



OS SUJEITOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Vólia Bomfim¹
Iuri Pinheiro²

INTRODUÇÃO

RESUMO:

Trata do empregado e do empregador como sujeitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Explica o titular, o controlador, o operador e o encarregado e suas respectivas responsabilidades. Analisa dois exemplos que abordam as responsabilidades de empregadores.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados. Sujeitos da LGPD.

A proteção de dados pessoais envolve pessoas, sejam elas naturais ou jurídicas. O art. 5º, IX, da Lei 13.709/2018 (LGPD) intitula de agentes de tratamento o controlador e o operador, mas existem outros partícipes nessa engrenagem.

Com efeito, não se pode esquecer o destinatário da lei, que é o titular dos dados pessoais cujos direitos básicos estão taxativamente previstos no art. 18 da LGPD. Não há como ignorar, também, a figura do encarregado (*data protection officer*), de indicação obrigatória por parte do controlador, excetuados os casos de dispensa por parte da Autoridade Nacional de Proteção de Dados e hipóteses controversas em sede doutrinária.

Considerando que a lei expressamente restringiu a nomenclatura de agentes de tratamento apenas ao controlador e ao operador, intitulamos esse trabalho de “Sujeitos da LGPD”, de modo a alcançar outras pessoas

1 Vólia Bomfim é doutora em Direito e Economia pela UGF, Mestre em Direito Público pela UNESA, Pós-graduada em Direito do Trabalho pela UGF, Pós-graduada em Processo Civil e Processo do Trabalho pela UGF, Desembargadora aposentada do TRT da 1ª Região, coordenadora da pós-graduação de LGPD e Compliance do IEPREV, professora, autora de diversos livros e artigos, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira 77) e advogada trabalhista.
2 Juiz do Trabalho do TRT3. Coordenador da Pós-Graduação de Compliance Trabalhista, LGPD e Prática Trabalhista. Professor de diversas instituições, dentre elas PUC-MG, CERS e IEPREV. Professor Convidado de Escolas Judiciais dos TRTs. Escritor de obras jurídicas na área do Direito e Processo do Trabalho. Formação em Compliance Laboral pela Wolters Kluwer (Espanha). Palestrante. Instagram: @iurippinheiro

envolvidas no fenômeno da proteção de dados pessoais.

São, assim, sujeitos da LGPD: o titular, o controlador, o operador e o encarregado.

O TITULAR DOS DADOS PESSOAIS

O **titular** é a pessoa natural a quem se referem os dados objeto de tratamento (artigo 5º, V, da Lei 13.709/18). Sempre será uma pessoa natural, pois a LGPD não se destina à proteção de dados de pessoas jurídicas. No Direito do Trabalho, em regra, são titulares os candidatos a empregos, os empregados, os terceirizados e os demais trabalhadores sem vínculo de emprego que prestam serviços a um determinado controlador (empregador).

O artigo 18 da LGPD relaciona os direitos do titular dos dados nos incisos I a IX:

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

I - confirmação da existência de tratamento;

II - acesso aos dados;

III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei; -

V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto,

mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial; (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019)

VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;

VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;

VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;

IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei. (BRASIL, 2018).

DO CONTROLADOR

Controlador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais (artigo 5º, VI da Lei 13.709/18). A pessoa jurídica, representada por seus sócios, administrador ou diretor, é o controlador, assim como o empregador pessoa natural é o controlador.

O controlador pessoa jurídica precisa indicar a pessoa natural que o representará e informar o seu contato, na forma do artigo 9º, III e IV da LGPD, pois o titular tem direito ao acesso às informações sobre o tratamento de seus dados.

Cabe lembrar que o controlador sempre será a pessoa jurídica e não o seu representante, pois esta tem personalidade jurídica distinta daquele e poderá ser

responsabilizada pelos prejuízos decorrentes das decisões que, seus representantes, em seu nome, tomarem.

Assim, o controlador é aquele que tem o poder de decidir a forma de tratamento, a finalidade do tratamento de cada dado e os meios de tratamento destes dados. Portanto, são elementos para caracterizar o controlador: o poder de decidir os dados que serão tratados; o motivo e o tempo pelo qual serão tratados; as pessoas que terão acesso; os métodos técnicos de proteção dos dados e quem será o operador ou operadores.

O controlador também poderá ser uma pessoa natural quando o tratamento estiver sendo realizado, por exemplo, por profissional liberal, empregador doméstico

isto é, pode o controlador tratar os dados diretamente ou delegar a um ou mais operadores.

Dúvida de relevo que vem atormentando os estudiosos na área é a seguinte: o empregado que trata dados é operador ou age em nome do controlador e, por isso, é mero representante, preposto deste?

O TJDFR editou a Resolução nº 09/2020, instituindo a política de privacidade no âmbito daquele tribunal e, em seu art.5º, classificou os servidores como operadores. O Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, por meio do Provimento nº 68/2020, definiu que seriam considerados operadores todos os seus membros, servidores e

“Dúvida de relevo que vem atormentando os estudiosos na área é a seguinte: o empregado que trata dados é operador ou age em nome do controlador e, por isso, é mero representante, preposto deste?”

ou até mesmo Microempreendedor Individual (MEI).

No que se refere ao MEI, é importante relembrar que este é uma ficção jurídica criada pela Lei Complementar 128, através da qual uma pessoa natural exerce individualmente uma atividade empresarial, mas, ainda assim, se assegura a obtenção de CNPJ, desde que atendidas certas limitações legais.

DO OPERADOR

Operador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador, na forma do artigo 7º, VII da LGPD.

A figura do operador é facultativa,

estagiários.

Lado outro, o Tribunal de Justiça de São Paulo, por meio da Resolução nº 9.918/2020, considerou que apenas são operadores os prestadores de serviços de tecnologia da informação e comunicação.

Afinal, pode ou não um empregado ou um servidor público ser o operador?

O debate perpassa por duas questões fundamentais:

- a) O correto enquadramento das figuras na LGPD;
- b) A existência de responsabilidade solidária prevista no artigo 42, I da LGPD.



A legislação brasileira se limita a dizer, no art. 7º, VII, da LGPD, que o operador é aquele que realiza o tratamento de dados em nome do controlador, não deixando claro se necessitaria ser um agente externo.

De acordo com a *Guidelines 07/2020 da European Data Protection Board (EDPB) (2020)*, para o enquadramento como operador é necessário que: a) seja uma pessoa natural ou jurídica diversa do controlador; b) seja o responsável para tratar dados em nome do controlador.

A dúvida que exsurge a partir daí é se esta pessoa tem que ser necessariamente externa ou pode ser interna, dos quadros do controlador (empregador)? E mais: se for uma pessoa natural externa, poderá ser caracterizada como empregado?

É possível se entender que, quando empregados do controlador fazem atividades de tratamento de dados, é o próprio empregador que as executa, sendo o empregado mero agente ou preposto.

Nessa perspectiva, apenas quando

os serviços fossem delegados a um externo, teríamos a figura do operador, o que é justamente a perspectiva do GDPR, conforme a *Guidelines 07/2020* acima citada.

Por outro lado, quando o operador fosse uma pessoa natural, a resposta também pode passar pelos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Há correntes defendendo que o operador não é subordinado ao controlador, apesar de agir e respeitar as instruções lícitas deste, pois tem liberdade de escolha na sua expertise, como por exemplo, nos elementos não essenciais dos meios de treinamento, como as técnicas de armazenamento, de segurança etc. Nesta esteira de raciocínio, a relação entre controlador e o operador seria de coordenação e não de subordinação. Logo, ausente um dos requisitos, não poderá ser empregado o operador.

Acresce mais que, o fato de o operador responder solidariamente com o controlador, levaria à conclusão de que ele também corre os riscos do seu negócio (tratar dados por delegação), o que também impediria o liame empregatício.

Resumindo, para esta corrente os empregos quando tratam dados, agem em nome do patrão, como prepostos e, neste caso, é o próprio controlador tratando dados através de seus empregados – artigos 932, III e 933 do CC.

Outros, de forma oposta, defendem que o operador é todo aquele que tem como função principal a de tratar dados daqueles sujeitos indicados pelo controlador e, por isso, está subordinado às ordens lícitas deste, isto é, deve obedecer e cumprir as suas instruções.

A expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (*sub* – baixo; *ordinare* –

ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica.

A subordinação tem sido muito utilizada como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho ou de atividade (autônomo, representação, mandato etc.).

A subordinação nada mais é que o dever de obediência, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

Sob esta ótica o requisito da subordinação estaria presente, pois o operador deve cumprir as orientações do controlador no tratamento de dados.

Portanto, a solidariedade prevista no artigo 42, I seria o requisito capaz de afastar a relação de emprego?

De acordo com o artigo 42 da LGPD:

Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.

§ 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados:

I - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o

operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei; (BRASIL, 2018).

Ora, pode um empregado responder solidariamente pelos danos causados a terceiros ou a outros empregados pelo tratamento de dados realizado de forma contrária às instruções do patrão? A responsabilidade solidária seria um risco capaz de afastar o liame empregatício?

A resposta requer uma análise mais cuidadosa dos elementos que descaracterizam o vínculo de emprego pelo risco, exemplificados a seguir: a) a possibilidade de assumirem os danos causados ao tomador; b) o investimento no serviço ou negócio. Trabalhadores que tem uma subordinação discutível e um risco anormal estão situados na zona grise ou zona cinzenta, onde o enquadramento legal (se empregado ou não) fica pouco visível, gerando margens à dúvidas.

O primeiro traço apontado acima a ser observado diz respeito aos danos. De acordo com o artigo 462, § 1º da CLT, o empregador pode descontar do salário do empregado os prejuízos sofridos em virtude do dano que o trabalhador lhe acarretar ou a terceiros³. Da mesma forma, o artigo 223-E da CLT que prevê que todos os que tenham colaborado para a ofensa extrapatrimonial serão responsabilizados, na proporção de sua ação ou omissão. Muitos interpretam tal dispositivo como uma hipótese a mais de responsabilidade direta do empregado causador do dano moral, por exemplo, ou do assédio.

O segundo elemento que coloca um trabalhador na zona fronteira das relações jurídicas travadas com o tomador (*fog* jurídico)

³ Os danos culposos só podem ser descontados do salário do empregado quando autorizados contratualmente. Já os dolosos independem de previsão contratual – art. 462, § 1º, da CLT.

é o fato de ter o trabalhador investido com recursos próprios no negócio. O empregado pode investir em pequenos equipamentos para o exercício de seu trabalho, ofício ou profissão, como ocorre com as manicures⁴, que normalmente participam comprando esmaltes, lixas e algodão; as atendentes de loja que compram suas roupas de trabalho; com o executivo que adquire seu *laptop*; o médico que compra seu estetoscópio; o vendedor que usa seu carro próprio para fazer visitas e vendas; o motoqueiro para fazer entregas etc. Este pequeno investimento não impede a relação de emprego, pois não chega a configurar risco financeiro para o trabalhador. Este é o ponto diferencial, pois um grande investimento pode caracterizar o trabalhador como sócio ou autônomo.

Neste sentido, aparentemente nenhum dos dois elementos são capazes de por si só afastar ou não o vínculo de emprego,

de emprego: a) o contrato intermitente, autorizado no art. 452-A da CLT, gera insegurança para o trabalhador que não tem garantia de quantidade de trabalho mínimo mensal, pois fica à mercê da convocação do patrão e ainda poderá pagar ao patrão uma multa de 50% caso não cumpra o ajustado; b) o teletrabalhador, dependendo do ajuste, pode arcar com os custos da aquisição, manutenção dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho (art. 75-D da CLT). As hipóteses mencionadas transferem ao empregado parte do risco do empreendimento, sem, contudo, segundo a lei, descaracterizar o vínculo.

A reforma trabalhista também inseriu na CLT o artigo 442-B, que deixa a entender que, nas hipóteses de o trabalhador estar qualificado no contrato como autônomo e, na prática se inserir na zona grise, fronteira, duvidosa, o ajuste deve prevalecer para não

“A reforma trabalhista também inseriu na CLT o artigo 442-B, que deixa a entender que, nas hipóteses de o trabalhador estar qualificado no contrato como autônomo e, na prática se inserir na zona grise, fronteira, duvidosa, o ajuste deve prevalecer para não descaracterizar o vínculo de emprego”.

pois tanto os empregados como os autônomos podem ser subordinados e correrem pequeno risco.

A Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017) trouxe outras modificações à CLT e mais algumas hipóteses em que o trabalhador terá risco maior, sem descaracterizar a relação

4 Cabe ressaltar que a Lei 13.352/16 autorizou o sistema de parceria entre o profissional trabalhador e o salão de beleza, desde que efetuado mediante contrato de parceria escrito, devidamente homologado pelos sindicatos das categorias ou, na falta destes, pelo Ministério Público do Trabalho. A existência de tal contrato pode afastar o vínculo de emprego entre as partes se preenchidos os requisitos exigidos pela lei.

descaracterizar o vínculo de emprego.

Da mesma forma os artigos 166 e 169 da Lei 7.565/86 que tratam das obrigações do comandante e atraem a regra da responsabilidade civil específica, como bem decidiu a 8ª Turma do TST, nos autos do proc. AIRR 00011-18.2011.5.15.0061, que manteve a condenação do empregado, comandante de avião, no pagamento de indenização de R\$ 50.000,00 ao patrão, pelas graves sequelas físicas e morais em razão de um pouso mal sucedido para o qual o comandante-empregado teria concorrido com grave imperícia na pilotagem (BRASIL, 2015).

O farmacêutico, inclusive se for

empregado, também tem responsabilidade específica por seus atos até um ano após a extinção do contrato, na forma do artigo 16, parágrafos 1º e 2º da Lei 5.991/73 (BRASIL, 1973).

Percebe-se dos exemplos acima, que não é a primeira vez que a legislação permite a responsabilidade de empregados por danos.

EXEMPLO 1

Empresa ABC contrata a empresa Alpha para que esta compartilhe, na forma da legislação pátria, os dados de seus empregados com os órgãos público, e os armazene, durante a relação de emprego. Desta forma a empresa Alpha, prestadora dos serviços contratados pela empresa ABC, receberá os dados desta e os compartilhará com aqueles órgãos públicos determinados pela lei, apenas durante a vigência da relação de emprego.

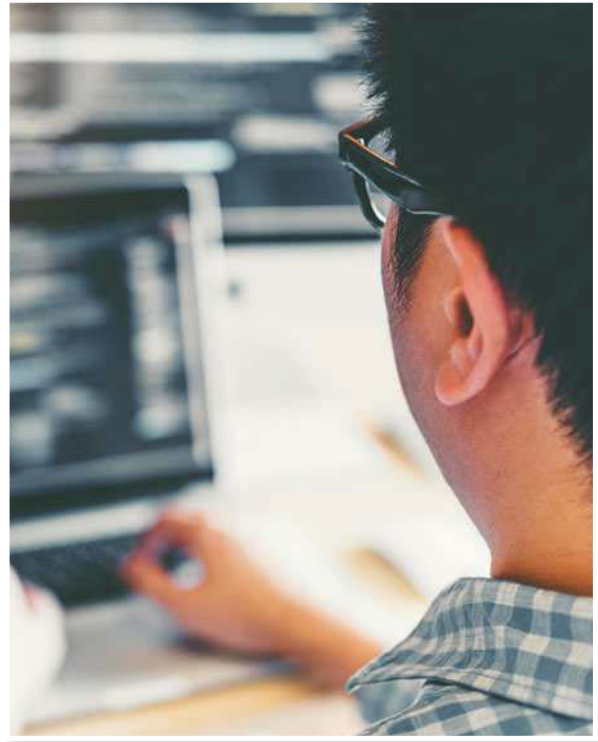
Neste exemplo, será controlador a empresa ABC e será operador a empresa Alpha.

Entretanto, não há relação entre o empregador controlador e o Estado, que recebe os dados por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) para fins de cadastro geral de empregados, concessão de benefícios previdenciários, gestão e pagamento do FGTS, entre outros.

Ambos são dois controladores autônomos e independentes, não se aplicando a solidariedade prevista no artigo 42, I da LGPD, pois cada um dirige e determina o tratamento de dados de forma independente, embora tratem os mesmos dados.

EXEMPLO 2

Empregado, responsável pelo RH, que recebe os dados do empregado para emitir a



folha de pagamento, ignora os procedimentos internos de proteção e, inadvertidamente, deixa vaziar dados de todos os empregados. Este empregado responde pelos danos causados a estes?

- a) Para os que defendem que ele não é operador, sua responsabilidade decorre do artigo 462 da CLT e, havendo previsão contratual, poderá o empregador efetuar o desconto salarial;
- b) Para os que defendem que este empregado é também operador, sua responsabilidade é solidária e, por isso, responderá pelos danos causados aos demais empregados.

Em qualquer das duas hipóteses, ainda caberá, dependendo do caso, a aplicação de punições disciplinares, inclusive da justa causa.

DO ENCARREGADO

O **encarregado** é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os

titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), na forma do artigo 5º, VIII da LGPD.

Pode ser uma pessoa física ou jurídica e será a responsável pela adequação do controlador à LGPD, guiando a empresa para agir em conformidade e para proteção dos dados de pessoas físicas tratados pelo controlador.

O encarregado é denominado na literatura comparada “*data protection officer*” (DPO), justamente por ser o responsável pela proteção de dados pessoais.

A identidade e as informações de contato do encarregado devem ser divulgadas de fora pública, clara e objetiva, preferencialmente em sítio eletrônico.

De acordo com a Lei 13.709/18, são atribuições do encarregado:

Art. 41. O controlador deverá indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais.

(...)

§ 2º As atividades do encarregado

consistem em:

I - aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências;

II - receber comunicações da autoridade nacional e adotar providências;

III - orientar os funcionários e os contratados da entidade a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais; e

IV - executar as demais atribuições determinadas pelo controlador ou estabelecidas em normas complementares. (BRASIL, 2018).

Enquanto a figura do operador não estará necessariamente presente, a do controlador é obrigatória, como se observa do comando contido no caput do artigo 41 acima transcrito que utiliza a expressão “deverá”.

Podemos ilustrar em termos gráficos da seguinte maneira:



Figura 1: Encarregado e *data protection officer*

Em uma perspectiva mais lúdica, poderíamos ilustrar da seguinte maneira:



Figura 2: Papéis e fluxo de dados (Imagem desenvolvida por Gisele Kauer)

Embora o comando legal seja taxativo, um questionamento surge. Microempresas, empregadores domésticos, empregadores pessoas naturais e MEI também são obrigados a contratar o encarregado mesmo tendo poucos ou apenas um empregado?

A LGPD se aplica a todas as pessoas físicas e jurídicas que tratem dados, portanto, estes empregadores não estariam excluídos de sua aplicação. Todavia, o parágrafo 3º do artigo 41, da Lei 13.709/18, permite que a autoridade nacional estabeleça normas sobre a definição e atribuições do encarregado, inclusive quando à sua dispensa. Portanto, futuramente poderá ser dispensada a contratação de encarregado para as microempresas, MEI que contrate empregado, pessoas naturais e empregadores domésticos, o que seria extremamente razoável, considerando o elevado custo dessa mão de obra.

Enquanto não houver a referida regulamentação pela Autoridade Nacional, vários questionamentos exsurgem:

- O DPO tem que ter formação específica?

Não há qualquer exigência de formação específica para o encarregado (DPO) no âmbito da LGPD, mas alguns conhecimentos são extremamente recomendáveis para o bom exercício desta função.

O conhecimento da legislação é essencial para exata compreensão de suas responsabilidades. Já o conhecimento jurídico pode ser um aliado relevante, assim como o conhecimento de tecnologia da informação, considerando que o tratamento de dados e os meios de proteção e vulnerabilidades passam muito pelos meios informatizados.

O DPO pode ser empregado ou terceirizado?

Há quem defenda incompatibilidade entre a função de encarregado e a condição de empregado. Isso porque a figura do encarregado demanda real autonomia

para que se possa ter a liberdade de apontar os erros, indicar soluções e adotar providencias determinadas pela ANPD, o que não se encontraria, para alguns, na figura de empregado.

Em que pese o respeito à opinião acima, entendemos que a relação de emprego pode ter graus diversificados de subordinação e autonomia. A título de exemplo, o gerente geral de uma agência bancária tem considerável autonomia, mas nem por isso deixa de ser empregado.

Além disso, não há qualquer vedação legal para que o empregado exerça essa atribuição, o que, aliás, vem sendo comum em várias empresas.

Considerando que a LGPD, em sua redação atual, não exige que o encarregado seja pessoa natural, a semelhança do que se passa no GDPR, certamente será comum a delegação dessa atividade para outras empresas, em uma terceirização⁵ do serviços de encarregado.

O Encarregado pode cumular outra função na empresa? E, se isso ocorrer, o empregado tem direito a adicional por acúmulo de função?

É importante lembrar que uma função pode compreender várias tarefas e que o art. 456, parágrafo único, da CLT, prevê que o empregado se obriga a qualquer atividade compatível com a sua condição pessoal, atraindo uma grande dificuldade para se cogitar em direito ao acúmulo de função.

Além disso, apenas mediante uma previsão expressa é que se poderia entender que o empregado que execute uma atividade não possa desenvolver

qualquer outra, restrição essa que não existe no ordenamento estatal para o caso de encarregado.

A controvérsia sobre eventual acúmulo de função certamente recairá nos casos em que o empregado já executava determinadas atividades que não envolviam grandes responsabilidades e que depois passou a exercer também a atividade de encarregado.

Isso porque, nesse caso, alguns podem defender um desequilíbrio do pactuado originário com assunção de maiores responsabilidades sem contraprestação adicional, razão pela qual pode ser defendida a concessão de adicional por acúmulo com esteio na aplicação analógica da lei do radialista ou a estipulação judicial de salário equitativo (art. 460 da CLT).

Contudo, é importante salientar que a jurisprudência é bem restritiva ao acúmulo de função em virtude de, em regra, o empregado não as executar simultaneamente e receber salário por unidade de tempo.

O Encarregado tem estabilidade ou garantia de emprego pelo exercício desta função?

É comum que empregados que necessitem de autonomia para o desempenho de suas atividades possuam alguma espécie de garantia de emprego, a fim de desempenhá-las com máxima liberdade.

Contudo, isso demanda a existência de previsão expressa nesse sentido, razão pela qual ficará na dependência de negociação coletiva nesse sentido.

O Encarregado pode trabalhar para mais de um controlador?

5 Não se ignore que o art. 4º-B da Lei 6.019/74 exige que a terceirização ocorra para pessoas jurídicas.

Não há qualquer óbice para que o encarregado exerça essa função para mais um controlador, seja ele empregado ou um autônomo.

É necessário, contudo, observar a existência de eventual cláusula de exclusividade.

CONCLUSÃO

O debate acima acerca do operador empregado é de interesse de todos e não apenas dos acadêmicos e estudiosos, pois a opção por uma corrente ou outra provoca uma série de consequências na própria implementação da LGPD e, principalmente, na responsabilização pelos danos.

Da mesma forma, importante delinear as características do DPO para evitar mais celeumas a respeito do tema.

O ideal é que a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, com base no art. 41, § 3º, da LGPD, dissipe as dúvidas e regulamente os temas acima.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 5.991, de 17 de dezembro de 1973. Dispõe sobre o Controle Sanitário do Comércio de Drogas, Medicamentos, Insumos Farmacêuticos e Correlatos, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**: 17 dez. 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5991.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial**

da União: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Lei nº 13.709, de 15 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 157, p. 59, 15 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. ED-AIRR - 11-18.2011.5.15.0061. Relatora: Jane Granzoto Torres da Silva. **Pesquisa de Jurisprudência**. 2018. Disponível em: 18 dez. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.cecfeb55a6ef3a4b5783dfbdd4b42018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 15 jun. 2021.

EUROPEAN DATA PROTECTION BOARD. **Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR**. [S.l.], 2 set. 2020, p. 24. Disponível em: https://edpb.europa.eu/our-work-tools/documents/public-consultations/2020/guidelines-072020-concepts-controller-and_en. Acesso em 22 out. 2020.