



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIÂNÉSIA
CURSO DE DIREITO

**LGPD E DIREITO DO TRABALHO:
O DIREITO À TRANSPARÊNCIA NA TRATATIVA DE DADOS
PESSOAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO – UMA APRECIÇÃO NA
EMPRESA PIACENTINI BRASIL**

HELEN CRISTHIAN NETO TELES DE PAULA
LUCIANA HELENA BERNARDO DE SOUSA

Goianésia-GO
2023
HELEN CRISTHIAN NETO TELES DE PAULA

LUCIANA HELENA BERNARDO DE SOUSA

**LGPD E O DIREITO DO TRABALHO:
O DIREITO À TRANSPARÊNCIA NA TRATATIVA DE DADOS
PESSOAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO – UMA APRECIÇÃO NA
EMPRESA PIACENTINI BRASIL**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Doutoranda Prof.^a Simone Maria da Silva

Goianésia-GO
2023
FOLHA DE APROVAÇÃO

**LGPD E O DIREITO DO TRABALHO:
O DIREITO À TRANSPARÊNCIA NA TRATATIVA DE DADOS
PESSOAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO – UMA APRECIÇÃO NA
EMPRESA PIACENTINI BRASIL**

Este artigo foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica Goianésia/GO-FACEG

Aprovada em, ___ de ___ de 2023

Nota Final _____

Banca Examinadora

Prof.^a Doutoranda Simone Maria da Silva
Orientador (a)

Prof. Mestre Thiago Brito Steckelberg
Professor (a) convidado 1

Prof.^a Esp. Laura Manoella Tavares Gonçalves De Oliveira
Professor (a) convidado 2

Goianésia-GO
2023

LGPD E O DIREITO DO TRABALHO: O DIREITO À TRANSPARÊNCIA NA TRATATIVA DE DADOS PESSOAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO – UMA APRECIÇÃO NA EMPRESA PIACENTINI BRASIL

LGPD AND LABOR LAW: THE RIGHT TO TRANSPARENCY IN THE TREATMENT OF PERSONAL DATA IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP – AN ASSESSMENT IN THE COMPANY PIACENTINI BRASIL

HELEN CRISTHIAN NETO TELES DE PAULA¹
LUCIANA HELENA BERNARDO DE SOUSA²
SIMONE MARIA DA SILVA³

¹*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia e-mail: helenorganica@hotmail.com;*

²*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia e-mail: lucyanahellena@gmail.com;*

³*Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia e-mail: smsr.direito@hotmail.com;*

RESUMO: A presente pesquisa, nominada: LGPD e o Direito do Trabalho: O Direito à transparência na tratativa de dados pessoais na relação de emprego uma apreciação na empresa Piacentini Brasil, buscou discorrer acerca do tema de Direito do Trabalho e sua aplicabilidade na Lei Geral de Proteção de Dados, a Lei 13.709/2018, levando em consideração que se pretende adquirir novos conhecimentos pertinentes a tal assunto, onde será realizada uma pesquisa, almejando conhecimentos recentes e precisos. O problema analisado afim de responder foi: o tratamento de dados está sendo realizado assertivamente passando por todos os pontos detalhados conforme expressa a LGPD? Tratando-se ainda, como objetivo geral identificar se a norma ora pesquisada está sendo empregada de forma correta nas relações de emprego. A metodologia aplicada foi pesquisa bibliográfica, qualitativa e documental. Expressando que em síntese a referida lei, exterioriza um grande impacto também no direito do trabalho, em foco no contrato do empregado e empregador, onde através do estudo na empresa Piacentini do Brasil, se pode constatar que tem ocorrido um consentimento por parte do colaborador para que se possa utilizar seus dados para fins de utilização da organização. Sendo capaz de demonstrar que, para uma eficiente utilização dos dados pessoais do colaborador é necessário em síntese um agrupamento de ideais que permitem uma congruência entre as organizações e os empregados.

PALAVRAS-CHAVE: Proteção de Dados. Empregador. Empregado. Direito.

ABSTRACT: This research, entitled: LGPD and Labor Law: The right to transparency in the treatment of personal data in the employment relationship an assessment in the company Piacentini Brasil, sought to discuss the subject of Labor Law and its applicability in the General Law of Data Protection, law 13.709/2018, taking into account that it is intended to acquire new knowledge relevant to such subject, where a survey will be conducted, aiming for recent and accurate knowledge. The problem that was analyzed in order to answer it was: is the data treatment being assertively carried out, going through all the detailed points as expressed in the LGPD? In addition, the general objective was to identify whether the rule being researched is being used correctly in employment relations. The methodology applied was bibliographic, qualitative and documentary research. Expressing that, in summary, the aforementioned law also has a great impact on labor law, focusing on the contract between employee and employer, where through the study in the company Piacentini do Brasil, it can be seen that there has been a consent from the collaborator so that his or her data can be used for the organization's purposes. This is able to demonstrate that, for an efficient use of the collaborator's personal data, it is necessary, in synthesis, a grouping of ideals that allow a congruence between the organizations and the employees.

KEY WORDS: Data Protection. Employer. Employee. Law

INTRODUÇÃO

Com a crescente globalização, as mudanças são refletidas em diversas áreas, em um período que é evidenciado pela internet, onde até mesmo as organizações tendem a adequar as transformações, com o intuito de se manter em dia com as requisições demandadas na atualidade, por meio de suas atualizações em seus diretórios e modelos de aplicações das leis que vem sendo criadas e postas, trazendo consigo um relevante imediatismo em uma demanda sucessiva.

Com uma crescente visibilidade em relação a proteção de dados, e uma possível inclusão nas garantias fundamentais arrolamento dos Direitos Humanos, ampliaram o olhar para o meio do Brasil, confirmando uma perceptibilidade em volta dos direitos constitucionais concentrando, à proteção da intimidade, obtendo sua inspiração no direito comparado.

Para um maior controle das informações da pessoa natural e conseqüentemente em sua relação de emprego, com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), se mostrando cada vez mais apta para estimular esse controle, que se mostra evidente em meio as necessidades, sendo considerada um novo linde nos tempos atuais, suscitando efeitos nas organizações públicas e privadas, em razão de se versar nas manipulações de dados pessoais, refletindo sua aplicabilidade nas empresas. (GROSSI, 2020).

Em um momento de transições, sejam digitais ou não, ocorre uma grande renovação no mercado laboral, tornando a coleta de dados evidente nas diversas fases, referindo-se do pré-contrato ao pós-contrato, com a devida finalização de sua participação nas empresas, agregando na competência dos dados pessoas da LGPD, evidenciando assim sua agremiação.

O presente estudo justifica-se com bases no princípio da governança exposto no art. 46, da LGPD, é alicerçado que as empresas de forma geral devem incorporar a privacidade em todas as fases a intimidade do empregado é algo a ser preservado, para se obter um resultado único e lícito, assim sendo realizado uma adequação e implementação aos empregados futuros e os que já colaboram, a fim de atingir um melhor resultado.

A partir dessa contextualização sobre a LGPD e seu relacionamento com o direito do trabalho surgem alguns questionamentos pertinentes ao manuseio de tais informações e como seria a utilização para uma melhor execução nas empresas brasileiras, dessarte, um possível estudo de como permanece a proteção de dados dos trabalhadores após a entrada em vigor da lei de proteção de dados. O tratamento de dados está sendo realizado assertivamente passando por todos os pontos detalhados conforme expressa a LGPD?

A digitalização crescente em que nos posicionamos contribui para a crescente modernização nas relações de emprego, por ser ponderada como uma viabilidade a internet, atualmente se depara como um vínculo entre a oferta e a procura na relação empregatícia, sendo por outro ângulo atribuir um seguimento positivo, em função disso estender a fragilidade e ameaças aos colabores, dessa forma.

Para responder aos questionamentos definiu-se como objetivo geral identificar se a LGPD está sendo empregada de forma correta nas relações de emprego, e quanto aos objetivos específicos: analisar sua fundamentação na área trabalhista, tal como verificar como os dados na esfera contratual dos empregados estão sendo desenvolvidos nas relações de emprego, analisar sua aplicabilidade junto ao empregador.

A metodologia aplicada foi pesquisa bibliográfica, qualitativa e documental, fundamentada maiormente de artigos científicos e livros, uma vez que comporta como um conjunto mais amplo de fatos, propriamente a pesquisa documental seja análoga a bibliográfica, concede que disponha de acesso a objetos como reportagens, relatórios de pesquisa, documentos oficiais, leis dentre outros.

O trabalho foi segmentado em três partes. O primeiro tópico tratou sobre os aspectos essenciais do Direito do Trabalho, validando seu contexto histórico e princípios, juntamente com seus conceitos pertinentes. O segundo tópico, discorre sobre os principais impactos da LGPD nas relações de trabalho, ratificando seus princípios e aplicabilidade no contexto laboral.

Precisamente no terceiro tópico consiste em uma exposição da LGPD em seu contexto atual na contratação da empresa Piacentini, constatando os efeitos e conformidades pertinentes, que estão sendo ajuizados a fim de um desenvolvimento da norma em seu ambiente laboral.

1. ASPECTOS ESSENCIAIS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 Contexto histórico e princípios

A maioria dos autores pesquisados tem a compreensão que a palavra Trabalho é proveniente de tortura, causando a intenção de penalidade, uma taxa intensa e acentuada, tornando assim a imagem de “trabalho”, originada do elemento *tripaluum*, conseguinte um instrumento de três pontas, aplicada a tortura, procedendo assim, uma ideia de advertência. Consistindo em grego um elo com o vocábulo latino *poena* (pena). (CALVO, 2022).

No período antigo, o labor era um negócio para escravos, onde a forma de pagamento era através do próprio suor, não dispondo de nenhum benefício, visto que eram considerados objetos, havendo referências em que os indígenas também foram elencados para os mesmos fins. Já na idade média, a escravidão cedeu lugar a serventia, fazendo com que a troca por graças e favores alcance lugares junto aos Senhores, o relacionamento agora pessoal, porém ainda não alcançando a liberdade, sendo capaz de propor ligações lícitas, mas convenientemente não sujeitando aos servos tal relação. (BEZERRA, 2022).

O direito do trabalho já recebeu diferentes designações desde o início de sua existência, no século XIX, a partir de hoje denominar-se Direito do Trabalho. Referiu-se, principalmente, de: Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Sindical e Direito Social. Prevalendo firme no transcorrer do tempo, certamente em face de cada um deles apresentar tantos ou mais problemas e deficiências quanto os perceptíveis no bem-visto título Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019).

A contar das sociedades originais, o trabalho sempre esteve em evidência, identificado entre regimes como os primitivos, escravos, feudais, capitalistas e comunistas. Legitimado internacionalmente tal qual um direito humano, pelo art. 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e substancialmente um plano social na Constituição Federal de 1988. (BEZERRA, 2022).

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, *online*).

Foi dividido em dois períodos o direito do trabalho internacionalmente sendo o pré-histórico e o histórico, o primeiro onde existe a conexão entre os homens (escravidão), à terra e uma possível implantação (servidão), podendo ser originária à relação de emprego recente (corporações). Despontando nesta época outro tipo de relação de labor, a locação (*locatio operis e locatio operarum*), não se via o direito do trabalho como se é visto atualmente. (BEZERRA, 2022).

No período histórico é o momento no qual asseverou o direito do trabalho, subdividindo em fundamentos econômicos, como a Revolução Industrial, modificação do Estado Liberal, a Revolução Francesa. Surge a mediação estatal na permanência dos indivíduos na relação de emprego, e jurídica onde proba reivindicação dos trabalhadores, com direito designado à proteção, como o direito de união, do qual originou-se o sindicalismo, o direito de emprego individual e coletivo. (BEZERRA, 2022).

Juntando-se aos fundamentos econômicos, políticos e jurídicos, estes ajudaram expressamente para o aparecimento do direito do trabalho, o pensamento da justiça social, orientada em especial pela Igreja Católica, através das Encíclicas *Rerum Novarum e Laborem Exercens*, e o marxismo prescrito a união do proletariado e a ascendência dos trabalhadores pela luta de classes, ao poder político. (BEZERRA, 2022).

As precedentes leis trabalhistas foram quanto à forma: constitucionais e ordinárias; quanto à matéria: de proteção aos menores e às mulheres. A concepção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), teve como missão coletivizar os preceitos de acolhimento em relação a proteger o labor individual humano, tendo o Brasil participando como um de seus iniciadores em 1919. A Carta Del Lavoro em 1927 da Itália, teve consequências de caráter organizacional, na área do Direito coletivo. (CALVO, 2022).

Já no Brasil conforme Bezerra (2022, p.56), podemos dividir a história do direito em três fases: “a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da Proclamação da República à campanha política da Aliança liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias.” Nas duas primeiras fases não havia o direito do trabalho no Brasil. Com a Revolução de 1930 que começa a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país.

O nascimento do Direito do Trabalho no Brasil sofreu interferência de fatores externos e internos. Fatores externos ocorreram das modificações que aconteceram na Europa com a disseminação de documentos legalizados de amparo ao trabalhador, e a entrada do Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado de Versalhes em Paris na França em 1919, já os fatores internos resultaram do movimento operário motivado por imigrantes europeus ao fim de 1800 e início de 1900, a expansão industrial no período do pós-primeira guerra mundial e a política de Getúlio Vargas em 1930. (CALVO, 2022).

Em 1870, havia as Ligas Operárias que indicava o início do sindicalismo no Brasil., em 1923, aparece a primeira lei trabalhista a Lei Elói Chaves (caixa de aposentadoria, estabilidade a ferroviários com 10 anos de serviço). No ano de 1925, é concedido o direito de férias anuais remuneradas, já em 1935, foi disposto o direito a indenização caso ocorresse a

dispensa sem justa causa, direito a estabilidade após 10 anos efetivos no serviço. (CALVO, 2022).

Iniciando o ciclo atual a datar da Revolução de Trinta, experienciando aspectos internos e externos, pertinentes as transições que transcorreram na Europa, e moções obreiras, acometimentos da indústria e o governo de Getúlio Vargas. No ano de 1939, cria-se a Justiça do Trabalho, onde as leis do trabalho são concedidas, e em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi instituída por Getúlio Vargas, nivelando-se a lei federal. (BEZERRA, 2022).

A CLT é um Decreto-lei de caráter geral, imposto a todos os empregados sem diferenciação do trabalho desenvolvido, manual ou intelectual, ela é adequada a lei federal, melhorado pela legislação junto da Constituição Federal de 1988 e dos tratados internacionais de direitos humanos. Junto a reforma trabalhista em 2017, com a perspectiva de um amoldamento as relações de trabalho, transfazendo a CLT como também algumas leis. (CALVO, 2022).

O filósofo Norberto Bobbio menciona a relevância dos princípios gerais de direito como motivo determinante da totalidade do ordenamento jurídico, segundo esse importante doutrinador, os princípios gerais são somente normas básicas ou estabelecidas do sistema, as normas mais gerais. Sendo essa ideia igualmente a tese fundamentada por Crisafulli, ela diz que o que sustenta os princípios gerais são normas das quais são extraídos, cuja função de regular um caso. (BEZERRA, 2022).

Dentre estas adversidades, não se pode aprovar a indicar qualquer método para a entender tais princípios, no entanto, não deve desconsiderar, nestas orientações fundamentais, que os princípios têm determinadas aplicabilidades. Entre elas se apontam essas citadas por Américo Plá Rodriguez (2014), função normativa conforme art. 8º da CLT, função informadora ou a de conduzir o legislador na indicação dos valores componentes do sistema jurídico de modo a influenciá-lo na criação de novas normas, função interpretativa ou como fonte de critério para a valoração das regras e, portanto, sobre o alcance e significado das regras.

Os princípios constitucionais brasileiros têm função tríplice, assim sendo, as funções informativa ou inspiradora em que é o norteador para onde se deve caminhar as normas no sentido que o direito fomentar; interpretativa que auxiliam na interpretação da norma jurídica, para sua melhor aplicabilidade; e normativa que sana as lacunas legais, caso tenha omissão legislativa, é aplicado o direito. Os princípios do direito do trabalho podem ser constitucionais, fundamentais gerais ou infraconstitucionais. (BEZERRA, 2022).

Em relação aos princípios constitucionais fundamentais e gerais do direito do trabalho segundo Bezerra (2022), no Brasil se utiliza do princípio da dignidade da pessoa humana, tal fim se encontra com o direito do trabalho, correlacionado a este, tem-se o princípio do valor social do trabalho, que aparece no Tratado de Versalhes, e complementa o princípio do valor social da livre-iniciativa, que se concretiza com a utilização dos demais princípios espalhados pela constituinte. Tal como o princípio da função social da propriedade e o princípio da função social da empresa. (BRASIL, 1988, *online*).

No tocante aos princípios constitucionais fundamentais e gerais do direito do trabalho destaca-se os princípios da norma mais favorável ao trabalhador, da proteção da relação empregatícia; ao salário, ao mercado de trabalho da mulher; da proibição ao trabalho infantil e da exploração do trabalho do adolescente; da proteção ao meio ambiente; da proibição de discriminação; do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (PAMPLONA, 2023).

Em relação ao princípio da proteção que visa resguardar o vínculo do empregado e empregador para que não haja dispensa de trabalho sem justa causa, cita-se o inc. I do art. 7º da CF/88 e o art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), enquanto seu endereço encontra-se nos incisos. II, III, XVIII, XIX e XXI do art. 7º da *Lex Legum*. Dividindo-se em três partes esse princípio sendo (a) *o in dubio pro operario*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. (MARTINS, 2023).

Dando seguinte em relação aos Princípios infraconstitucionais do direito do trabalho, o art. 8º, caput, da CLT expõe.

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho. (BRASIL, 1948, *online*).

Considera-se um dos atributos dos princípios infraconstitucionais do direito do trabalho sua transformação, visto que necessita de técnicas de caracterização, logo que de forma ampla, não se acham regulados em matéria de lei. (BEZERRA, 2022).

No que concerne ao Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade tendo em vista a grande quantidade de normas de ordem pública na seara do direito do trabalho, não se admite, em premissa, que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas. Este princípio é apenas para o empregado, e se encontra no artigo no art. 9º da CLT, porém, existe mais

dispositivos celetários intimidantes da renúncia, a Súmula 276 do TST nos mostra a sua vivência. (MARTINS, 2023).

Sobre o Princípio da continuidade da relação de emprego espera-se que o acordo de labor, tenha mais durabilidade, pois a referência do Estado Democrático de Direito sobre trabalho decente justo é direito humano primordial. Tal origem, institui sustentação ao instituto tradicional da estabilidade, no qual é validado pelo art. 7º, I, da CF/88, que homologa o princípio da proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. (BEZERRA, 2022).

Em referência ao Princípio da primazia da realidade aqui se utiliza, predominando na efetivação do contrato que se sobressai em relação a formalidade nele elencadas. Conceitua - se inexistente os atos executados cujo meta é distorcer, impossibilitar ou adulterar os direitos trabalhistas, tal princípio versa sobre a prevalência da verdade. (ROMAR, 2022).

No que toca ao Princípio da razoabilidade apesar de ser igualmente um princípio totalitário de direito e normativo dentro do direito do trabalho, é tido como base jurídica contida no direito do trabalho. Este princípio tem aplicabilidade própria, principalmente na análise de episódios que frequentemente ocorrem. (MARTINS, 2023).

Com respeito ao Princípio das garantias mínimas ao trabalhador, este princípio está relacionado ao da norma estatutária mais vantajosa, consta no caput do art. 7º da CF/88, além do que, essa norma localiza-se retratada de forma clara, no art. 114, § 2º, da mesma lei, estabelecendo diretrizes, linhas a execução do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Assim que esta tomar decisão sobre determinada divergência, cumpra as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho. (BEZERRA, 2022).

Em referência ao Princípio da substituição automática das cláusulas contratuais, as leis que amparam o trabalhador, tem aplicabilidade imediata para os contratos vigentes, sendo mais pertinentes, exceto quando se refere a normas impeditivas, de natureza pública, prescrita pelo estado. Este princípio está relacionado com o princípio da irretroatividade das leis e com a eficácia temporal da norma trabalhista, não retrocede das normas com eficiência provisória da lei trabalhista. (ROMAR, 2022).

E por fim no que tange ao Princípio da supremacia do interesse público, a predominância do interesse público se sobrepõe sobre os interesses do particular, e é um dos princípios norteadores do Direito administrativo. Esse princípio tem aplicabilidade no instante que a lei é elaborada quanto na sua concretização pela administração pública. (BEZERRA, 2022).

1.2 Conceito de Relação de Trabalho e Emprego

Conforme retrata Bezerra (2022), a relação de trabalho é a privação de personalidade, dependência, mesmo que um número reduzido possa fazer parte de seu aparecimento, visto como um gênero, os elos legais iniciados em dever de realizar. A etimologia “trabalho” se refere não só às atividades remuneradas que realizamos, mas também a outros tipos de atividades, como o trabalho voluntário.

A relação de trabalho está pertinente com a parcela de serviço laboral, sendo este remunerado ou não, independente de estabelecer contrato, onde sempre terá um contratante e um contratado. Através do trabalho o homem produz meios de manter se ativo e conviver na sociedade, com o progresso das profissões, houve maior equilíbrio social e econômico, impulsionando o desenvolvimento tecnológico, expandindo as possibilidades de produzir e suprir as necessidades das pessoas. (ROMAR, 2022).

Entretanto, não há vínculo empregatício com origem na relação de trabalho na CLT, existe um acordo entre as partes, que, determina a duração de tempo e definição de tipos de serviços prestados, onde a pessoa será remunerada pelo tempo que trabalhou. Logo, toda relação de labor é regulada pelo direito do trabalhador, assim sendo, o profissional pode recorrer em âmbito jurídico sempre que precisar. (MARTINS, 2023).

Faz-se necessário esclarecer as diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo que a primeira descreve a relação jurídica a qual uma pessoa realiza um serviço para outra, é um gênero, é ampla e engloba a geração de emprego, ocorre quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não são preenchidos, não ocorre uma dependência de salário e o trabalhador tem mais liberdade para exercer as suas funções dentro do que foi acordado. Já as relações de emprego estabelecem uma atividade em tempo integral, com direitos previstos na CLT. (ROMAR, 2022).

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943, *online*).

As relações de trabalho podem ser apresentadas em sete categorias, sendo elas o Estágio Profissional; Trabalho Eventual; Trabalho Autônomo; Trabalho Temporário; Diarista; Trabalho Avulso; Trabalho Voluntário, havendo a oportunidade do operador ser substituído acarretando desse modo a relação de trabalho. A empresa precisa conhecer os tipos de relação

de trabalho e seus requisitos necessários, para que os contratos sejam feitos de forma correta. (ROMAR, 2022).

É litigado à Justiça do Trabalho no art. 114, I, da CF/88, a capacidade de processar e julgar as ações que fluem das relações de trabalho, mesmo representando o ente de direito público externo como parte. Não se fala em desobrigação de jurisdição, no particular, estando os referidos entes sujeitos à jurisdição trabalhista, para fins do processamento e julgamento das ações resultantes das relações de labor aqueles fixarem, bem como estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso. (BRASIL, 1988, *online*).

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432)
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (BRASIL, 1988, *online*).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. (BRASIL, 1988, *online*).

A relação de trabalho seria um gênero que se refere, a toda e qualquer atividade humana em que tenha a relação do labor, e vai desde a relação de emprego; a relação de trabalho autônomo; a relação de trabalho eventual; de trabalho avulso e outras modalidades, como podemos citar o trabalho de estágio. Podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para resolver seus conflitos emergentes no mundo jurídico atual. (ROMAR, 2022).

É sabido que a relação de emprego se ocupa de um tipo específico da atividade humana, o trabalho subordinado, prestado por um tipo de trabalhador o empregado, tornando-se relevante aqui a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador, mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo, para efeito de aplicação do direito do trabalho. O termo relação de emprego também consta de forma objetiva e clara conforme art. 7º, I, CF/88, daí a importância da distinção não apenas no direito do trabalho, como também no direito constitucional. (CALVO, 2022).

Vista como uma relação de trabalho, uma ligação entre empregado e empregador, uma contribuição particular, certa, por meio de um provento, a relação de emprego é ordenada por normas do trabalho singular com seus atributos, tendo que ser refletida através de suas qualidades e predispostos de seu meio legal. (CALVO, 2022).

Possuindo como componentes a personalidade, a não casualidade, subjugação, e onerosidade, certo de que quando se comprova a dispersão destes, advindo a relação de trabalho, tratando da relação de emprego o ato do propósito deve ser observado, em que momento é prestada em sua totalidade, tão logo a conciliação da ideia de trabalho, decorrendo em um meio negocial. Posto isto, a teoria do contrato de forma essencial se corrobora para relação de emprego, refletindo o interesse como peça fundamental à composição do acordo de emprego. (ROMAR, 2022).

Para caracterizar a relação de emprego é preciso passar pela conceituação de empregado e empregador observando os arts. 2º e 3º da CLT, pois fornecem os critérios ou elementos essenciais para a caracterização da relação de emprego sendo elas a pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. (ROMAR, 2022).

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrante. (BRASIL, 1943, *online*).

A relação de trabalho é compreendida como uma ligação entre empregado e empregador, uma contribuição particular, certa, e paga por provento. A relação de emprego é ordenada por normas do trabalho, com direitos previstos na CLT e CF/88, os critérios característicos da relação de emprego são a pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. (BEZERRA, 2022).

A prestação do serviço é realizada de forma contínua, colocando as atividades da empresa na sua rotina, desta forma, o pagamento do salário deve ser realizado, este é um dos requisitos para que seja estabelecida uma relação de emprego, valendo de que mesmo que o empregador não faça o pagamento da remuneração combinada, ainda assim o trabalhador estará ligado à empresa. (BEZERRA, 2022).

Possuindo como partes a personalidade, a não casualidade, subjugação, e onerosidade, certo de que quando se comprova a dispersão destes, advindo a relação de trabalho, tratando da relação de emprego o ato do desígnio deve ser observado, em que momento é prestada em sua totalidade, tão logo a conciliação da ideia de trabalho, decorrendo em um meio negocial. Assim, a teoria do contrato de forma essencial se ratifica para relação de emprego, refletindo o interesse como peça fundamental à composição do acordo de emprego. (ROMAR, 2022).

2. PRINCIPAIS IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com uma ampla implicação à Lei 13.709/2018, a LGPD é considerada um novo linde, tanto para as organizações públicas e privadas, sendo uma normatização que movimenta concepções, normas e encargos, relacionados a movimentação dos dados pessoais. Com sua publicação em 2018, e sua motivação no mesmo ano pelo Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 53/2018, compondo um conjunto de tópicos que, como seu maior foco é assegurar a concordância dos direitos humanos. (PINHEIRO, 2018).

Conquanto em 1824 já se era de conhecimento o direito à privacidade, este direito tinha como propósito a proteção dos meios, e não o teor em si. Propriamente a partir de 1890, se teve o início as discussões a respeito à privacidade, onde, com uma propagação de Samuel Warren e Louis Brandeis, sobre um artigo acerca da garantia de ficarem em paz, “*the right to be left alone*”. (GROSSI, 2020, p.19). Através do art. 12, da Declaração Dos Direitos Humanos (DUDH), conforme destacado, podendo assim infringir ao direito da personalidade.

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Todos os seres humanos têm direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, *online*).

Em 1948, com a divulgação da Declaração dos Direitos Humanos a DUDH, sendo uma conduta a ser alcançada por todos, durante a década de 70, com a aparição de diversas normas evidenciou que a intimidade era parte integrante da personalidade, valendo, desse modo a uma proteção lícita. (PINHEIRO, 2018).

Evidente que na década de 80 se instaurou a fundação acerca da privacidade se tratando dos dados pessoais, onde foram abordados internacionalmente vários meios para se discutir o assunto, sendo as normas da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento

Econômico (OCDE), juntamente com Convenção 108 na Europa, em 1981, onde se tratava da automação de dados pessoais e a preservação do indivíduo. (GROSSI, 2020).

Mas tão somente foi avançado em 1995, com a publicação do Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia da Directiva 95/46/CE, ao que tange as pessoas naturais, na atuação de dados e seu fluxo. Uma nova disposição foi publicada em 2016 com efetivação a partir de 2018, Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, (GPDR), em substituição a directiva anterior, trazendo uma maior abrangência na Europa. (PINHEIRO, 2018).

Na década de 90 com o lançamento do código do consumidor, já se verificaram alguns indícios que se era necessário preservar o direito individual das pessoas, no caso com a Lei 8.078/90 o direito do consumidor, e em 1997 a Lei 9.507 com a do Habeas Data. Em 2011, houve a lei de acesso à informação lei 12.527/2011, o marco civil da internet em 2014, dentre outros, mas com a LGPD se viu um aprofundamento maior na ideologia de proteção de dados. (GROSSI, 2020).

Conforme conceitua Pinheiro (2018), a LGPD traz grande repercussão se tratando de uma lei que vem a tratar de um algo valioso, sendo os pilares digitais, tratando-se que tais informações obtiveram grande relevância. Os dados convertidos de forma correta, são capazes de produzir ações vantajosas em diversas áreas, estas informações sistematizadas geram valor em diversas nuances, estando como o ato egresso, em múltiplas ocasiões a colheita dessas informações é acometida sem o conhecimento, estes possuem uma maior dificuldade para assimilar a aplicabilidade e o resultado em seu cotidiano. (FRAZÃO; TEPEDINO; OLIVA, 2019).

Com a LGPD, esse cuidado tende a ser mais perspicaz fazendo com que se aufere tal objetivo de resguardar os cuidados para com estas informações pessoais. Por meio de seus princípios a lei de proteção de dados busca alcançar seus propósitos, todos eles cabíveis, e sobrepostos à boa-fé, dispendo de intenções que regulamentam esses atos.

Assim, a lei é composta por princípios que ajudam a nortear suas fundamentações, não sendo considerados recentes entre eles, mas fazendo com que haja um funcionamento astucioso, sendo eles a Adequação que traz com a que a congruência do tratamento com o intuito de inteirar o titular, com base no enredo do processo. (PINHEIRO, 2018).

A Necessidade que restringindo o processamento ao mínimo necessário para atingir sua finalidade a extensão dos dados em questão é proporcional e não excessiva em relação à finalidade do processamento de dados; a Transparência que assegura ao titular informações descomplicadas, perceptíveis e acessível, sobre os efeitos administrativos, respeitando o sigilo industrial e comercial. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

O Livre Acesso que é garantido ao possuidor uma consulta cómoda e grátis, acerca do formato e período do procedimento e a totalidade dos dados pessoais; a Qualidade de dados, que assegura ao titular a lisura, percepção, pertinência e atualidade dos dados, conforme necessário e para atingir os objetivos do seu tratamento. (FRAZÃO; TEPEDINO OLIVA, 2019).

A Segurança que visa utilizar normas táticas e oficiais, que protejam as informações pessoais de acesso não habilitado e destituição, perda, alteração, comunicação ou disseminação secundária ou ilegal; a Prevenção que enseja tomar medidas para evitar danos causados pelo processamento de dados pessoais Responsabilidade e prestação de contas. (PINHEIRO, 2018).

A Não discriminação que dispõe em impossibilitar o tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos e a Finalidade que propende ao tratamento do titular dos dados que seja efetuado para fins lícitos, específicos, explícitos e informados, não sendo possível um tratamento posterior de forma incompatível com esses fins. Deste modo, por meio deles objetiva-se alcançar o resultado ideal para assim conseguir uma maior segurança para a pessoa natural (TRF3, 2020).

A internet tornou-se um meio de progresso do trabalho, diante da visão contemporânea do mundo atual, onde a sociedade busca uma nova realidade mais conectada, onde tudo está se acelerando e as tecnologias da informação estão se desenvolvendo sempre com mais facilidade, com a tecnologia oportunizando as relações de emprego, trazendo consigo novas diretrizes, objetivando mudanças relacionadas a cautela e custódia dos colaboradores, impondo uma adequação aos dados dos empregadores para com os empregados. (LIMA; ALCASSA; PAPPERT, 2022)

Na relação de emprego é cometido recolhimento de informações privadas, para fins diversos, para controles sociais, tendo como papel de fazer circular esses dados o empregador, promovendo consequências tanto positivas e negativas, intensificando assim a funcionalidade apropriada ou não das informações colhidas. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

Com essa nova política, onde a economia é representada também pelos dados pessoais, a notória atenção ao particular se sobressai, no Brasil, o movimento se torna cada vez mais relevante em direção à proteção da individualidade, tornando uma ligação entre os caminhos pertinentes ao conteúdo. É evidente constatar que a LGPD não trata precisamente sobre a relação de emprego, como ocorre na GDPR, sendo evidente que o campo trabalhista deva

contemplar as diretrizes e concepções elencadas sobre os dados pessoais na LGPD. (LIMA; ALCASSA; PAPPERT, 2022).

Tendo em conta como um parâmetro impreterível a ser ponderado, pois, livremente da ação é um tanto aplicado a começar de seu contato preliminar, em face das ponderações e efetivações da LGPD, as instituições são aconselhadas a elaborar uma aplicação para assim proteger as informações de seus empregados, com a finalidade de minorar os possíveis prejuízos ao empregado, exercendo de forma moral a salvaguarda da imagem de seu colaborador. (GROSSI, 2020).

Sendo assim, com a LGPD as companhias precisam que uma parcela de suas atitudes assumam a obrigação da prudência com procedimento para com os dados de seus empregados. A LGPD se torna inescusável para as organizações do trabalho, a aplicabilidade, pautando aspectos inéditos para o cumprimento significativo da norma. No direito do trabalho é inquestionável a elevada corrente, pois a partir da abertura da vaga é constatado a entrega de informações do candidato. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

A Coleta de informações transformou-se em um processo dinâmico em nosso meio social, não existindo uma forma de retratar essa evolução sem uma ligação ao trabalho, por conseguinte aos empregados e empregadores, deste modo, usualmente os dados dos colaboradores são recolhidos, salvos e distribuídos. Compartilhamentos estes, que são principalmente com o Governo Federal, devido aos direitos conquistados, tais como o Seguro Desemprego e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e tantos programas governamentais. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

A coleta de dados é algo que sempre fora instituído, desde o início da normalização do trabalho na esfera nacional, algo que se tornou antes da era da internet, uma garantia constitucional do trabalhador, precisamente ela se tornou mais visada após grandes repercussões de vazamentos de dados como escândalos que proporcionaram um maior alarme em relação ao assunto demandado, sendo portando visível a necessidade da implementação de suas diretrizes na área laboral. (GROSSI, 2020).

Importante evidenciar que há uma diferença entre dados e informação, sendo os dados a forma mais bruta e a informação é propriamente estes mesmos dados já processados, modificando para alguma coisa mais compreensível. Na área trabalhista sem o manuseio dos dados não se reuniria as informações que são desenvolvidas pelas políticas sociais, salientando que no ambiente laboral o banco de dados estão presentes nas diversas fases, desde o pré-contrato (entrevistas de emprego), ao término do contrato de trabalho. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

Deste modo um banco de dados oferece uma dinamização, produzindo a ideia de uma junção dialética, para um fim necessário de transferir conhecimentos para toma de decisões, subordinado a uma imagem de um sistema de informação onde através da exaço se integra o conhecimento. (BIONI, 2021).

Nas diversas fases da contratação as empresas são as grandes responsáveis por todo o desenvolvimento de informações, como a iniciação da LGPD, as empresas foram incluídas nas adequações desde o pré-contrato ao término do vínculo empregatício, devendo por sua vez observar e firmar os regramentos da lei trabalhista consoante a lei, evitando assim futuros desgastes. (LIMA; ALCASSA; PAPPERT, 2022).

A fase pré-contratual com o recebimento de currículos onde são expostos dados pessoais, estes que, podem ser recebidos eletronicamente ou fisicamente, podendo constar dados sensíveis ou não, de cada pessoa natural envolvida na pré-seleção, nesse processo constatado pré-filtragem é importante mencionar o art. 20 da LGPD, onde se dispõe sobre o titular das informações. Determina uma retificação a respeito dos pareceres, com base nos tratamentos tecnicizado, devendo assim a empresa atentar a novos critérios com o intuito de evitar infamações distintas. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

Conforme refere-se Grossi (2020), a organização deverá dessa forma ter um cuidado no que se refere a utilização, transmissão, conservação e extinção dos dados pessoais e sensíveis ali presentes. Portanto deverá portar autorização do responsável pela informação, constando informações como o período e o intuito que tal informação constará em seu banco de dados, conforme ainda apresenta em seu art. 7º, da LGPD, sendo o consentimento uma de suas bases legais.

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - Mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

§ 3º O tratamento de dados pessoais cujo acesso é público deve considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justificaram sua disponibilização.

§ 4º É dispensada a exigência do consentimento previsto no caput deste artigo para os dados tornados manifestamente públicos pelo titular, resguardados os direitos do titular e os princípios previstos nesta Lei. (BRASIL, 2018, *online*).

Assim sendo da mesma forma que as informações inclusas pelos proprietários dos dados em áreas “*trabalhe conosco*” ao cadastrarem concederão o uso de tais informações, devendo as organizações encontrarem-se sempre atentas quanto ao período que estas informações ficarão disponíveis, solicitando ainda, somente informações que precisamente se encaixem ao vínculo da contratação. (MOLINA, 2020, *online*).

Já na fase contatual, com a legitimação do contrato o empregador deverá atentar ao manuseio dos dados trabalhados de cada colaborador, como usuais sistemas eletrônicos, onde toda coleta ocorre de forma automatizada, ou mesmo as coletas humanizadas, considerando às solicitações que não são pertinentes, ou ainda desnecessárias para coleta, mencionando até então, que as empresas devem ser cautelosas quanto ao arquivamento em seus bancos de cópias e documentos, pois, por vezes são identificáveis, devendo ser objetos de ponderação, quanto aos arquivos destes por serem apontáveis. (LIMA; ALCASSA; PAPPERT, 2022).

Alguns fatos são consideráveis durante a fase contratual, sendo o controle de ponto um deles, onde as empresas com mais de 20 funcionários conforme expresso no art. 74 § 2º da CLT, são obrigadas ao registro das jornadas, este quando coletado biometricamente por ser considerado um ponto sensível, possuindo assim respaldo no art. 11, II, “a” da LGPD, onde o trabalhador é levado a registrar a jornada. Até então no mesmo artigo, se atenta quanto à preservação da prevenção à fraude quanto a identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

Se tratando de dados sensíveis, estes não podem ser articulados sem nenhum grau de segurança, devendo obedecer e observar restrições a acessos e comportar níveis de segurança quanto a informação. Dispondo, portanto, a empresa, a serventia de adequar as mais variadas etapas, a fim de destarte protegerem os dados de seus colaboradores. Por conseguinte, nesse sentido, incentivando a busca por uma nova cultura organizacional, incluindo a reverência e a observação do direito à privacidade, e a proteção de dados que abrangem a organização. (PAMPLONA, 2021).

Na fase pré-contratual, onde conclui o vínculo empregatício, é recomendado considerar as demandas referentes à eliminação dos dados referentes do colaborador, devendo ser analisada quando disposta a sua aplicação ou suprimida a precisão dos dados pessoais, sendo ainda indispensável o conhecimento de término do uso destes dados ao titular, sendo por determinação legal ou solicitação, conforme expressa no artigo 16 da LGPD.

Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades:

- I - Cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- II - Estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou
- IV - Uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados. (BRASIL, 2018, *online*).

Com o término do contrato, algumas informações são mantidas para cumprimento das obrigações legais e possíveis vistorias de órgãos reguladores, ou até mesmo situações ligadas as possíveis ações trabalhistas, dos quais são levados em consideração a retenção destes dados. O empregador deverá então manter por um período de até 05 anos de trabalho, caso seja ajuizado a ação judicial dentro dos 02 anos, conforme expresso no art. 11 da CLT. (BRASIL,1943, *online*).

Todavia há dilações mais extensas, como acontece com os documentos pertinentes ao FGTS, onde sua prescrição ocorre no período de 30 anos. São diferentes fatores que torna mais complexos estes armazenamentos, como no caso de alguma doença ocupacional, prevaleceria a teoria da *Actio Nata*, manifesta pelo art. 189 do Código Civil, sendo somente quando manifestasse os sintomas é que caberia a indenização, perfazendo, portanto, de extrema precisão o arquivo dos dados para preservação do contraditório e ampla defesa. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

Logo os descartes devem ser realizados de forma que não seja possível a restauração e sem prováveis cópias, a qual seria viável uma política onde seriam realizados mapeamentos internos, a fim de identificar pontos positivos e negativos. No qual exploraria os pontos adotados pelas empresas e se seria necessário a admissão de novas, juntamente com um aperfeiçoamento assíduo dos colaboradores. (PAMPLONA, 2021).

Atentando que o direito do trabalho tem uma visão não só fundamental de direitos, mas um olhar social, onde diversas fontes são utilizadas, a vista disso, o departamento de Recursos Humanos (RH), um dos setores com maior alcance, por essa visão, onde todos os passos, como processos de seleção, contatação, promoções, e convivências, de forma mais ampla com os empregados, se utilizando dos dados para realização de seus afazeres. (LIMA; ALCASSA; PAPPERT, 2022).

Tornando-se recomendável uma tenacidade da política implementada pelo RH, determinada pela empresa em local de fácil acesso pelos colaboradores. Percebe-se que este setor é uma das áreas mais apreciadas e sensíveis quando se trata da precisão de concórdia e adequação da LGPD, mesmo que terceirizado. Pelo qual é de suma importância a respeito das bases legais que atestam o tratamento dos dados, que são fundamentais para o bom exercício do departamento, seja na execução de contratos, ou mesmo no processo seletivo, a finalização através da formalização do contrato de trabalho. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2022).

Outro fato utilizado para legitimar a utilização por meio do RH é que alude sobre o suporte aos interesses verídicos do controlador ou mesmo do terceiro, desde que não ocorra

violação de direitos fundamentais, todavia caso utilizados com intensa ponderação. É importante mencionar que o RH, por sua vez, é umas das zonas que mais sofrerão os impactos da LGPD, por sua necessidade de adaptação, com a intenção de discernir os dados entre sensíveis ou não, corroborando os métodos às tocantes bases legais de uma forma bastante ampla para regularização dos setores. (GIUNTINI, *et al*, 2021).

Salientando que será deverás necessário uma conciliação entre os diversos setores de uma organização dispostos a estabelecerem uma governança corporativa, para assegurar medidas organizacionais que resultem na proteção aos respectivos dados, para que exerça um nível de responsabilidade de compliance, de forma tangível, adequável e consoante a LGPD. Acarretando ao RH, uma inclusão à mudança cultural para assim habituar e amoldar à empresa a LGPD. (LIMA; ALCASSA; PAPPERT, 2022).

3. LGPD NO CONTEXTO ATUAL NA CONTRATAÇÃO DA EMPRESA PIACENTINI BRASIL

Com a demanda recorrente a implementação da LGPD, diante da fiscalização mais acirrada nas empresas, estas se viram na qualidade de buscarem a dinamização de seus dados junto a seus colaboradores, perfazendo uma política já vindoura de suas concepções, as empresas tendem a se encaixarem diante do solicitado pela nova legislação.

Conforme expresso em seu art. 3º da LGPD, onde é categórico, visto que tal argumento deixa em aberto a aplicabilidade no meio laboral, não apartando, portanto, o direito do trabalho de sua aplicação.

Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados. (BRASIL, 2018, *online*)

Com a funcionalidade em pauta da LGPD, acompanhando assim diversas alterações para um manuseio da lei, os empregadores no Brasil, se viram envolvidos o que levaram a mudanças em seu meio contratual com seus colaboradores, em consideração as novas normas impostas e requisitos de controles que atuam em meio a diligência aos regulamentos impostos. Havendo, portanto, uma crescente adaptação de uma cultura pré-existente, sendo

que portam uma extensa operação passível de dados pessoais que são instrumentos da proteção de dados, instituídos pela LGPD.

A fim de oferecer uma percepção e uma crítica em consonância aos efeitos, nas empresas pela ótica do Direito do Trabalho, apresenta-se o caso da empresa global Piacentini Brasil. Intentando a compreensão sobre as repercussões acerca da LGPD no exercício da organização, juntamente com seus efeitos e sua efetivação.

A empresa Piacentini Brasil é um grupo global, sendo que sua atuação no Brasil se iniciou em 2012, há 10 (dez) anos, vindo ao país a partir de uma demanda internacional, a qual proporcionou uma extensão do seu *Know-how*, sua atuação integral está presente em mais de oito países, estendidos pelos continentes europeus, africanos e americanos. Atuando nos setores de Engenharia e Construção pesada, elaborando projetos, bem como desenvolvimento de soluções personalizadas na área da engenharia, demandadas por seus clientes. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Desde sua vinda ao Brasil, com seu primeiro trabalho em Santos – SP, e conseguinte nas demais regiões do Brasil, não visualizando fronteiras ou qualquer linde, posto isso desfrutando de um avanço em seu planejamento com empreendimentos diversificados e formações descentralizadas, possuindo em sua atuação à área de engenharia prontamente bem perdurável, como já efetivou diversas obras ao redor do globo. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*)

Observa-se que se encontra com o tratamento de dados em uma ampla utilização, sua especialidade de atuação, estando assim respaldados pela utilização de tecnologia voltada para os típicos procedimentos de dados e suas subdivisões, dispondo de trabalhos essenciais, se tratando de otimização de seu pessoal na tratativa de dados, com treinamentos especializados para efetivação da área. Quanto ao tratamento de dados, percebe-se que com a entrada de uma nova legislação, todas as organizações se viram em meio a uma necessidade de se atualizarem quanto a lei e seus novos caminhos. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Atentando ao caso da Empresa Piacentini do Brasil, a organização se torna uma das poucas empresas que estão aptas a manusearem as informações de dados de seus colaboradores, podendo observar que há uma informatização dos dados e armazenamentos destes, conforme a própria lei demanda. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*)

Conforme cita Grossi (2020), os controladores carecem ter em mente que toda a regulamentação no tratamento de dados, intenciona uma preservação dos direitos fundamentais de cada empregado, considerando os direitos particulares de cada um, atentando

ao princípio da adequação, da transparência, da finalidade, da necessidade, que estão presentes também no art. 6º da LGPD.

Afim de uma melhor interpretação dos procedimentos seguidos pela empresa Piacentini do Brasil, foram utilizados questionários que foram aplicados aos representantes da empresa, aspirando uma melhor análise das proporções do trabalho pós LGPD vinculados a área do trabalho e colaborador.

Com a conclusão das questões aplicadas e das informações recolhidas, por meio deste questionário, tais quais estão acessíveis por meio de anexos do estudo, A, B, dispondo de informações sobre a identidade da empresa, juntamente com informações sobre os mecanismos utilizados nos contratos com os colaboradores e a forma de utilização da LGPD com estes, após a inicialização da lei em 2018.

A Piacentini Brasil, se tratando de uma multinacional, tem em sua regência corporativa, movida por procedimentos em extrema eficácia, onde as leis e procedimentos são atuados em concordância com as regulamentações e exigências legais. Deste modo, em função das inúmeras parcerias, vendo o departamento jurídico em funcionalidade dentro de uma complexa análise, realizando adequações e direcionamentos para que tudo esteja dentro da lei com transparência e ética. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Trata-se de uma organização voltada a engenharia e construção civil pesada, é referência em obras portuárias, marítimas, plataformas, fundações especiais dentre outras. Dispõe de reconhecimento de seus clientes, parceiros e colaboradores, por meio de suas inovações e excelências de governança, não obtendo assim qualquer espécie de consumo ou pretensão de reserva de dados de seus colaboradores além do que é permitido e para fins que almejem qualquer outra forma de utilização que não esteja em conformidade com a norma. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Verifica-se que, logo após a efetivação da LGPD, é mensurado uma atualização no manejo e compartilhamento dos dados dos colaboradores, sejam eles diretos ou terceirizados. Onde se é aplicado uma nova leva de recursos que sejam capazes de trazer uma efetividade aos correntes procedimentos, que carecem ser implementados na empresa, a fim de trazer uma conformidade com a lei posta, perfazendo essa conclusão através do questionário aplicado e pesquisas sobre a implementação dela. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

A organização voltada a realizar um trabalho cada vez mais condizente com a norma do país onde a recebeu, se viu voltada a efetivar um melhoramento, através de treinamentos e melhorias nos mecanismos já utilizados, informatizando os procedimentos, com o interesse de

que todas as novas diretrizes fossem exercidas, para um bom funcionamento e aplicabilidade da lei. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Sucedesse enfim a normalização no interior de suas instalações, dessarte, foram implementados estudos, treinamentos, criados formulários que fizeram com que condissessem com informações claras sobre a utilização dos dados e a forma que estes seriam utilizados na empresa. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Foi demonstrado que a forma em que são tratados os dados pessoais dos colaboradores dessa empresa, se torna uma forma eficaz e transparente, no qual, desde o momento da contratação, até sua dispensa oficial pela rescisão contratual são sempre orientados. No qual é repassado um formulário aos colaboradores que são recém-contratados, implementando a forma que serão utilizados e tratados os dados pessoais, são direcionados a cursos, preenchimento e autorizações via formulários explicativos, além de dispor de um atendimento especializado no RH da empresa ao dispor dos colaboradores. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Com uma implicação administrativa, a LGPD ocasiona uma burocratização maior em relação ao armazenamento e cuidados com os dados de seus colaboradores, nas quais uma viabilização dos dados é sempre disponível com o intuito cumprir com o que a própria lei orienta em suas normas. Detendo um impacto sobre suas normas internas, perfazendo uma maior parte em sua implementação. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Se consolidando por treinamentos, contratações de terceiros, para disponibilizações de cursos, para que seus já colaboradores do setor de RH, dispusessem de treinamentos de pessoas altamente qualificadas, pois, são eles os responsáveis pela efetivação da lei em suas estruturas internas junto aos colaboradores que chegam e aos que já estavam na empresa, pelos quais são capacitados e ocasionalmente treinados para quaisquer novos desafios na área implementada pela nova lei. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Os contratos dos colaboradores na empresa Piacentini não sofreram alterações em suas especificações, conforme retrata sua funcionária Sandra, o que ocorreu foi uma complementação com o auxílio dos formulários utilizados para exemplificações do que ocorre com o manuseio dos dados pessoais dos empregados. Informando da forma que irão utilizar os dados pessoais e onde serão utilizados tais dados ao assinarem seus contratos de trabalho. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Já em relação aos contratos de colaboradores que vêm de terceirizadas, é efetuado na prática os mesmos procedimentos, no qual, são levados a treinamentos, passando também por capacitações pela Piacentini e suas terceirizadas, obtendo uma fiscalização mais abrangente

onde o foco é ter o entendimento e a certeza se de fato há um conhecimento acerca da LGPD e para que a mesma é utilizada em seu meio no âmbito empregado e empregador. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Quanto aos meios é utilizado via formulários que são entregues aos colaboradores, sejam eles diretos ou terceiros, nos quais, são explicados mediante treinamentos, palestras, modelos explicativos, exemplificando e sanando as diversas dúvidas que podem manifestar-se pelos recém contratados. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

Certos dos impactos que os diversos setores da empresa experienciaram com a formação de um novo tempo em seu campo, logicamente a direção se viu envolvida em direcionar, novos intentos aos setores que mais seriam abalados pela nova lei, ainda mais voltada para os colaboradores, onde foram ampliados os mecanismos de armazenamento. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*)

Bem como o setor jurídico se voltou ao conhecimento e manuseio da norma para que não ocorresse surpresas nas áreas em que tocassem o manejo da lei, a informatização acompanhando ao setor de TI, onde foram implementados treinamentos e assim pudessem dar um maior suporte ao setor que é mais atuante nessa área que é o RH. (PIACENTINI BRASIL, 2023, *online*).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo abordado neste artigo nos mostra a relação direta que a Lei Geral de Proteção de Dados tem com o Direito do Trabalho e sua aplicabilidade na empresa multinacional Piacentini do Brasil, no que diz respeito a transparência quando trata de dados pessoais e a relação de emprego. Podemos afirmar que a Lei 13.709/2018 (LGPD), tem por objetivo garantir a regulamentação do tratamento de todos os dados pessoais dos cidadãos brasileiros em qualquer localidade que ele se encontre.

Foi analisado durante a produção deste trabalho, os avanços ocorridos no decorrer dos tempos em relação ao emprego e a proteção de dados pessoais, pois antes da Lei 13.709/2018 LGPD, já era possível observar muitas normas no ordenamento jurídico brasileiro sobre a proteção de dados pessoais, citamos como exemplo o próprio Código de Defesa do Consumidor CDC (Lei nº 8.078/1990), a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011), a Lei nº 12.965/2014 que estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil, dentre outras.

Fica ponderado que o avanço da tecnologia e o surgimento da internet, criou novos modelos de trabalho e disposição de dados pessoais, com uma informatização globalizada precisando de uma forma de proteção à privacidade dos dados de cada cidadão. A LGPD gerou um impacto positivo pois foi possível em uma única legislação adicionar normas claras, objetivas, relacionadas aos dados pessoais, com capacidade de oferecer mecanismos eficazes sobre a vida privada de cada cidadão, com transparência no decorrer do processo trazendo o consentimento e as penalidades a serem tomadas caso não seja respeitado a lei de proteção aos dados.

É perceptível que a LGPD é normatizada por princípios que quando utilizados por instituições públicas ou privadas na internet de maneira democrática visam a proteção dos dados, havendo assim uma segurança jurídica. Partindo do princípio da base da governança que consta no art. 46 da referida lei, foi possível fazer uma apreciação acerca da empresa multinacional Piacentini no Brasil e sua adequação a norma.

Através de formulário dividido em A e B foi realizada pesquisa aplicada aos representantes da empresa, para compor o item 3 deste artigo. Observamos que se trata de uma empresa global com atuação em mais de 8 países dos continentes europeu, africano e americano no ramo da engenharia e execução de obras pesadas. O nosso estudo se foi feito na Piacentini do Brasil que atua aqui desde o ano de 2012 em diversos estados do nosso país.

Constatou-se que o tratamento de dados está sim sendo realizado de forma assertiva, conforme expressa a LGPD, pois percebe-se que a empresa Piacentini do Brasil, investe e incentiva no aperfeiçoamento e treinamento de seus colaboradores. Onde o tratamento de dados, está sendo realizado conforme expressa a lei, tornando-se assim, uma das poucas empresas do Brasil em que há a informatização e armazenamento de dados conforme a normatização. Levando em conta a individualidade da pessoa, de acordo, com o princípio da transparência, da finalidade e da necessidade.

Nossa pesquisa observou-se através do contexto histórico, que o direito do trabalho e o direito à privacidade estão presentes em nossas vidas registrados desde meados do século XVIII, a sociedade mudou, a tecnologia e a internet surgiram e novas demandas de trabalho.

A forma de tratar dados relativos à individualidade requer que instituições tenham condições de investir financeiramente e em tecnologia e treinamento de seus colaboradores, para se adequar à nova demanda e as leis em especial a LGPD. A empresa Piacentini do Brasil é um modelo positivo que trouxemos de como se é tratado os dados pessoais dos seus colaboradores, desde o momento da contratação, até sua dispensa oficial pela rescisão contratual, onde são sempre orientados.

A pesquisa realizada tendeu em partes o nosso trabalho, pois no transcorrer das leituras e confecção dos tópicos 1 e 2 observamos que a implantação da LGPD acontece de forma lenta nas empresas do nosso país. A empresa global Piacentini do Brasil, investiu e age de forma lícita com o tratamento de dados pessoais de cada colaborador. Logo, rendendo maior confiabilidade diante de seus funcionários e parceiros, demonstrando ter uma política forte e ética no tratamento das informações.

No entanto, foi observado que para implantar a LGPD em uma empresa requer que ela invista financeiramente para modificar sua estrutura e a digitalizar, formar pessoas capacitadas para atender as novas exigências que o mercado impõe. Deixamos como sugestão para um próximo estudo como as instituições que não possuem essa demanda estão lidando com a referida lei, ou seja, como a não aplicabilidade tem afetado o empregador e ao empregado nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988**. Planalto, 1988. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 03/04/2023.

BRASIL, **Decreto-Lei Nº 5.452, De 1º de Maio de 1943**. Planalto, 1948. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 05/04/2023.

BRASIL, **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**, Planalto, 2018. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm > Acesso em 10/11/2022.

BIONI, B. **Proteção de Dados: contexto, narrativas e elementos fundantes**. [livro eletrônico], São Paulo, SP: B. R. Bioni Sociedade Individual de Advocacia, 2021. PDF.

CALVO, A. **Manual de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo, SP. SaraivaJur, 2022.

GROSSI, M.B.(Org). **Lei Geral de Proteção de Dados: Uma análise preliminar da lei 13.709/2018. E da experiencia de sua implantação no contexto empresarial**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

DELGADO, M, G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo, SP: LTr, 2019.

FILHO, R, P.; JUNIOR, V, V, C. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e Seus Impactos no Direito Do Trabalho**. Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual, Salvador, n. 249 (2021). Disponível em:< <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7108>>. Acesso em 24/04/2023.

FILHO, R. P.; SOUZA, T. R. P. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553623002/>. Acesso em:14 jun. 2023.

FRAZÃO, A.; TEPEDINO, G.; OLIVA, M.D. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro**. [livro eletrônico], 1. ed. São Paulo, SP: Thomson Reuters Revista dos Tribunais. 2019.PDF.

GIUNTINI, A. *et al.* **LGPD nas relações de trabalho** [livro eletrônico], 1.ed. Salvador, BA: Motres, 2021.PDF.

LEITE, C, H, B. **Curso de Direito do Trabalho**. 14.ed. São Paulo, SP: SaraivaJur, 2022.

LIMA, A; ALCASSA, F; PAPPERT, M. **LGPD no Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2022. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621954/>. Acesso em: 10 abr. 2023.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627475. Disponível em:<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>>. Acesso em: 14 jun. 2023.

MIZIARA R; MOLLICONE, B; PESSOA, A. (Coord.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo, SP: Thomson Reuters Revista dos Tribunais. 2022.

MOLINA, C. **Aplicação da LGPD no Recrutamento e seleção: Fase pré-contratual**. Disponível em:< <https://molinatomaz.com.br/2020/12/14/lgpd-no-recrutamento-e-selecao/>>. Acesso em: 03/05/2023.

PIACENTINI DO BRASIL. **Piacentini do Brasil: Engenharia e Construtora – Piacentini do Brasil**, 2023. Disponível em:<<https://piacentinibrasil.com/>>:Acesso em 01/06/2023.

PINHEIRO, P, P. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)** [livro digital (E-pub)]. São Paulo, SP: Saraiva Educação, 2018.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo, SP: LTr, 2014.

ROMAR, C, T, M. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 8ª. ed. São Paulo, SP. SaraivaJur, 2022.

ONU. **Declaração De Direitos Humanos**. Nações Unidas Brasil. Disponível em:< <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/> >. Acesso em 10/11/2022.

TRF3. Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados. TRF3. Disponível em: < <https://www.trf3.jus.br/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd/principios> >. Acesso em 10/11/2022.

ANEXO A - I PERGUNTAS DE IDENTIFICAÇÃO

1. Qual a razão social da empresa?
2. Qual o nome fantasia da empresa?
3. Qual o ramo de atuação da empresa?
4. Qual o endereço da matriz?
5. A empresa detém algum tipo de filial?
6. A empresa pode ser enquadrada em qual setor de atuação?
7. A empresa detém setor jurídico ou similar setor de auxílio jurídico?
9. Quem é ou quem são os representantes legais da empresa?
10. Qual o porte da empresa?
11. Em quais localidades a empresa atua?
12. A quanto tempo a empresa atua neste ramo?
13. Quando foi a fundação da empresa?
14. Quais os objetivos da empresa?
15. Há setor de informática na empresa?

ANEXO B - PERGUNTAS SOBRE UTILIZAÇÃO CONTRATUAL EMPREGADO E EMPREGADOR

1. Como é realizado a contratação de empregados pela empresa?
2. Quantos empregados a empresa possui?
3. Quantos empregados são terceirizados e quantos são diretos?
4. As informações coletadas são informatizadas?
5. Os empregados possuem conhecimento sobre a LGPD? Se sim, como é realizado a disponibilidade das informações para o colaborador e terceiros tem informações na contratação?
6. Em relação a LGPD a mesma já foi implantada na empresa? Se sim, qual ciência do funcionário?
7. Existe algum formulário de autorização para disponibilização de dados dos empregados para terceiros?
8. Como é realizado a proteção dos dados na fase pré e pós contratual?
9. Como foi realizado a implementação da LGPD junto ao setor de RH?