

# **O TRABALHO REMOTO E A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DE LIBERDADE E PRIVACIDADE DOS TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO**

**Mariana Dezan de Angeli**  
Graduando em Direito  
marianadezan07@gmail.com

**Emilly de Figueiredo Barelli**  
Professora Orientadora, Especialista  
Emillyf.barelli@gmail.com

## **RESUMO**

O presente estudo baseia-se na análise constitucional e legal da proteção dos dados pessoais, especialmente no que tange às garantias trazidas pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre a Proteção de Dados Pessoais, bem como suas alterações posteriores, frente às nuances do exercício do Teletrabalho. Discute-se a respeito da Proteção dos Direitos Fundamentais de Liberdade e Privacidade do empregado que exerce sua função de forma remota, nos termos dos artigos 75-A e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, inseridos no Capítulo II-A, incluído pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista). O objetivo principal é analisar a efetividade da proteção dos dados pessoais no trabalho remoto, considerando os Direitos Fundamentais de Liberdade e Privacidade dos trabalhadores em Regime de Teletrabalho. Trata-se de pesquisa básica, com abordagem qualitativa, exploratória e procedimento bibliográfico, tendo por fontes doutrinas jurídicas, periódicos e legislações atualizadas. Os resultados da pesquisa apontam para a necessidade de maior aprofundamento prático, no dia a dia do trabalhador, das nuances voltadas a aplicabilidade dos direitos sobre seus dados pessoais, principalmente frente à imprescindibilidade de se resguardar a liberdade e privacidade do empregado em Regime de Trabalho Remoto.

Palavras-Chave: Trabalhador Remoto. Dados Pessoais. Tecnologia. Inovação.

## **ABSTRACT**

The present study is based on the constitutional and legal analysis of the protection of personal data, especially with regard to the guarantees brought by Law No. against the nuances of teleworking. Discuss about the Protection of the Fundamental Rights of Freedom and Privacy of the employee who performs his function remotely, pursuant to articles 75-A and following, of the Consolidation of Labor Laws, inserted in Chapter II-A, included by Law No. 13,467, of July 13, 2017 (Labour Reform). The main objective is to analyze the transmission of personal data protection in remote work, considering the Fundamental Rights of Freedom and Privacy of workers in Telework Regime. This is basic research, with a qualitative, exploratory approach and a bibliographic procedure, based on legal doctrines, periodicals and updated legislation. The results of the research point to the need for greater practical deepening, in the daily life of the

worker, of the nuances addressed the applicability of the rights over their personal data, mainly in view of the indispensability of safeguarding the freedom and privacy of the employee in Remote Work Regime .

Keywords: Remote Worker. Personal data. Technology. Innovation.

## 1 INTRODUÇÃO

Com o avanço da tecnologia e do acesso aos meios digitais, todas as relações humanas sofreram alterações ao serem conquistadas pelas facilidades do uso da *internet* como uma rede mundial de compartilhamento de ideais, informações e conhecimentos. Na seara trabalhista, não foi diferente: surge o Trabalho Remoto ou Teletrabalho com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (BRASIL, 2017).

Contudo, o legislador ciente de que o excesso de exposição de materiais e documentos diversos na rede mundial de computadores poderia desencadear graves violações a direitos constitucionais de vertente intimista, elabora os termos da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre a Proteção de Dados Pessoais e suas alterações posteriores, a fim de proteger os “[...] direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural” (BRASIL, 2018, *online*).

Nesse sentido, esta pesquisa circunscreve a problemática do Trabalho Remoto e a Proteção dos Dados Pessoais, partindo da perspectiva jurídico laboral, no que se consagram os Direitos Fundamentais de Liberdade e Privacidade dos trabalhadores em Regime de Teletrabalho. Para tanto, formula-se o seguinte problema: Frente à modernização do Ordenamento Jurídico Pátrio e as relações de trabalho, especialmente na modalidade do Teletrabalho, há violação da proteção dos Dados Pessoais do trabalhador em Trabalho Remoto?

Frente à modernização do Ordenamento Jurídico Pátrio e as relações de trabalho, especialmente na modalidade do Teletrabalho, há violação da proteção dos Dados Pessoais do trabalhador em Trabalho Remoto. Esta hipótese será respondida após os resultados da pesquisa.

Dessa forma, busca-se, em perspectiva ampla, analisar a efetividade da proteção dos dados pessoais no trabalho remoto, considerando os Direitos Fundamentais de Liberdade e Privacidade dos trabalhadores em Regime de Teletrabalho.

A título de objetivos específicos, almeja-se caracterizar o Regime de Teletrabalho com a abordagem de seus principais aspectos jurídicos, sociais e normativos; compreender como a Lei Geral de Proteção dos Dados Pessoais pode ser aplicada como sendo um instrumento de salvaguarda dos direitos do trabalhador em Regime de Teletrabalho; e analisar se os Direitos Fundamentais de Liberdade e Privacidade do empregado/trabalhador estão sendo assegurados no exercício do trabalho Remoto, nos termos da legislação correlata.

A temática apresentada é de relevância ímpar para assegurar a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores em *home-office*, vez que, principalmente após a pandemia da Covid-19, diversas empresas aderiram ao regime do Teletrabalho, fato este que ocasionou novos desafios e repercussões no Ordenamento Jurídico Pátrio quanto à utilização de tecnologias de coleta de dados.

Dessa forma, justifica-se o tema frente à sua atualidade e maior necessidade de aprofundamento na problemática da proteção de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, no que tange ao regime de Teletrabalho e os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Quanto à metodologia empregada, em síntese, pode-se afirmar que se trata de pesquisa básica, com abordagem qualitativa, exploratória e procedimento bibliográfico, tendo por fontes doutrinas jurídicas, periódicos e legislações atualizadas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente tópico consiste no aporte teórico utilizado para fundamentar esta pesquisa, no sentido de revisar a linha de produção bibliográfica já existente sobre a temática abordada, tendo em vista que o referencial teórico “[...] permite verificar o estado do problema a ser pesquisado, sob o aspecto teórico e de outros estudos e pesquisas já realizados” (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 38).

Assim sendo, busca-se por meio do referencial teórico encontrar a fundamentação adequada que seja consistente para embasar a pesquisa. Portanto, norteia-se o estudo por meio da literatura atualizada aplicada ao tema do Trabalho Remoto e a Proteção dos Dados Pessoais.

### 2.1 Os Direitos Fundamentais de Liberdade e Privacidade em âmbito Constitucional

A Carta Magna de 1988, em seu artigo 5º, caput e inciso X, assegura que todos são iguais perante a lei, sendo garantida à inviolabilidade do direito à liberdade, sendo que são também invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por danos materiais ou morais (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, considerando a previsão Constitucional expressa, tem-se que os direitos Fundamentais, previstos na lei fundamental e suprema de um Estado, constituem direitos subjetivos inerentes ao Estado Democrático de Direito, conforme explica Moraes (2006):

Os direitos fundamentais são, a um só tempo, direitos subjetivos e elementos fundamentais da ordem constitucional objetiva. Enquanto direitos subjetivos, outorgam a seus titulares a possibilidade de impor seus interesses em face de órgãos obrigados, além de poderem ser exercitados e oponíveis *erga omnes*. Já como elemento fundamental da ordem constitucional objetiva, tais direitos formam a base do ordenamento jurídico de um Estado de Direito democrático (MORAES, 2006, p. 03).

Diante disso, haja vista que os Direitos Fundamentais são a base do Ordenamento Jurídico, bem como a Liberdade e a Privacidade são garantias constitucionais, há que se atentar para a efetividade e aplicabilidade de tais direitos em todas as searas, inclusive em âmbito trabalhista. Afinal, não se trata de previsão taxativa, Reale (2002) complementa:

Trata-se de elenco “aberto” e não necessariamente taxativo, mas que muda e evolui conforme o “nível de civilização” da sociedade, ou seja, que depende das conquistas da sensibilização e do progresso das ciências naturais e humanas (REALE, 2002, p. 25).

Posto isto, evidencia-se a relevância da temática dos direitos à Liberdade e à Privacidade na relação empregatícia, no que tange, sobretudo, ao Trabalho Remoto, vez que o empregado, como subordinado, ainda se encontra em situação de vulnerabilidade frente ao uso de seus dados pessoais pelo empregador (ALVES; ESTRELA, 2020).

Em seguimento, vale ressaltar que a vulnerabilidade do empregado é tanto negocial quanto informacional. A primeira refere-se a dificuldade do empregado em questionar uma proposta de trabalho por conta do tratamento de seus dados pessoais. A segunda, consoante elucida Alves (2019), consiste na “[...] inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de fixar condições elementares de trabalho com o seu contratante” (ALVES, 2019, p. 123). Nesse esboço, continua:

Trata-se de dificuldade negocial mais aprofundada do que aquela que existe ordinariamente nas relações capital trabalho. Quanto a vulnerabilidade informacional, esta pode ser compreendida como a capacidade reduzida do empregado em obter e assimilar informações precisas acerca do seu trabalho e de seus direitos trabalhistas: No plano da relação trabalhista, é possível compreender que a vulnerabilidade informacional está relacionada à menor capacidade que certos trabalhadores têm em assimilar ou obter informações contratuais trabalhistas controladas pelo contratante. É inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de obter informações precisas acerca de seu trabalho e de seus direitos trabalhistas. Pode ser reconhecida a vulnerabilidade tanto por fator de risco laboral a que está submetido o trabalhador quanto por condição pessoal sua. Embora haja importante esforço atual de contratantes com a qualidade da informação, em alguns casos ela ainda é transmitida equivocadamente ou simplesmente sonogada (ALVES, 2019, p. 124).

Destarte, a importância da atenção especial voltada para as relações de emprego, com enfoque no Regime de Trabalho Remoto, sendo necessário o correto tratamento dos dados pessoais do trabalhador, em respeito à toda proteção jurídica garantida em âmbito constitucional e legal, uma vez que, nos dias atuais:

O direito à privacidade abrange não apenas a proteção à vida íntima do indivíduo, mas também a proteção de seus dados pessoais. Em outras palavras, o direito à privacidade hoje é mais amplo que o simples direito à intimidade. Não se limita ao direito de cada um de ser “deixado só” ou de impedir a intromissão alheia na sua vida íntima e particular. Transcende essa esfera doméstica para alcançar qualquer ambiente onde circulem dados pessoais do seu titular [...] a privacidade pode ser definida sinteticamente como o direito ao controle da coleta e da utilização dos próprios dados pessoais [...] (SCHREIBER, 2013, p. 137).

Frente à amplitude protecionista, a Consolidação das Leis Trabalhistas veio ao encontro da previsão expressa de direitos da personalidade do trabalhador, com a inserção do artigo 223-C, fruto da Reforma Trabalhista no texto legal. Passou-se a utilizar expressões como honra, imagem, intimidade, liberdade, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física como bens juridicamente tutelados (GOLDSCHMIDT, 2019).

## 2.2 O Trabalho Remoto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ao determinar as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, previu em seu artigo 75-A, Capítulo II-A, a partir da Lei nº 13.467, de 2017, a regulamentação do chamado Regime de Teletrabalho. A saber: “[...] A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo” (BRASIL, 2017, *online*).

Precipuamente, quanto à história do surgimento do trabalho à distância no ordenamento jurídico pátrio, sabe-se que a primeira menção legal do instituto foi em 2011, por intermédio da Lei n.º 12.551/2011, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa modalidade (RODRIGUES, 2011). Acerca do surgimento do instituto do Teletrabalho, Scalzilli (2020) explica que:

O teletrabalho surge com a globalização e os avanços tecnológicos presentes na sociedade atual, que, através de meios telemáticos, rompe as barreiras físicas, permitindo que o trabalhador desenvolva suas atividades em qualquer lugar, não sendo mais necessário que o empregado labore no estabelecimento empresarial. Em razão da conectividade em rede, que possibilita ao cidadão diversas formas de interação e acesso ao mundo digital, onde quer que esteja impulsionado pelo incremento no acesso e aperfeiçoamento das tecnologias de informação e comunicação (TIC), o teletrabalho alcança cada vez mais relevância no âmbito nacional (SCALZILLI, 2020, p. 642).

Não obstante, a conceituação e aprofundamento no tema se deu com a Reforma Trabalhista de 2017, “[...] que, em razão da necessidade de modernização e regulamentação da forma de prestação de serviço nas relações trabalhistas, acrescentou o art. 75-A e seguintes da CLT” (SCALZILLI, 2020, p. 06).

Consoante previsão expressa da CLT, em seu artigo 75-B, o teletrabalho ou ainda trabalho remoto consiste na “[...] prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (BRASIL, 2017, *online*).

Nesses termos, impende destacar o aprofundamento de Rodrigues (2011), haja vista que, em todo o mundo, “[...] são diversas as nomenclaturas para o teletrabalho, podendo ser chamado de *telecommuting* ou *e-work*, *networking*, *remote working*, *flexible working* e *home working* [...]”. Ademais, “[...] originalmente, o termo “tele” é um radical grego que exprime a ideia de longe ou distância, enquanto trabalho designa uma atividade profissional” (RODRIGUES, 2011, p. 32).

Consoante bem elucida Solange Biesdorf (2011), há diversas vertentes a serem assumidas pelo trabalhador em Regime de Teletrabalho, quais sejam:

- a) **Teletrabalho em domicílio:** quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo.
- b) **Teletrabalho em telecentros:** quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas.
- c) **Teletrabalho móvel:** também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade (BIESDORF, 2011, p. 25, grifo nosso).

Para caracterização do Teletrabalho, não há que se pautar apenas na questão do labor à distância, mas ainda na utilização das tecnologias da informação e da comunicação (FINCATO, 2018). Sobre as características do Teletrabalho, Beckenkamp (2021) assegura que:

[...] o teletrabalho pode ser on line, one way line ou off line. A modalidade mais comum é a on line (ou conectado), em que o teletrabalhador está conectado com a empresa em tempo real e com constante troca de dados. No teletrabalho one way line, a comunicação é unilateral, sendo utilizado um software de suporte apenas para o envio ou para a recepção do trabalho<sup>21</sup>. Um exemplo disso é o trabalhador que recebe a tarefa por e-mail ou WhatsApp e o entrega presencialmente, por mensageiro ou pelo sistema de correios tradicional. Já a modalidade off line, não tão usual, ocorre quando o teletrabalhador não está conectado diretamente com a rede da empresa, mas o resultado do trabalho é enviado via postal ou até mesmo pessoalmente, não sendo o computador, se utilizado, o elemento de conectividade entre os atores. Em todas essas modalidades utilizam-se tecnologias da informação e comunicação e a sua classificação depende do nível de interação entre o teletrabalhador e seu empregador (BECKENKAMP, 2021, p. 08).

Impende acrescentar ainda que, conforme determina a própria CLT, Artigo 75-B, § 1º, o simples comparecimento do empregado remoto nas dependências do empregador, a fim de realizar atividades que exijam sua presença no local, mesmo que de forma habitual, não descaracteriza o Teletrabalho ou Trabalho Remoto (BRASIL, 2017).

Ocorre que o exercício do Teletrabalho trouxe determinadas vulnerabilidades que atingiram aos trabalhadores, no que se refere a este viés individualista da era da informação. Inicialmente, ter privacidade era apenas estar sozinho. Contudo, “[...] o direito à privacidade, atualmente, está ligado ao direito de manter o controle sobre as próprias informações, enfim, de se proteger de julgamentos descontextualizados (LEWICKI, 2003)”.

Dessa forma, tendo em vista que a privacidade, a liberdade e a dignidade do indivíduo são direitos interdependentes, “[...] a preocupação atual é extensiva à proteção de dados pessoais, também chamado direito à autodeterminação informativa”, inclusive na seara trabalhista (MOREIRA, 2010, p. 292).

Sendo assim, quando a humanidade percebeu que, utilizando as novas tecnologias em todas áreas, até mesmo para o labor, era possível armazenar uma grande quantidade de informação e também submeter tais dados a tratamento, surge a preocupação com a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. Sabe-se que

tais tratamentos “[...] suponham um potencial risco para a privacidade das pessoas, pelo que o legislador considerou necessário adotar medidas de garantia perante as possíveis ingerências da tecnologia neste direito, através das enormes possibilidades de recolha e localização de dados” (MOREIRA, 2010, p. 293).

Para tanto, a Lei Geral de Proteção de Dados surge como instrumento de discussão e fundamentação da proteção da liberdade e privacidade dos indivíduos, de maneira que “[...] também molda e gera clara possibilidade de armazenamento de dados por parte de terceiros, sejam estas empresas, empregadores, ou até mesmo sistemas digitais voltados especificamente para o armazenamento de informações” (MARCHI; ASSALIN, 2021, p. 12).

### 2.3 A Lei Geral de Proteção de Dados e o Regime de Teletrabalho

Em consonância com a ampla utilização das tecnologias da informação e comunicação, surge em 2018 a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sob o nº 13.709/2018, ocupada de tutelar o tratamento dos dados pessoais inclusive nos meios digitais, “[...] com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural” (BRASIL, 2018, online).

Nesse ínterim, cabe destacar os fundamentos esculpados no artigo 2º, da LGPD, que norteiam a disciplina da proteção de dados pessoais, quais sejam:

[...] o respeito à privacidade; a autodeterminação informativa; a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (BRASIL, 2018, *online*).

Dito isto, depreende-se que a LGPD abraça os ideais de proteção dos dados nas plataformas digitais, cuidando especialmente da privacidade dos indivíduos. Sobre o exposto, reitera-se que o surgimento da LGPD adveio da necessidade de se preencher lacunas jurídicas no que tange à proteção, “[...] uma vez que a proteção do disponibilizador de dados, em meio virtual, restava prejudicada em face da facilidade de reconhecimento de dados” (FERREIRA *et al.*, 2022, p. 221). Nesse espeque, vale salientar o posicionamento de Vicente Vasconcelos Coni Junior e Rodolfo Pamplona Filho (2021, p. 06):

De fato, a proteção jurídica do direito à privacidade/intimidade até determinado momento histórico se mostrava em alguma medida suficiente, mas hoje com o desenvolvimento da informática, armazenam-se um número ilimitado de dados de todas as naturezas, os quais circulam entre Estados, particulares e empresas privadas, muitas vezes sem qualquer tipo de controle, fica clara a necessidade de maior proteção.

No entanto, é relevante correlacionar que, nesse embate entre Direitos Pessoais e Direitos Institucionais, certamente aqueles devem se sobrepor da mesma maneira que o Direito Privado precisa ter prioridade sobre o Direito Público.

Assim, considerando a convicção de que os direitos da pessoa devem estar em patamar superior aos princípios da transparência e semelhantes, possui fundamento nas diversas legislações civilistas, bem como nos próprios fundamentos da Constituição Federal do Brasil (CANTELMO, 2021).

A fim de complementar as peculiaridades a respeito do advento da Lei Geral de Proteção de Dados, ora em comento, salienta-se o texto a seguir:

A LGPD (Lei nº 13.709) foi fundamentada nos princípios do respeito à privacidade, liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; não violação da intimidade, honra e imagem; livre iniciativa, livre concorrência e defesa do consumidor e, principalmente, os direitos humanos. A LGPD não se aplica ao tratamento de dados pessoais realizado por pessoa natural com fins exclusivamente particular e não econômicos; realizados para fins exclusivamente jornalísticos, artísticos ou acadêmicos; segurança pública, defesa nacional, segurança do Estado, atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto na LGPD (BRASIL, 2018, *online*).

A Legislação Geral de Proteção de Dados traz a conceituação do que seria considerado dado pessoal e, inclusive, dado pessoal sensível. O primeiro é considerado como “[...] informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” (BRASIL, 2018, *online*); enquanto o segundo se apresenta como:

[...] 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 (BRASIL, 2018, *online*).

Dessa forma, a LGPD também assegura a previsão expressa de princípios imprescindíveis para as atividades de tratamento de dados pessoais, os quais, em respeito à boa-fé, devem estar atentos à finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas.

Dessa maneira, considerando que a boa-fé no tratamento de dados pessoais é premissa básica, com fulcro nos conceitos principiológicos previstos no artigo 6º, da LGPD, cita-se e reitera-se a necessidade de utilizá-los quando do tratamento de dados pessoais, sendo estes:



**Decálogo: Princípios da LGPD.**

- 01 **Finalidade** especificada e informada explicitamente ao titular
- 02 **Adequação** à finalidade previamente acordada e divulgada
- 03 **Necessidade** do tratamento, limitado ao uso de dados essenciais para alcançar a finalidade inicial
- 04 **Acesso livre**, fácil e gratuito das pessoas à forma como seus dados são tratados
- 05 **Qualidade dos dados**, deixando-os exatos e atualizados, segundo a real necessidade no tratamento
- 06 **Transparência**, ao titular, com informações claras e acessíveis sobre o tratamento e seus responsáveis
- 07 **Segurança** para coibir situações acidentais ou ilícitas como invasão, destruição, perda, difusão
- 08 **Prevenção** contra danos ao titular e a demais envolvidos
- 09 **Não discriminação**, ou seja, não permitir atos ilícitos ou abusivos
- 10 **Responsabilização** do agente, obrigado a demonstrar a eficácia das medidas adotadas

Fonte: SERPRO (2018).

### 2.3.1 Aprofundamento dos Princípios da Lei Geral de Proteção dos Dados

Diante da importância da seara principiológica da legislação em tela, vale aprofundar em seus fundamentos, apontando, desde já, como premissa básica, a boa-fé no tratamento dos dados pessoais. Acerca disso, o Ministério Público Federal (2022) já se pronunciou afirmando que “[...] a boa-fé no tratamento de dados pessoais é premissa básica. Além disso, é preciso refletir sobre questões como Qual o objetivo deste tratamento? É preciso mesmo utilizar essa quantidade de dados?” (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2022, *online*).

Não obstante, o artigo 6º da LGPD traz, expressamente, em seus 10 incisos, em rol não taxativo, os princípios que devem ser atendidos e atentamente observados nas atividades de tratamento de dados pessoais. A saber:

- 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 (BRASIL, 2018, *online*, grifo nosso).

Para que se faça possível a compreensão dos termos, é preciso analisar individualmente o que cada princípio significa e como se dá sua aplicabilidade. Inicialmente, o principal desses consiste na Boa-fé. É por meio dessa premissa que “[...] proíbe-se a mentira, o abuso, o oportunismo, a falta de consideração e a incoerência de comportamento, e impõem-se a transparência e a preservação da confiança legitimamente despertada” (TOMASEVICUS, 2020, *online*).

Em continuidade, aborda-se a respeito do Princípio da Finalidade. Como o próprio nome sugere, o recolhimento dos dados necessita de estar vinculado a um fim específico, sendo que não haverá de se aplicar de forma distinta do início do fornecimento. A saber: “[...] realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades” (PESTANA, 2020, *online*).

Isto posto, há que se considerar a correlação entre o Princípio da finalidade e da adequação, de forma que, “[...] caso aconteça de precisar utilizar os dados da pessoa natural para uma nova finalidade, terá que ser solicitado ao dono desses dados uma anuência para reutilizar estes dados”, sobremaneira, no âmbito da LGDP, a adequação “[...] refere-se ao nexos de pertinência lógica de conformidade que se estabelece entre o tratamento e a finalidade objetivada” (PESTANA, 2020, *online*).

Quanto ao Princípio da Necessidade, incluso no inciso III, da respectiva legislação, tem-se que:

Este princípio ele aumenta a responsabilidade de quem faz as coletas dos dados, apenas será coletado o que for essencial para as devidas finalidades para aos quais os dados forem destinados. O motivo para que este princípio esteja na base legal da LGPD é o simples fato de que quanto maior a

quantidade de dados coletados, maiores são as chances de vazamentos destes, dessa forma fica explícito que a coleta não deva extrapolar o limite necessário, e caso ultrapasse o limite de dados necessários o coletor de dados não deve ser enquadrado no caso de abuso de direito, ainda que o mesmo se responsabilize por essa coleta [...] consubstancia-se na limitação da realização do tratamento mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento. Dessa forma, fica claro que os dados coletados em excesso à necessidade é prejudicial (PESTANA, 2020, *online*).

Em seguimento, no que tange ao Princípio do Livre Acesso, observa-se que a acessibilidade deve se dar de forma integral ao titular dos dados pessoais, gratuitamente e sem maiores formalidades. Desta feita, o titular deve “[...] ser informado por qual o período de duração e de que qual maneira os dados serão tratados, assim os dados não ficariam esquecidos com o tempo e o titular consegue ter um autocontrole de seus dados” (PESTANA, 2020, *online*).

No que se refere à Qualidade dos Dados, resta inconteste que os dados precisam ser verdadeiros e manter-se atualizados para não haja equívocos. Conforme ensina o professor Marcio Pestana: “[...] consubstancia-se na garantia, assegurada aos titulares dos dados, de exatidão, clareza, relevância, e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade” (PESTANA, 2020, *online*).

Em respeito ao Princípio da Transparência dos dados, “[...] aos titulares dos dados deve ser garantido e assegurado informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento”, enquanto que, ao Princípio da Segurança, garante “[...] a quem faz o tratamento desses dados que tenha responsabilidades pelos procedimentos adotados na coleta dos dados” (PESTANA, 2020, *online*).

Ainda no inciso VIII, do artigo 6º, da LGPD, o Princípio da Prevenção almeja prevenir eventuais fatos danosos no tratamento dos dados pessoais, de forma que se possa vedar quebras de sigilo por vazamento dos dados, mantendo a segurança por meio de atitudes preventivas (BRASIL, 2018, *online*). Vale salientar o entendimento de Bioni (2019), o qual conclui que:

A LGPD vem forte para garantir a segurança dos dados pessoais das pessoas naturais, os meios para esta proteção são baseados por meio dos princípios aplicáveis ao tratamento dos dados e diante a proteção. A regra é clara, porém muitos precisam conhecer esta lei, o desconhecimento pode causar prejuízos para ambas as partes. Os titulares desses dados conhecendo essa lei, garantem a proteção e assim saibam como agir para evitar que os dados cheguem as pessoas errados. Além de obter os conhecimentos sobre lei, ainda falta muito para entrar em conformidade diante desse novo cenário de proteção de dados pessoais, tanto para quem coleta tanto para quem fornece os dados. Esta lei desde que tudo esteja dentro da conformidade, tem tudo para ser benéfico, é uma lei que está presente para dar segurança a quem quer que seja, desde que possuam dados pessoais. A tecnologia está presente em todos os lugares do planeta, com um clique a informação chega ao outro lado do mundo, sendo assim a conclusão é que normas que estão presentes são fundamentais para o presente (BIONI, 2019, p. 13).

Em trajetória final, a Lei prevê o Princípio da não discriminação e o Princípio da Responsabilização. O primeiro destaca a importância de não se discriminar valores intrínsecos nos dados pessoais sensíveis. “[...] Também deve-se levar em conta que não deve deixar de ser realizada a coleta de um determinado dado pessoal pelo simples fato de os dados do titular não for de acordo com as convicções de quem faz a coleta (PESTANA, 2020, *online*).

Quanto ao Princípio da Responsabilização, infere-se que deve ficar registrado e demonstrado pelo agente que adotou todas as medidas necessárias para observar o cumprimento da LGPD, bem como a eficácia de tal procedimento. Assim, responsabiliza-se diretamente o controlador por eventualmente vazamento de informação (PESTANA, 2020, *online*).

### 3 METODOLOGIA

A Metodologia científica, como a própria nomenclatura sugere, consiste no procedimento adotado pelo pesquisador para realizar seu estudo, de forma que seja utilizado o melhor método para o desenvolvimento da pesquisa. Nesses termos, passa-se a descrever as principais características metodológicas deste estudo.

A presente pesquisa é de natureza básica, sendo direcionada à melhoria das teorias científicas, com abordagem qualitativa, vez que considera o contexto em que a temática está inserida e as características da sociedade a que pertence.

Dessa forma, quanto aos objetivos, o presente estudo é exploratório, haja vista que se procura explorar o problema de pesquisa, a fim de alcançar informações mais precisas e aprofundadas. Visa-se, sobretudo, maior proximidade com a temática do Trabalho Remoto e da Proteção dos direitos do Trabalhador nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados.

No que se refere aos procedimentos da pesquisa, trata-se de pesquisa bibliográfica, sendo o objeto central do estudo voltado para a descrição e aplicação de procedimento bibliográfico, tendo por fontes doutrinas jurídicas, periódicos e legislações atualizadas.

### 4 RESULTADOS

A título de resultado da presente pesquisa, impende discutir se os direitos fundamentais de liberdade e privacidade do empregado/trabalhador estão sendo assegurados no exercício do Trabalho Remoto, conforme apregoa a Legislação Correlata.

Nesse cenário é possível correlacionar o Regime de Teletrabalho e as normas protecionistas da LGPD, uma vez que os Direitos Fundamentais de Liberdade e Privacidade dos trabalhadores em Regime de Teletrabalho estão em risco. Dito isto, Rocha, Bacelar Júnior e Mansur (2021) dialogam no sentido de que:

Embora a LGPD não preveja nenhum dispositivo expresso e específico no que tange à proteção de dados pessoais no âmbito trabalhista, não se pode ignorar a circulação e o tratamento de dados nas relações de trabalho. Logo, a LGPD é uma lei absolutamente aplicável aos casos trabalhistas, devendo ser feita uma análise cuidadosa em conjunto com as peculiaridades do Direito do Trabalho (ROCHA *et al.*, 2021, p. 117).

Dessa forma, considerando que as normas de proteção do empregado devem ser vistas de maneira ampla e mais favorável a este, é salutar que se tenha atenção na aplicação normativa da LGPD e os dados pessoais na seara laboral, principalmente, quanto ao regime de Teletrabalho. Portanto, o trabalhador, mesmo que em regime de trabalho remoto, é titular de dados pessoais e sensíveis, sendo que compete ao empregador controlar as decisões a respeito de tais dados pessoais (ALVES; ESTRELA, 2020). Nesse espeque, os autores Cavalcanti e Santos (2018) elucidam:

Torna-se, portanto, obrigatório adotar, desde a concepção de serviços, produtos e modelos de negócio, a prática de se garantir direitos de proteção à privacidade e aos dados pessoais. São os chamados *privacy by design* e *by default*, em que o primeiro modelo permite uma adequação do formato e níveis de privacidade a ser cedida por determinado usuário, enquanto o segundo não se concebe tal possibilidade (CAVALCANTI; SANTOS, 2018, p. 358).

Outrossim, é importante observar que a respectiva proteção “[...] não se restringe apenas à vigência do contrato de trabalho, mas abrange desde a fase de seleção e contratação, estendendo-se à fase pós-contratual” (ALVES; ESTRELA, 2020, p. 27), uma vez que o empregador ou ex-empregador ainda poderá mantendo tais dados arquivados: “[...] no Direito do Trabalho, é dever do empregador de zelar pela saúde e segurança de todos os seus empregados” (ALVES; ESTRELA, 2020, p. 28).

Nesse giro, a informação precisa ser trabalhada juntamente com os princípios da Segurança da Informação. Lyra (2015) esclarece:

A informação é um conjunto de dados que são tratados e organizados para representar um significado ou sentido em um determinado contexto. A informação dotada de significado passa a ter valor para organizações e pessoas. Nesse sentido, os princípios da Segurança da Informação (SI) objetivam assegurar a proteção das informações contra acessos não autorizados (confidencialidade), manter a disponibilidade, ser íntegra e autêntica em seus devidos fins (integridade) [...] o bem mais precioso das empresas são seus bancos de dados, local de armazenamento dos dados em formato bruto e fonte das informações da empresa (LYRA, 2015, p. 14).

Outrossim, autores como Ziraba e Okolo (2018, p. 12) apontam no sentido de que a informação é “[...] a base da vantagem competitiva na atual economia; contudo, a posse de informações de terceiros pode representar grande ameaça para as organizações e para a privacidade de clientes e funcionários”.

Dito isto, corrobora-se ainda com os preceitos básicos da segurança da informação, quais sejam, confidencialidade, integridade e disponibilidade. O primeiro item pode ser compreendido como “[...] a garantia de que o acesso à informação é restrito aos seus usuários legítimos” (BEAL, 2005, p. 10).

Com a introdução dos dados do empregado no banco de dados da empresa já se deve estar atento para a confidencialidade.

O segundo preceito, intitulado integridade, refere-se ao fato de a informação manter-se íntegra da mesma forma em que se encontrava quando foi disponibilizada: “[...] é responsabilidade da organização protegê-la contra alterações indevidas, intencionais ou acidentais. O princípio da *integridade* se aplica a esta situação de

forma a garantir a não adulteração da informação armazenada por um terceiro” (SÊMOLA, 2014, p. 04).

Por fim, o princípio da disponibilidade deve “[...] garantir que a informação e recursos associados estejam disponíveis de forma imediata, independente da finalidade” (Beal, 2005, p. 15). A indisponibilidade da informação quando necessária pode inviabilizar a sua utilidade (Lyra, 2015).

Sobre o exposto, Nascimento, Frogeri e Prado (2018, p. 08) finalizam no sentido de que a manutenção de tais preceitos da informação – disponibilidade, integridade e confidencialidade – relaciona-se diretamente com a segurança da informação, a fim de que se preservem as informações “[...] face aos diversos tipos de ameaças que se apresentam”.

#### **4.1 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA nº 0010337-16.2020.5.03.0074 MG: APLICAÇÃO PRÁTICA JURISPRUDENCIAL**

Com a finalidade de enobrecer o conteúdo até aqui abordado, impende trazer à discussão o entendimento prático e jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, exaurido pelo Relator Ricardo Marcelo Silva, no Recurso Ordinário de nº 0010337-16.2020.5.03.0074, Julgado em 09 de junho de 2021. Segue Ementa:

NÚMERO DE TELEFONE PARTICULAR DA EMPREGADA. DIVULGAÇÃO NO SITE DE VENDAS DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. CABIMENTO. A caracterização do dano moral pressupõe violação à dignidade pessoal - art. 1º, III da Constituição Federal -, mediante vulneração da integridade psíquica ou física da pessoa, bem como aos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. E o art. 5º, X, da CR/88 prevê que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". A inserção do número de telefone do empregado, no site da empresa, sem prova inequívoca de autorização, implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada. Configurados os elementos essenciais ao dever de indenizar (ato ilícito, dano e nexos de causalidade) em relação ao direito à privacidade, correta a condenação da empregadora (TRT-3 - RO: 00103371620205030074 MG 0010337-16.2020.5.03.0074, Relator: Ricardo Marcelo Silva, Data de Julgamento: 09/06/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 10/06/2021).

Inicialmente, ocorreu que a Juíza Trabalhista Juíza Sofia Fontes, da Vara do Trabalho de Ponte Nova – MG, julgou procedente os pedidos da parte requeridos na exordial, no sentido de que ficou provado que a reclamada descumpriu as obrigações do contrato de trabalho, uma vez que desrespeitou os direitos da intimidade e privacidade da empregada, violando o artigo 5º, incisos X e XII da Constituição Federal de 1988, bem como as disposições da LGPD. Portanto, a Magistrada julgou procedentes os pedidos.

Desta feita, a reclamada foi condenada a indenizar a reclamante por danos morais uma vez que, unilateralmente, colocou o telefone pessoal da reclamante como sendo da loja em um *site* na internet. Diante disso, a sentença foi prolatada no sentido de que:

Ora, resta evidente que foram desrespeitadas a privacidade e a intimidade da autora, por meio de ato comissivo da empregadora de tornar público o número do telefone celular da empregada. A privacidade e a intimidade são direitos fundamentais do cidadão descritos no artigo 5º, X, da CF/88. Ainda, o inciso XII do artigo 5º da Constituição Federal protege o sigilo dos dados e da correspondência. Por oportuno, urge destacar a Lei nº 13.709/2018, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), publicada em 15 de agosto de 2018 e que entrou em vigor no dia 18 de setembro de 2020, exceto os artigos atinentes às sanções administrativas. A LGPD é um marco no ordenamento jurídico brasileiro, pois representa uma regulamentação específica do tratamento de dados pessoais. É um diploma normativo de indiscutível transversalidade, pois afeta inúmeras relações jurídicas, dentre elas, as relações de trabalho. A LGPD entrou em vigor no dia 18/09/2020, a presente ação trabalhista foi distribuída no dia 22/09/2020 e, conforme fixado supra, **o telefone pessoal da autora esteve na página virtual da "Cacau Show", pelo menos, de 10/06/2020 até o dia 14/10/2020. Segundo o inciso I do artigo 5º da LGPD, dado pessoal é toda informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Ou seja, é a informação que, de pronto, identifique a pessoa, a exemplo do nome, ou que possa identificá-la, como a filiação. Neste sentido, o número de telefone celular da autora é um dado pessoal, nos termos da LGPD** (TRT-3 - RO: 00103371620205030074 MG 0010337-16.2020.5.03.0074, Relator: Ricardo Marcelo Silva, Data de Julgamento: 09/06/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 10/06/2021, grifo nosso).

Apesar da interposição de Recurso Ordinário, a parte recorrente não obteve êxito uma vez que o Tribunal manteve a decisão proferida em Primeiro Grau, concluindo que “[...] a inserção do número de telefone da reclamante, sem prova de autorização desta, no site da loja implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada” (SILVA, 2021, online).

Por fim, mesmo que, em teoria, não seja possível reconhecer ou identificar a pessoa somente pelo número de telefone disponibilizado, “[...] seria possível identificá-la assim que o cliente entrasse em contato com ela, invadindo sua privacidade, configurando divulgação de dado pessoal, nos termos do art. 5º da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD).

## 5 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, incontestemente a necessidade de se resguardar os direitos fundamentais de Liberdade e Privacidade dos trabalhadores em qualquer regime laboral, em especial, os empregados em regime de Teletrabalho, uma vez que, nada obstante ao modelo adotado, o Trabalho Remoto deve trazer segurança ao trabalhador, tanto na esfera do direito à saúde – física ou mental – quanto em relação à sua privacidade de proteção de dados.

Haja vista a relação de trabalho e as diretrizes da LGPD, o empregador, ao deter o poder de decisão sobre os dados pessoais dos empregados, age como controlador, que é aquela pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais, nos termos da lei.

Assim sendo, a responsabilização do empregador em relação ao tratamento dos dados pessoais de seus trabalhadores é de tamanha amplitude, passível, inclusive, de responsabilidade civil quando causar dano de natureza patrimonial, moral, individual ou coletiva quanto à proteção dos respectivos dados.

Sobre o correspondente posicionamento, é salutar destacar a questão principal quanto à adequação da LGPD e a conscientização e capacitação do empregador, para que este seja capaz de manusear corretamente os dados pessoais de seus empregados, bem como as atividades e tecnologias necessárias ao desempenho do Teletrabalho.

Nesse seguimento, conclui-se que, dentre todas as medidas de proteção adotadas para assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores em Teletrabalho, é imprescindível que seja oferecido ao empregado capacitação para exercer sua cidadania digital, com a necessidade de inclusão e educação digitais.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 31 ago. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.

ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. **Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 31, n. 375, set. 2020.

BEAL. **Segurança da informação : princípios e melhores práticas para a proteção dos ativos de informação nas organizações** (1a ed.). São Paulo, SP: Atlas. 2005.

BECKENKAMP, Gustavo. **A LGPD e o Teletrabalho: o tratamento dos dados sensíveis do empregado no pós-contrato de teletrabalho**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: < [https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2022/02/gustavo\\_beckenkamp.pdf](https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2022/02/gustavo_beckenkamp.pdf)>. Acesso em: 4 abr. 2023.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de Dados Pessoais - A Função e os Limites do Consentimento**. Brasil: Editora Forense, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 2 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)>. Acesso em: 10 mar. 2023.



BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 09 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-3 – Recurso Ordinário: 00103371620205030074 MG 0010337-16.2020.5.03.0074**, Relator: Ricardo Marcelo Silva, Data de Julgamento: 09/06/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 10/06/2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1230209577/inteiro-teor-1230209685>>. Acesso em: 11 maio 2023.

CANTELMO, Fernando. **A Lei Geral de Proteção de Dados e o conflito entre direito de privacidade versus direito de informação e publicidade dos atos públicos: noções legais sobre divergências constitucionais consolidadas pela lgpd**. Noções legais sobre divergências constitucionais consolidadas pela LGPD. 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/92061/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-oconflito-entre-direito-de-privacidade-versus-direito-de-informacao-e-publicidade-dos-atos-publicos>>. Acesso em: 19 jan. 2023

CAVALCANTI, Natália Peppi; SANTOS, Luiza Mendonça da Silva Belo. **A Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil na era do Big Data**. In Tecnologia Jurídica & Direito Digital - II Congresso Internacional de Direito, Governo e Tecnologia. 2018.

CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas**. 2021. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7060>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

FERREIRA, V. R.; FALCÃO, B. N.; BIZZOCCHI, L. J. J. **Sociedade digital, privacidade e proteção de dados: uma análise dos impactos da LGPD no Direito do Trabalho**. Conjecturas, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 219–241, 2022. Disponível em: <https://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/645>. Acesso em: 5 abr. 2023.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. In Revista Magister de Direito do Trabalho Nº 82 - jan-fev/2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Direito da personalidade do trabalhador: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microsistema trabalhista**. In: Direitos da personalidade do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LYRA. **Governança da segurança da informação**. Brasília, DF, 2015.

MARCHI, Caroline; ASSALIN, Fernanda Pellegrino Gianotti. **Implicações dos algoritmos nas relações de trabalho após a LGPD**. 2021. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligenciajuridica/publicacoes-ij/trabalhista->

ij/implicacoes-dos-algoritmos-nas-relacoes-de-trabalho-apos-a-lgpd. Acesso em: 23 jan. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **LGPD: Fundamentos e Princípios**. 2022. Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/servicos/lgpd/o-que-e-a-lgpd/fundamentos-e-principios>>. Acesso em: 11 abr. 2023

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **NOTA TÉCNICA17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NA TECNOLOGIA/2020**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2023.

NASCIMENTO, FROGERI, R. F., & PRADO. **Gestão de segurança da informação (GSI) no Segundo Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo (CINDACTA II)**. Em IV Simpósio Mineiro de gestão, educação, comunicação e tecnologia da informação (pp. 1-30). *Varginha, MG: Even3*, 2018.

PESTANA, Marcio. **Os princípios no tratamento de dados na Lei Geral de proteção de Dados Pessoais**. Consulto Jurídico. Maio, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/marcio-pestana-principios-tratamento-dadoslgpd>. Acesso em: 05 maio 2023.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; BACELAR JUNIOR, Anselmo Luiz; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. **A garantia de proteção de dados do trabalhador e a liberdade econômica da empresa: um cotejo jurídico e ético entre as novas tecnologias do big data, a gig economy, e a indústria 4.0**. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 17, n.102, maio/jun. 2021.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcelos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>>. Acesso em: 27 mar. 2023.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: Uma análise crítica do Instituto do Teletrabalho brasileiro frente ao Dano Existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 643-664, jul. 2020.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. São Paulo: Atlas, 2013

SIROTHEAU, Débora. **LGPD e teletrabalho: o que é importante saber**. Nextlaw academy. 2021. Disponível em: <https://www.nextlawacademy.com.br/blog/lgpd-e-teletrabalho-o-que-e-importante-saber>. Acesso em: 26 mar. 2023.

TOMASEVICIUS, Eduardo. **O princípio da boa-fé na Lei Geral de Proteção de Dados**. Consultor Jurídico. Março, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-09/direito-civil-atual-principio-boa-felgpd#author>>. Acesso em: 07 abr. 2023.

ZIRABA, OKOLO, C. ***The impact of information technology (IT) policies and strategies to organization's competitive advantage*** (1a Ed.). Munich, Germany: GRIN Verlag. 2018. Disponível em: <https://dl.acm.org/citation.cfm?id=32398381>. Acesso em: 01 maio 2023.