadosa da legislação pelos Tribunais. Somente assim será possível assegurar que a inovação tecnológica continue a servir ao progresso social sem sacrificar a privacidade, a dignidade e a liberdade dos indivíduos que atuam no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BASTOS, C. R. **Comentários à Constituição do Brasil**. In: MARTINS, I. G. da S. São Paulo. Saraiva, 1988 *apud* TEIXEIRA, T. **Direito digital e processo eletrônico**. São Paulo. 8ª ed. SaraivaJur. 2024. p. 56.

BIONI, B. R. **Proteção de dados pessoais, a função e o limite do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense Ltda. (2019) *apud* LIMA, A.; ALCASSA, F.; PAPPERT, M. **LGPD no direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Expressa, 2022. E-book. p. 1. ISBN 9786553621954. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553621954/>. Acesso em maio de 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em novembro de 2024.

CRETELLA JÚNIOR, J. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990, v. 1, *apud* TEIXEIRA, T. **Direito digital e processo eletrônico**. São Paulo. 8ª ed. SaraivaJur. 2024.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016 *apud* LIMA, A.; ALCASSA, F.; PAPPERT, M. **LGPD no direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Expressa, 2022. E-book. p. 1. ISBN 9786553621954. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553621954/>. Acesso em maio de 2025.

DONEDA, D. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. 2ª ed. São Paulo: Thomson Reuters e Revista dos Tribunais, 2020.

LEONARDI, M. *Internet: elementos fundamentais*. In: SILVA, R. B.T. da; SANTOS, M. J. P. dos (Coords.). **Responsabilidade civil na internet e nos demais meios de comunicação**. São Paulo: Saraiva, 2012 (Série GVlaw) *apud* TEIXEIRA, T. **Direito digital e Processo eletrônico**. São Paulo. 8ª ed. SaraivaJur. 2024.

LIMA, A.; ALCASSA, F.; PAPPERT, M. **LGPD no direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Expressa, 2022. *E-book*. p. 1. ISBN 9786553621954. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553621954/>. Acesso em maio 2025.

LIMA, C. R. P. de. **ANPD e LGPD: desafios e perspectivas**. São Paulo: Almedina Brasil, 2021. *E-book*. p.79. ISBN 9786556272764. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556272764/>. Acesso em março de 2025.

LUCCA, N. **Direito e internet: aspectos jurídicos relevantes**. 2ª ed. São Paulo: Quartier Latin, 2005 *apud* TEIXEIRA, T. **Direito digital e Processo eletrônico**. São Paulo. 8ª ed. SaraivaJur. 2024.

MAIA, D. A. de O. **As hipóteses autorizativas de tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho sob a ótica da LGPD e do GDPR**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. pág. 194-195 *apud* LOUREIRO, M. A. V. **Os reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. 2022. 100 f. Tese (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2022.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **Reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados no direito e no processo do trabalho**. 2ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Thomson Reuters Brasil. São Paulo: 2022.

OLIVIERI, N. **Rotinas e contratos de trabalho serão impactados pela LGPD?** Serpro, 2019. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/lgpd/noticias/impactos-lgpd-rotinas--trabalhistas-contrato-de-trabalho>. Acesso em 14/07/2021 *apud* LOUREIRO, M. A. V. **Os reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. 2022. 100 f. Tese (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2022.

PINHEIRO, P. P. **Direito digital**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2021. *E-book*. ISBN 9786555598438. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555598438/>. Acesso em maio 2025.

TEIXEIRA, T. **Direito digital e processo eletrônico**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. p. 7. ISBN 9786555596946. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555596946/>. Acesso em outubro de 2024.

VIEIRA, S. A. do A. **Inviolabilidade da vida privada e da intimidade pelos meios eletrônicos**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002 *apud* TEIXEIRA, T. **Direito digital e Processo eletrônico**. São Paulo. 8ª ed. SaraivaJur. 2024.