

OS 80 ANOS DA CLT, A GLOBALIZAÇÃO E OS REFLEXOS DA LGPD NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

THE 80 YEARS OF THE CLT, GLOBALIZATION AND THE REFLECTIONS OF THE LGPD ON LABOR RELATIONS

Patrícia Moura Monteiro Cruz¹

Larissa Rocha de Paula Pessoa²

RESUMO: O presente artigo examina o panorama atual das relações trabalhistas e a proteção de dados, verificando os novos paradigmas do século XXI para proteger e garantir os direitos dos trabalhadores, que não se limitam às fronteiras nacionais, mas sim a uma estrutura conectada em rede. A metodologia adotada para a construção deste artigo é qualitativa e bibliográfica, desenvolvida através de legislação, artigos, livros e pesquisas e com abordagem exploratória. Por fim, conclui-se que a LGPD contribui com a proteção de dados nas relações laborais, mas que ainda existem questões controversas e que aguardam um posicionamento da ANPD ou jurisprudencial, para assegurar os direitos dos titulares em consonância com os princípios do Direito do Trabalho e com os princípios da LGPD.

PALAVRAS-CHAVE: CLT. Proteção de Dados. LGPD. Relação de Trabalho.

ABSTRACT: This article examines the current panorama of labor relations and data protection, verifying the new paradigms of the 21st century to protect and guarantee workers' rights, which are not limited to national borders, but to a networked structure. The methodology used for the construction of this article is qualitative and bibliographical, developed through legislation, articles, books and research and with an exploratory approach. Finally, it is concluded that the LGPD contributes to data protection in labor relations, but that there are still controversial issues that await a position from the ANPD or court rulings, to ensure the rights of data subjects in line with the principles of Labor Law and with the principles of the LGPD.

KEYWORDS: CLT. Data Protection. LGPD. Work Relations.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e as relações trabalhistas do século XXI; 3 – A Lei Geral de Proteção de Dados e os Direitos Trabalhistas; 4 – Considerações finais; 5 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

A globalização e a evolução tecnológica contribuíram para mudanças nas relações trabalhistas fazendo com que surjam novos desafios a serem enfrentados pelo direito brasileiro.

1 *Doutoranda pela Universidade de Fortaleza – Unifor. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0564267642996679>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2067-7580>. E-mail: patriciamoura@unifor.br.*

2 *Doutoranda pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9403218319740395>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2607-6305>. E-mail: larissarch.adv@gmail.com.*

É fundamental compreender os novos paradigmas do século XXI para proteger e garantir os direitos dos trabalhadores, que não se limitam às fronteiras nacionais, mas sim a uma estrutura conectada em rede.

Desse modo, comemorar os 80 anos da CLT é buscar assegurar os direitos dos trabalhadores no século XXI, sem, contudo, engessar os avanços sociais e tecnológicos. Nesse contexto, com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados, o tratamento de dados realizado pelas empresas deve respeitar os direitos e deveres previstos na lei, configurando mais proteção para os trabalhadores nas relações pré-contratuais, durante o contrato de trabalho e até mesmo após a extinção do contrato de trabalho.

Embora o tratamento de dados já fosse uma realidade no país, este era feito sem muita cautela com a proteção das informações antes da LGPD. Assim, o aumento da circulação de dados aliado ao aumento do uso de tecnologias da informação e comunicação e o surgimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia contribuíram para o surgimento da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil.

O objetivo deste trabalho é examinar aspectos teóricos e práticos sobre questões controversas relativas ao uso de tecnologias e tratamento de dados nas relações de trabalho, havendo um cotejo do Direito do Trabalho e a Lei Geral de Proteção de Dados.

A metodologia adotada para a construção deste artigo é qualitativa e bibliográfica, desenvolvida através de legislação, artigos, livros e pesquisas, com abordagem exploratória, com vistas a identificar questões controversas entre a proteção de dados e a relação de trabalho, e observar ainda a presença, tendência ou ausência de posicionamento da ANPD e/ou dos órgãos jurisdicionais. Para isso, foi feita uma análise de dados secundários de origem do estudo Painel LGPD nos Tribunais.

Por fim, é importante esclarecer que a temática é nova e, por isso, existem muitos pontos a serem analisados pela própria ANPD e pelo Poder Judiciário. Este artigo visa a fomentar o debate acadêmico, mas sem a pretensão de esgotar a temática.

2 – Os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e as relações trabalhistas do século XXI

Há 80 anos, a CLT foi delineada para garantir os direitos dos trabalhadores, constituindo-se no alicerce da legislação trabalhista no país, mesmo após a reforma trabalhista, seu corpo normativo ainda possui grande relevância para o direito do trabalho.

Isso porque a comemoração dos 80 anos da CLT não é um engessamento do direito trabalhista, mas a demonstração do esforço significativo de assegurar direitos em consonância com as novas realidades que se impõem.

Nesse contexto, as relações de trabalho sofreram impactos significativos com a globalização e a evolução tecnológica, pois a utilização de tecnologia nas empresas possibilitou uma “liberdade geográfica” nas atividades dos trabalhadores, permitindo-se não apenas a mobilidade de locomoção, como também relações de trabalho com empresas de outros países.

Atualmente, nota-se que a delimitação entre o espaço de trabalho e o espaço privado não é clara, como diz Pierre Lévy (2011, p. 24-25): “O membro da empresa habitual passava do espaço privado de seu domicílio ao espaço público do lugar de trabalho. Por contraste, o teletrabalhador transforma seu espaço privado em espaço público e vice-versa”.

No Brasil, a pandemia da covid-19 acelerou o uso das tecnologias da informação e comunicação e o processo de virtualização das atividades econômicas. Se por um lado é indiscutível que a tecnologia ajudou na sobrevivência de várias empresas e na manutenção de empregos, por outro, nota-se que essa virtualização foi necessária, urgente, porém não foi planejada, sendo realizada sem muitas precauções.

Deve-se destacar que, ainda no cenário de pandemia, a Lei Geral de Proteção de Dados entrou em vigor, em grande parte, em setembro de 2020, com objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade dos titulares de dados, bem como proporcionar segurança jurídica no tratamento de dados desenvolvido pelos agentes de tratamento: controladores e operadores de dados.

Nesse contexto, questões relacionadas à privacidade e à proteção de dados se intensificaram durante e pós-pandemia, surgindo novos problemas relacionados ao tratamento de dados decorrentes da relação de trabalho, como o uso de reconhecimento facial, geolocalização, *chips* implantados nos trabalhadores e outros.

Deste modo, é certo que as relações jurídicas originadas da autonomia privada ou da vontade da lei exigirão a coleta de dados pessoais pelas partes envolvidas, hipótese que, por regra, atrai a aplicação da LGPD (CRUZ; OLIVEIRA; SOUZA, 2022, *online*).

A Lei Geral de Proteção de Dados perpassa as mais variadas áreas do Direito, sendo considerada uma legislação transversal. Em razão disso, existem muitos debates técnicos sobre a aplicabilidade, implementação e interpretação da LGPD em cotejo com o Direito do Trabalho.

Isso porque a LGPD se aplica às atividades de tratamento de dados, que englobam “toda operação realizada com dados pessoais” (LGPD, art. 5º, X, *online*) desde a simples coleta até o descarte da informação.

A LGPD define que dado pessoal é a “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” (LGPD, art. 5º, I, *online*), e o dado pessoal sensível é o dado vinculado a uma pessoa natural que versa 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” (LGPD, art. 5º, II, *online*).

Em relação aos dados biométricos, entende-se como características biológicas e comportamentais mensuráveis da pessoa natural definidas no Decreto nº 10.046/2019 (art. 2º, II, *online*) que “(...) podem ser coletadas para o reconhecimento automatizado, tais como a palma da mão, as digitais dos dedos, a retina ou a íris dos olhos, o formato da face, a voz e a maneira de andar”.

O empregador deve se preocupar com a proteção de dados antes mesmo de assinar o contrato de trabalho, pois a coleta de dados começa com o currículo na etapa de seleção de candidatos para a vaga de emprego.

Na contratação mais informações são coletadas (nome, CPF, endereço, carteira de trabalho, número do telefone e outros dados), inclusive, dados pessoais sensíveis como exame admissional (ASO). Durante o vínculo trabalhista pode surgir o fornecimento pelo trabalhador de novos dados pessoais sensíveis decorrentes de atestados médicos.

O término do vínculo de trabalho não significa o fim do tratamento de dados, isso porque a empresa ainda permanecerá por um determinado tempo com as informações daquele ex-funcionário, e até mesmo o descarte dos dados é considerado uma forma de tratamento dos dados.

Verifica-se que o ordenamento jurídico apresenta uma série de normas desde o momento pré-contratual e o acompanha até o momento posterior à rescisão do contrato. Nesse contexto, sobre a manifestação da eficácia do ordenamento jurídico aplicável à conduta a ser regulada, Hans Kelsen (1999, p. 18) destaca que “a conduta das pessoas corresponde em geral e grosso modo a esse ordenamento, sem ter em conta os motivos pelos quais ela é determinada”.

Todas as informações relacionadas aos trabalhadores que possam ser tratadas pelas empresas e até mesmo serem compartilhadas com o Poder Público e outras empresas devem ser protegidas em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados.

3 – A Lei Geral de Proteção de Dados e os Direitos Trabalhistas

Alguns aspectos merecem destaques neste artigo, como a forma de as empresas realizarem o controle de ponto, isso porque existem alguns tipos de controle de ponto: por assinatura em folha, por acesso ao sistema, por QR Code, por ponto eletrônico com digital, por reconhecimento de imagem facial, por aplicativo; essas formas possuem reflexos da LGPD.

Isso não significa proibir determinado tipo de controle de ponto, mas que a forma de controle escolhida e adotada deverá estar em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados, sob pena de colocar em risco jurídico a empresa que implementou e, principalmente, riscos aos direitos dos titulares de dados. A CLT estabelece no seu art. 74, § 2º:

“Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.”

Qualquer sistema de controle de ponto que seja utilizado deverá atender aos requisitos da Portaria nº 1.510/2009, que regulamenta o controle do ponto, e a Portaria nº 373/2011, que trata sobre os sistemas alternativos de controle de ponto.

Assim como também antes de implementar qualquer tipo de sistema de controle de ponto é fundamental fazer alguns questionamentos: Os cadastros realizados nesse sistema armazenam essas informações onde? E por quanto tempo? Garantem a segurança desses dados? Quem pode acessá-los? Existe uma política de privacidade? Existe um Encarregado de Dados?

Desse modo, a coleta, produção, acesso, reprodução, o armazenamento ou outra operação realizada por reconhecimento da face das pessoas por meio do sistema do ponto eletrônico da empresa são consideradas atividade de tratamento de dados e encontram-se sujeitas à aplicação da LGPD.

Nesse sentido, é importante verificar a proteção de dados, mesmo que ainda não exista um posicionamento da Autoridade Nacional de Proteção de Dados sobre as formas de controle de ponto com uso de reconhecimento facial, é uma responsabilidade dos agentes de tratamento estar em conformidade com a LGPD e ter mecanismos de proteção de dados e de mitigação de riscos.

Os empregadores assumem a função de controladores de dados, por coletarem os dados e realizarem a tomada de decisão sobre o tratamento de dados na empresa, as empresas que são parceiras podem assumir o papel de operadores de dados, por realizarem tratamento de dados seguindo as orienta-

ções do controlador. Nota-se que, nessa situação, há um compartilhamento de dados pessoais e ambas as empresas devem respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados.

Isso porque o uso de reconhecimento facial para a identificação das pessoas (funcionários) é considerado tratamento de dados pessoais sensíveis e impõe às empresas a adoção de medidas de salvaguardas especiais para mitigar riscos relacionados à proteção de dados dos titulares.

Em atenção ao princípio da finalidade, a utilização de reconhecimento facial na empresa precisa ter uma finalidade, isto é, um propósito legítimo, específico, explícito e informado ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades, para resguardar os direitos dos titulares e evitar discriminação.

Nesse aspecto, o princípio da adequação reforça a necessidade de compatibilidade entre o tratamento e a finalidade que foi informada ao titular, observando o contexto do tratamento.

Ressalta-se, ainda, que existe uma limitação do tratamento de dados ao mínimo necessário para atender à finalidade pretendida, devendo ser proporcional e não excessiva, em razão do princípio da necessidade.

Em observância ao princípio do livre acesso, deve ser garantida aos titulares a consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento realizado e a integralidade dos seus dados pessoais, a partir da utilização de reconhecimento facial no ponto eletrônico da empresa. A empresa precisa manter, internamente, a informação sobre a forma de como acontece o tratamento de dados e a sua duração.

Já o princípio da transparência garante aos titulares informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento. Sendo assim, é necessário que os funcionários sejam informados de forma clara e precisa sobre o uso de reconhecimento facial e, principalmente, que haja esclarecimentos sobre a sua finalidade. Para isso, é preciso que o aplicativo ou *site* tenha uma política de privacidade que seja acessível ao titular dos dados. Além disso, pode-se fazer um comunicado interno sobre a implementação do reconhecimento facial do ponto eletrônico, esclarecendo a finalidade, necessidade e outras informações para os funcionários.

Deve-se atentar para a adoção de medidas de segurança, técnicas e administrativas, em relação à identificação facial dos titulares por meio do reconhecimento facial, aptas a proteger os dados pessoais sensíveis de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão.

Para isso, é preciso ter uma política de acessos, ter um sistema com segurança da informação para proteger o tratamento de dados (por ex.: a coleta e o armazenamento dos dados sensíveis), definições sobre o compartilhamento, a política de retenção e descarte, bem como realizar um Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD).

Além das medidas de segurança, são necessárias medidas preventivas para prevenir a ocorrência de danos decorrentes do tratamento de dados pessoais, tais como palestras de conscientização e treinamentos, conforme o princípio da prevenção.

É proibida a realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos, segundo o princípio da não discriminação. Assim, o tratamento de dados não poderá ser usado para discriminar o titular dos dados ou para fins abusivos.

Além dos deveres trabalhistas, o princípio da responsabilização e prestação de contas impõe a demonstração, para os empregadores, 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.

É importante a empresa adotar as medidas cabíveis para mitigar os riscos aos titulares dos dados e documentar essas medidas e as boas práticas que foram implementadas para fins de prestação de contas com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados ou para processo judicial.

Embora o controle de ponto faça parte do poder diretivo do empregador com a finalidade de registrar a jornada de trabalho dos funcionários, a forma de implementação e utilização dos dados das pessoas deverá ser adequada à Lei Geral de Proteção de Dados.

A Lei Geral de Proteção de Dados estabeleceu uma proteção especial aos dados pessoais sensíveis, sendo permitido o seu tratamento apenas por meio do consentimento claro e específico do titular dos dados (art. 11, I, da LGPD) ou nas demais situações previstas no art. 11, II, da LGPD.

Dessa forma, para fins de controle da jornada de trabalho dos seus funcionários, devem-se observar os requisitos e as medidas necessárias impostas pela LGPD para evitar configuração de abuso à privacidade, tratamento ilícito dos dados pessoais sensíveis, bem como mitigar os riscos envolvidos para os titulares dos dados.

Além disso, a geolocalização é levantada nas ações trabalhistas como pedido de prova digital para fins de comprovação do cumprimento das jornadas de trabalho. Segundo o Painel LGPD nos Tribunais (2022, *online*):

“Empregadores têm requerido produção de provas digitais de geolocalização através de aplicativos instalados em seus celulares dos colaboradores, como Google, Facebook, Twitter e Apple. O motivo é a verificação do local em que os empregados realmente estavam nos horários em que apontam desenvolver suas jornadas de trabalho. Algumas decisões indeferem pedidos feitos pelo empregador, fundamentadas no respeito à privacidade e à autodeterminação informativa do trabalhador, em detrimento de eventual garantia à ampla defesa da empresa por esse meio de provas (Proc. 0020329-81.2020.5.04.0006 e Proc. 0011155-59.2021.5.03.0000). Outros pedidos de provas de geolocalização são feitos pelo próprio empregado para comprovação de direitos trabalhistas, mas indeferidos pelo juiz, com fundamentação em possível violação à LGPD.” (Proc. 1000193-77.2021.5.02.0261)

A geolocalização como meio probatório nas ações trabalhistas vem sendo indeferida com base na Lei Geral de Proteção de Dados. Nessas situações, é importante verificar a possibilidade dos meios de prova que sejam menos invasivos à privacidade e proteção de dados dos trabalhadores, ou seja, a comprovação da jornada de trabalho deve ser feita de forma menos danosa aos direitos tutelados na LGPD.

As relações de trabalho são diretamente impactadas pelo avanço tecnológico, cabendo aos operadores do direito o estudo e análise das consequências do seu uso, especialmente quando há violação a direitos fundamentais. Como destacado por Mannrich (1998, p. 86), “as mudanças no cenário econômico mundial envolvem mais de uma revolução”. No cenário contemporâneo do trabalho é possível ainda identificar o monitoramento interno do trabalhador, advindo do desenvolvimento da tecnologia que pode ser configurado como uma nova revolução no ambiente laboral, que carece igualmente de imposição de limites ao poder diretivo do empregador.

De acordo com Matos (2022, p. 22 e 23), o uso de *microchip* como parte integrante do corpo de trabalhadores passou a ser adotado pelas empresas após a Segunda Guerra Mundial, como a empresa de tecnologia *Three Square Market* nos EUA, a *startup* sueca *Epicenter* e a empresa belga de *marketing* *Newfision*.

Nesses casos, houve a adoção da técnica chamada “biohacking”, que modifica o organismo através de intervenção tecnológica, como por exemplo, a implantação de *microchips* nas mãos dos empregados (MATOS, 2022, p. 22), no lugar do uso dos tradicionais crachás de identificação.

As empresas apresentam como benefícios do uso da tecnologia do monitoramento interno o rastreamento de fatores como: “Os *microchips* também podem reduzir os custos de assistência médica para os empregadores, rastreando fatores como duração do sono, pressão arterial e níveis de atividade. Com

essas informações, os *microchips* podem fazer recomendações sobre como os funcionários podem melhorar sua saúde” (GALLO, 2020, *online*).

Considerando ser do empregador a responsabilidade do controle da higiene do ambiente de trabalho, de acordo com o art. 7º, inciso XXII, e art. 170, inciso VI, ambos da Constituição Federal de 1988, faz-se necessária a garantia do local de trabalho, em prol da segurança e saúde do empregado, não se deve fazer uso de medidas invasivas que coloquem em posição de vulnerabilidade o indivíduo, por meio de monitoramento dos seus dados pessoais.

Precisa ser melhor aprofundado pelos pesquisadores, professores, advogados e magistrados como coincidir a permissão do uso de tecnologias de monitoramento interno e a questão do direito à desconexão, também chamado de “direito do trabalhador desligar-se” ou “direito de permanecer *offline*” (MORREIRA, 2021, p. 104). Igualizar essa questão não se mostra uma tarefa fácil, mas necessita de diálogo, pesquisa e solução.

No Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho digno na condição de direito fundamental atesta a necessidade de ampliar a responsabilização dos empregadores e contratantes em geral no que tange aos dados sensíveis dos trabalhadores. A respeito da inclusão do direito ao trabalho nessa categoria, vale destacar as palavras da constitucionalista Ana Maria D’Ávila: “importância da incorporação desses direitos no elenco dos direitos fundamentais é inegável visto que despertaram a consciência da necessidade de proteger não apenas o indivíduo, mas a sociedade na qual ele se desenvolve como ser social” (LOPES, 2001, p. 64).

Existe a possibilidade de mitigar o princípio da autonomia privada inerente às relações entre os particulares, para que prevaleça a eficácia do direito fundamental ao trabalho digno, especialmente com alicerce no dever social do Estado e da proibição ao retrocesso (ALCÂNTRA; XEREZ, 2018). Assim, em que pese haja autonomia nas relações de trabalho, é necessário observar integralmente as normas da LGPD no sentido de proteger os dados dos trabalhadores em geral.

Por fim, existe uma relação entre os direitos trabalhistas e a Lei Geral de Proteção de Dados que aumenta e contribui para a proteção dos trabalhadores em face aos avanços tecnológicos e tratamento de dados pelos controladores. Contudo, não é uma solução absoluta, pois ainda existem inúmeros desafios e impactos das tecnologias, IA e a nova economia que merece atenção dos juristas.

4 – Considerações finais

Comemorar os 80 anos da CLT não significa engessar o direito do trabalho, mas entender as questões atuais decorrentes da globalização e evolução

tecnológica para preparar os juristas para o enfrentamento dos novos desafios sobre as novas formas de trabalho e empregabilidade.

Atualmente, existem riscos de exposição e vazamento de dados, que colocam em xeque a privacidade e a proteção de dados do trabalhador, podendo gerar discriminação e outros prejuízos ao titular dos dados.

Qualquer tratamento de dados que não observe a LGPD poderá causar graves riscos, principalmente quando se trata de dados pessoais sensíveis, tais como utilização de reconhecimento facial no ponto eletrônico da empresa ou por informações relativas à saúde do trabalhador.

Portanto, o empregador tem a obrigação de realizar a implementação da LGPD e, mesmo que ainda haja lacunas sobre alguns aspectos, é importante buscar o que for melhor para a proteção de dados, privacidade e outros direitos fundamentais do trabalhador.

Destaca-se a necessidade da elaboração de um Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais, criação de uma política de acessos, implantação de um sistema com segurança da informação para proteger o tratamento de dados (por ex.: a coleta e o armazenamento dos dados biométricos), fazer definições sobre o compartilhamento, elaborar uma política de retenção e descarte, bem como realizar palestras de conscientização e treinamentos com os funcionários, para mitigar os riscos e resguardar os direitos dos titulares dos dados, sob pena de multas e outras sanções administrativas pela ANPD.

Por fim, conclui-se que a LGPD contribui com a proteção de dados nas relações laborais, mas ainda existem questões controversas e que aguardam um posicionamento da ANPD ou jurisprudencial, para assegurar os direitos dos titulares em consonância com os princípios do Direito do Trabalho e com os princípios da LGPD.

5 – Referências bibliográficas

ALCANTARA, D. C.; XEREZ, R. M. Análise da concretização do direito fundamental ao trabalho pelo Tribunal Superior do Trabalho à luz da teoria da eficácia nas relações privadas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 193, p. 59-85, 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 10.406, de 9 de outubro de 2019*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Decreto/D10046.htm. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. *Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011*. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/portaria-horario-trabalho>. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. *Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009*. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/fiscalizacao/sistema-de-registro-eletronico-de-ponto-srep>. Acesso em: 6 fev. 2023.

CRUZ, Patrícia Moura Monteiro; OLIVEIRA, Elba Suélen Silva; SOUZA, Rafael Rodrigues de. Aplicabilidade da LGPD no ambiente de trabalho. *XXVIII Encontro de Iniciação à Pesquisa*, 2022.

GALLO, Sarah. *Microchipping employees: a rising trend in the future of work?* Disponível em: <https://trainingindustry.com/articles/learning-technologies/microchipping-employees-a-rising-trend-in-the-future-of-work/>. Acesso em: 6 fev. 2023.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

LÉVY, Pierre. *O que é virtual?* São Paulo: Editora 34, 2011.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. *Democracia hoje: para uma leitura crítica dos direitos fundamentais*. Passo Fundo: UPF, 2001.

MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MATOS, Larissa. *Direito digital do trabalho: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina: Coimbra, 2021.

SCHERTEL, Laura (Org.). *Painel LGPD nos tribunais: jurisprudência do 2º ano de vigência a Lei Geral de Proteção de Dados*. Disponível em: <https://painel.jusbrasil.com.br/>. Acesso em: 6 fev. 2023.

Recebido em: 10/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

CRUZ, Patrícia Monteiro; PESSOA, Larissa Rocha de Paula. Os 80 anos da CLT, a globalização e os reflexos da LGPD nas relações trabalhistas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 1, p. 140-150, jan./mar. 2023.