# XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

## DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**JONATHAN CARDOSO RÉGIS**

**DIOGO DE ALMEIDA VIANA DOS SANTOS**

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**
**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

**Conselho Fiscal:**
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
**Secretarias**
**Relações Institucionais:**
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
**Comunicação:**
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
**Relações Internacionais para o Continente Americano:**
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
**Relações Internacionais para os demais Continentes:**
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
**Eventos:**
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direitos e garantias fundamentais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Diogo De Almeida Viana Dos Santos; Eloy Pereira Lemos Junior; Jonathan Cardoso Régis.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-624-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos. 3. Garantias fundamentais. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34




Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

# XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

## DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

---

## Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o XXIX Congresso Nacional do Conpedi Balneário Camboriú - SC, realizado entre os dias 07, 08 e 09 de dezembro de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos, cujo encontro teve como tema principal "Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities".

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direitos e Garantias Fundamentais II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas aos direitos e garantias fundamentais, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Diogo De Almeida Viana Dos Santos

Universidade Estadual do Maranhão - UFMA, e Universidade UNICEUMA

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Jonathan Cardoso Régis

Universidade do Vale do Itajaí - Univali

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE, ÉTICA EMPRESARIAL E A PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

# PROGRAM FOR INTEGRITY, BUSINESS ETHICS AND DATA PROTECTION IN LABOR RELATIONS

**Bárbara Madalena Heck da Rosa** [1]
**Luiz Eduardo Gunther** [2]

**Resumo**

A importância da implementação de políticas de tratamento de proteção de dados, no que concerne a relação de trabalho, a necessidade das boas práticas de governança corporativa, como o programa de integridade pautado em comportamentos éticos são essenciais para o monitoramento das atividades, garantindo, dessa forma, o direito fundamental da proteção de dados nas relações de trabalho. Partindo desse pressuposto, objetiva-se com o artigo analisar como o programa de integridade e a ética empresarial podem garantir o direito fundamental da proteção de dados nas relações de trabalho, assim como, responder à pergunta: em que medida o programa de integridade na esfera privada e a ética empresarial podem garantir a proteção de dados nas relações de trabalho? Identificou-se a importância da implementação de políticas de tratamento de proteção de dados no que concerne a relação de trabalho, assim como é necessário que a empresa tenha boas práticas de governança corporativa, como um programa de integridade pautado em comportamentos éticos para que possa fazer o monitoramento das atividades, garantindo, dessa forma, o direito fundamental da proteção de dados nas relações de trabalho, investigação mediada por pesquisa bibliográfica e qualitativa.

**Palavras-chave:** Programa de integridade, Ética empresarial, Proteção de dados, Relações de trabalho. transdisciplinaridade

**Abstract/Resumen/Résumé**

The importance of implementing data protection treatment policies, with regard to the employment relationship, the need for good corporate governance practices, such as the integrity program based on ethical behavior are essential for monitoring activities, thus ensuring way, the fundamental right of data protection in labor relations. Based on this assumption, the article aims to analyze how the integrity program and business ethics can guarantee the fundamental right of data protection in labor relations, as well as answer the question: to what extent the integrity program in the sphere Can privacy and business ethics guarantee data protection in labor relations? The importance of implementing data protection

[1] Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo PPGD UNICURITIBA. Bolsista da Faculdade CENSUPEG e da FAPAD. Professora da Faculdade CENSUPEG. Advogada. Orcid: http://orcid.org/0000-0003-3226-509X. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0484173372708015.E-mail: barbara.madalena@gmail.com.

[2] Pós-doutor em Direito pela PUC/PR. Doutor em Direito pela UFPR. Mestre em Direito pela UFPR. Graduado em Direito pela UFPR. Desembargador no TRT 9ª Região. Professor permanente do PPGD UNICURITIBA.

treatment policies regarding the employment relationship was identified, as well as it is necessary for the company to have good corporate governance practices, such as an integrity program based on ethical behavior so that it can do monitoring activities, thus guaranteeing the fundamental right of data protection in labor relations, investigation mediated by bibliographic and qualitative research.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Integrity program, Business ethics, Data protection, Work relationships. transdisciplinarity

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo possui como objetivo analisar como o programa de integridade e a ética empresarial podem garantir o direito fundamental da proteção de dados nas relações de trabalho.

O programa de integridade surgiu com o advento da chamada Lei Anticorrupção, mais especificamente pelo decreto que a regulamentou, que possui como pressuposto um conjunto de normas de condutas e de procedimentos que uma pessoa jurídica aplica em suas atividades empresariais para mitigar riscos e corrigir irregularidades.

As empresas privadas, buscam o programa de integridade como um pilar da governança corporativa e boas práticas comportamentais, para cada vez mais atuarem e mostrarem por meio da transparência e da ética empresarial a condução das suas atividades negociais e o comportamento dos seus trabalhadores, terceiros e fornecedores.

Com o entendimento de que a ética é o valor superior e que promove o fortalecimento das normas constitucionais, tendo como premissa que é a ciência dos comportamentos humanos, a importância dos trabalhadores e empregadores atuarem com atitudes transparentes alude à empresa, a marca de empresa cidadã, principalmente do ponto de vista da economia que tem fomentado um mercado com dados pessoais como moeda de troca.

Tal cenário, no contexto das relações de trabalho pressupõe ameaça ao direito fundamental da proteção de dados, caso a empresa não possua meios de mitigação de riscos e de proteção à direitos fundamentais dos seus trabalhadores.

A partir dessas considerações, deriva-se a seguinte pergunta de pesquisa: em que medida o programa de integridade na esfera privada e a ética empresarial podem garantir a proteção de dados nas relações de trabalho? Para se construir uma resposta adequada ao aludido questionamento, utilizar-se-á de pesquisa bibliográfica e da aplicação do método dedutivo, ferramental necessário e suficiente para essa primeira abordagem.

## 2 PROGRAMA DE INTEGRIDADE: COMPLIANCE TRABALHISTA

As empresas privadas, cada vez mais atuarem e mostrarem por meio da transparência, da ética empresarial na condução das suas atividades negociais e no comportamento dos seus

trabalhadores, terceiros e fornecedores, além, é claro, atuar em conformidade com a legislação, políticas institucionais e regulamentos, e isso, é oportunizado por meio do programa de integridade que também pode ser chamado de compliance, previstos na Lei Anticorrupção. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022)

Importante mencionar que o combate a corrupção, no Brasil, se intensificou com a promulgação da Lei n. 12.846 de 1° de agosto de 2013 que foi regulamentada pelo Decreto n. 8.420 de 18 de março de 2015, que por sua vez foi revogado pelo Decreto n. 11.129 de 11 de julho de 2022, ambos decretos utilizam a expressão Programa de Integridade que corresponde, segundo o caput do artigo 56, deste último Decreto, em um conjunto de normas de condutas e de procedimentos que uma pessoa jurídica aplica em suas atividades empresariais para mitigar riscos e corrigir irregularidades. (BRASIL, 2022; BRASIL, 2013)

> A referida lei responsabiliza pessoas jurídicas de forma objetiva, ou seja, independentemente de culpa. Ainda que os atos de corrupção tenham sido cometidos exclusivamente por empregado ou preposto, sem anuência ou participação direta da empresa, mas em seu benefício, a pessoa jurídica será responsabilizada. (KRUPPA, 2020, n.p.)

Nesse sentindo, o fortalecimento do programa de integridade nas empresas privadas brasileiras intensifica a prática e aplicação de controles internos, preservando a reputação empresarial e evitando as sanções regulatórias, demonstrando que os padrões éticos, e valores institucionais devem ser praticados. (CANDELORO; DE RIZZO, 2012)

> Há o entendimento que a "Lei Anticorrupção" (Lei 12.846/2013) contribuiu para o fortalecimento da implementação de controles internos e de programas de compliance, já que prevê a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas envolvidas, incentivando uma atuação empresarial preventiva, ética, e combativa, a qual reforça a confiança dos investidores no âmbito nacional e internacional, trazendo benefícios a toda sociedade brasileira. (JOBIM, 2018, n.p.)

O compliance pode ser compreendido como um conjunto de disciplinas ou procedimentos destinados a fazer cumprir as normas legais e regulamentares, bem como as políticas e as diretrizes institucionais, além de detectar, evitar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer dentro da organização. (SILVA; COVAC, 2019)

Por envolver questões estratégicas, o compliance ou programa de integridade, se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e

éticas para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

No entanto, o compliance não existe apenas para assegurar que a instituição cumpra com suas obrigações regulatórias, mas também para assistir à alta administração na sua responsabilidade de observar o arcabouço regulatório e as melhores práticas na execução das estratégias e dos processos decisórios. (CANDELORO; DE RIZZO, 2012)

Nesse sentido é que Renato de Mello Jorge Silveira e Eduardo Saad-Diniz orientam que o termo compliance possui um viés preventivo, tendo em vista que objetiva a diminuição de riscos da atividade, e, por ter *"sua estrutura pensada para incrementar a capacidade comunicativa da pena nas relações econômicas, ao combinar estratégia de defesa da concorrência leal e justa com as estratégias de prevenção de perigos futuros"*. (SILVEIRA; SAAD-DINIZ, 2015, p.255).

O programa de integridade também é conhecido por programa de compliance, e está dentre os pilares da governança corporativa que traz como critério os valores e padrões éticos, além do cumprimento da legislação e determinações de órgãos regulamentadores, assim como seguir com imposições contratuais. (CARVALHOSA; KUYVEN, 2020)

Importante considerar que o programa de integridade opera como um guardião da cultura ética, zelando para que sejam obedecidas todas as normas legais e regulamentares que disciplina o ambiente de trabalho, inclusive por meio do código de conduta que deverá ser criado. (SILVA; COVAC, 2019)

Os objetivos do programa de integridade, segundo os incisos I e II do artigo 56, do Decreto n. 11.129 de 11 de julho de 2022, são: de *"prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e ainda, fomentar manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional"*, trazendo benefícios como a seguir será abordado. (BRASIL, 2022)

Para a gestão de uma organização na sociedade contemporânea, em que mercados, serviços, produtos, tecnologias e concorrências estão sujeitos a mudanças constantes, é cada vez maior a exigência de competências sofisticadas e personalizadas. (SILVA, 2019)

Com o cenário progressivamente mais competitivo, exigente e complexo, com margens e rentabilidade cada vez menores, a organização que deseja se destacar deve oferecer produtos e serviços com alto padrão de qualidade, atendendo da melhor maneira às necessidades do mercado e dos clientes. (SILVA, 2019)

O descumprimento da legislação nacional e internacional pelas empresas pode trazer efeitos prejudiciais à imagem e reputação da empresa, especialmente quando a conduta violar padrões socialmente aceitos. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

> A propósito, a imagem da organização vem sendo cada vez mais considerada como algo inerente e indispensável à sua sustentabilidade, algo que pode levá-la ao sucesso ou ao fracasso, e o compliance vem sendo visto nesse cenário como um dos mais relevantes mecanismos de proteção à imagem e à reputação da organização perante os stakeholders em geral, pois tem o poder de evitar atos que possam gerar danos, ao melhorar os índices descumprimento de normas internas e estatais. (ANDRADE; FERREIRA, 2017, n.p.)

A necessidade de tornar as empresas privadas brasileiras cada vez mais íntegras para resguardá-las de infortúnios do mercado, trazem consigo a prioridade na criação de aprimoramento de práticas que coadunam com a legislação, com a ética empresarial e os direitos humanos, tornando as práticas de governança voltadas ao desempenho da empresa, cuidando dos seus profissionais. Esse conjunto demonstra a necessidade de cenário corporativo e organizacional que deve utilizar mecanismos regulatórios insculpidos com os valores institucionais o que resulta em abundantes possibilidades mercadológicas. (SILVA; COVAC, 2019)

Assim, diante do conceito de compliance ou programa de integridade, surge a necessidade de se estruturar e delinear procedimentos e mecanismos que serão o fundamento para a implantação do conjunto de ações que um programa de integridade precisa conter para atingir e garantir o seu objetivo, ou seja, a prevenção, a atuação empresarial pautada em padrões éticos, conforme o parágrafo único do artigo 56 do Decreto n. 11.129/2022. (BRASIL, 2022)

Portanto, considerando a visão sistêmica de um programa de integridade deve considerar o modelo de negócio da organização e incorporar aos controles internos, medidas específicas de análise e ratificação desses controles. Tais medidas devem ter como foco o reconhecimento das falhas e potenciais fragilidades dos processos, assim como a identificação de potenciais melhorias nos controles já existentes, de forma a garantir a transparência e precisão dos registros contábeis e da documentação da empresa. (CLAYTON, 2013, p. 149-166)

Verifica-se que a função e os benefícios do programa de integridade ficam evidentes no ambiente corporativo quando a empresa compreende aquilo que se chama risco de compliance ou risco de não conformidade, que significa, de maneira bastante resumida, no risco de incorrer em sanções legais ou regulatórias, de perdas financeiras ou de reputação como resultado de falha no cumprimento de leis, regulamentos, código de conduta, políticas e procedimentos internos, dentre

outros: melhorar na qualidade e na velocidade das interpretações políticas e regulatórias e em seus respectivos procedimentos; melhorar do relacionamento com os órgãos reguladores; melhorar no relacionamento entre acionistas, sócios, clientes e partes relacionadas; aumentar a velocidade de novos produtos e serviços em conformidade; disseminar de padrões ético-culturais de compliance pela organização; acompanhar correções de deficiências (não conformidades); decidir o negócio baseadas em compliance; evitar o chamado custo de não conformidade, que se traduz por danos à imagem da organização e/ou de seus funcionários e perda do valor da marca, dentre outros. (SILVA; COVAC, 2019)

A função de compliance também tem por objeto o tratamento e a prevenção de conflitos de interesse, que podem ser traduzidos pela divergência de interesses entre indivíduos que fazem parte da empresa ou na relação entre sócios, acionistas, profissionais, parceiros, fornecedores, credores, consumidores e órgãos governamentais. (SILVA; COVAC, 2019)

Importante que o programa de integridade (responsabilidade legal) de cada empresa seja organizado e delineado de tal forma que possa fazer sentido para sua a cultura organizacional, políticas institucionais, valores e condutas com padrões éticos (responsabilidade ética), integridade e transparência, para que reflitam na imagem e governança corporativa, trazendo no bojo de suas atividades empresariais o desenvolvimento dos negócios com base em um propósito maior (responsabilidade social), além dos lucros (responsabilidade econômica).

Nas relações de trabalho, o compliance trabalhista, segundo De Souza e Bellinetti (2020, p.221-238), "*consiste no cumprimento de normas trabalhistas e de regras éticas, morais e transparentes relacionadas ao direito do trabalho, tanto no ambiente empresarial interno quanto nas relações empresariais com clientes, investidores e fornecedores".*

Assim como sua implementação vai mais além de uma ferramenta para prevenção de sanções da legislação, porque trata de garantia de direitos fundamentais individuais, interesses difusos e coletivos, com isso, entende-se que o compliance trabalhista abarca controles internos e diversas medidas que a empresa precisa implantar à fim de evitar a ameaça ao direito fundamental da proteção de dados e aos demais direitos trabalhistas. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022)

Diante disso, identifica-se a necessidade da empresa implementar programa de integridade que aborde regras de proteção de dados para o cumprimento e garantia dos direitos fundamentais.

## 3 ÉTICA EMPRESARIAL E A TRANSDISCIPLINARIDADE

*"Os postulados éticos universais traduzem a homogeneidade na essência das manifestações humanas na história e na fundação e extinção das sociedades"*. (KNOERR; SÉLLOS-KNOERR, 2019, p.292)

Assim como o programa de integridade, a ética empresarial está intrinsicamente vinculada a governança corporativa. O termo ética empresarial é mais restrito do que o de ética geral, por esse motivo, importante realizar breve introdução sobre a ética geral. (MATTOS, 2005)

No entendimento e ensinamentos do Professor Doutor Fernando Gustavo Knoerr e da Professora Doutora Viviane Coêlho de Séllos-Knoerr (2019, p.285), podemos entender a ética, inicialmente, como:

> [...] um conjunto de regras que suplantam o tempo e o espaço, atingindo a toda a comunidade humana como uma necessidade fundamental à convivência, o anseio por celebrá-la em uma sociedade é refletido no exercício do poder constituinte, originário ou derivado, assim como na própria interpretação das normas constitucionais.
> A ética inspira a positivação do direito, para que o que for permitido, proibido ou obrigado, o seja a todos, e a ninguém seja dado o direito de alegar o seu desconhecimento.
> A ética corresponde à conduta pautada na axiologia e é voltada ao desenvolvimento da antropologia, ou melhor, tem base em valores e destina-se à evolução do indivíduo em benefício da espécie humana.
> Os princípios gerais ou básicos da ética são universais, transcendem o tempo e o espaço, atingem a um sem número de destinatários e refletem a imprescindibilidade da convivência, da comunicação, da ajuda mútua, do intercâmbio e da tolerância entre os indivíduos, entre os povos e entre as gerações, pois, "atrás das mudanças realizadas pela tecnologia, organização e escala da política, também existe uma certa uniformidade".

Para alguns autores, existe dificuldade de se conceituar ética que pode ser pela sua profunda interpenetração ao conceito de moral, mesmo sendo diferente. (LUCCA, 2019, p. 40)

Newton de Lucca (2009, p.42) entende que a procura do bem é o objetivo do homem e *"a moral estabelece normas de conduta que o conduzem ao bem"*.

Nesse sentido, "a ética é valor superior e estes são superiores no ordenamento jurídico como também fundantes de tal ordenamento, seu conteúdo é metajurídico, entremeia o Direito e a moral. Promove o fortalecimento da norma constitucional pela redução da discricionariedade dos poderes públicos", também pode ser considerado como "fundamento do Estado e das sociedades". (KNOERR; SÉLLOS-KNOERR, 2019, p.300)

Diante disso, importante mencionar que o conceito de moral é problemático, e para entender isso, busca-se a ética racional que é designada habitualmente de consciência moral, e que

a moral estabelece normas da conduta humana que são fundamentalmente éticas. (LUCCA, 2009, p.42-43)

> Busca-se, com frequência, distinguir ética e moral. Usemos 'ética' para designar um ponto de vista supra ou meta-individual; 'moral' situar-nos no nível da decisão e da ação dos indivíduos. Mas a moral individual depende implícita ou explicitamente de uma ética. Esta se resseca e esvazia sem as morais individuais. Os dois termos são inseparáveis e, às vezes, recobrem-se; cm tais casos, usaremos indiferentemente um ou outro. Nesse espírito, conceberemos a ética complexa como um metaponto de vista com-portando uma reflexão sobre os fundamentos e os princípios da moral. (MORIN, 2007, p.15)

Para tanto, a ética é parte da filosofia responsável pela investigação dos princípios que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam o comportamento humano, analisando sobre a realidade social, impõe-se mencionar que a ética é *"uma reflexão crítica e filosófica sobre a moral na procura daquilo que a caracteriza e a justifica"* (p. 64-65), e ainda, que *"a ética aprimora e desenvolve o sentido moral do comportamento influencia a conduta humana"* (p.67), e que a investigação constitui uma opção metodológica, nomeada por Hannah Arendt de fenomenologia conceitual ou terminológica (p.60). (LUCCA, 2009)

A reflexão ética: subjetiva e objetiva, podem ser explicadas com fundamento na língua grega, como duas palavras homônimas e que possuem a mesma etimologia: *"êthos (nOrxn) e ethos (Oixn) - indicam, a primeira, de um lado, o domicílio de alguém, ou o abrigo dos animais, e de outro, a maneira de ser ou os hábitos de uma pessoa; a segunda, os usos e costumes vigentes numa sociedade e também, secundariamente, os hábitos individuais"*. (COMPARATO, 2006, p. 96)

Para Reale (1995, p.49), "*ética é a ciência normativa dos comportamentos humanos*". Por outro lado, Srour (2013, p.4) conceitua ética como conceito geral:

> A ética é um saber científico que se enquadra no campo das Ciências Sociais. É uma disciplina teórica, um sistema conceitual, um corpo de conhecimentos que torna inteligíveis os fatos morais. Mas o que são fatos morais? São fatos que implicam escolhas que os agentes fazem entre o bem e o mal [...] com base em juízos de valor [...] apreciações sobre o que considera aceitável ou inaceitável à luz dos valores que prezam.

No conceito geral desenvolvido por Vasques (1993), o foco era no comportamento moral, traz a ideia de que as doutrinas éticas se desenvolvem em diferentes épocas e sociedades como respostas aos problemas que surgiam, típicos da realidade humana e social, mas que eram factíveis a mudanças.

Entende-se que em uma sociedade, a perenidade de um grupo depende de uma estrutura pautada na ética, voltada para valores, princípios, limites, respeito à pessoa e sentido de bem comum. (MATTOS, 2005)

Consequentemente, quando não se compartilha uma mesma meta ou um mesmo propósito com ética, não existe pacto possível, porque amar o próximo, respeitar, entender a legitimidade do outro em uma relação de confiança, e não de medo, não teria razão de existir. (ECHVERRÍA, 2004).

Com essa perspectiva, origina-se a Ética Empresarial, que nasceu nos anos 70, pois fundou-se na crise de confiança gerada por uma série de escândalos que afetaram a sociedade americana, quer na esfera política, quer na esfera propriamente econômica. Para além desta crise que levou ao aparecimento desta ética, hoje as empresas veem-se perante problemas para os quais não há soluções feitas. Os especialistas consideram que o movimento de globalização é imparável e que poderá ser benéfico para os países menos desenvolvidos se for feito com regras. (LUCCA, 2009, p.75)

> Se é certo que a ética empresarial, tal como a concebo, é algo um pouco mais elaborado do que a ideia estampada tanto no art. 1.011 do Código Civil, quanto no art. 153 da Lei nº 6.404/1976 (que disciplinou as sociedades por ações no Brasil), ambas no sentido de que o administrador da sociedade deverá ter, no exercício de suas funções, o cuidado e a diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração de seus próprios negócios - igualmente ética sem dúvida nenhuma -, parece-me evidente não poder separá-la do pensamento filosófico moderno e pós-moderno, sob pena de estar preconizando um marketing da ética, ou um negócio da ética e não a ética propriamente dita. (LUCCA, 2009, p. 222)

A importância das empresas e as pessoas se predisporem a necessidade ética, emite uma sensibilidade social e demonstra que o valor e a relevância do bem moral se torna possível quando há consciência ética. (MATTOS, 2005)

Isso mostra que a educação ética faz parte da cultura empresarial, porque quando se trata de lucro, que é o que proporciona a perenidade da empresa, o conteúdo ético precisa estar arraigado. (COSENZA; CHAMOVITZ, 2007)

O termo ética refere-se com frequência a um conjunto de regras que permitirão, supostamente, governar ou orientar o comportamento. Entretanto, existem várias hipóteses de leitura da palavra ética e de sua fundamentação, como por exemplo, a ética empresarial na sua relação com a ética cívica e econômica. (JESUS; SARMENTO; DUARTE, 2017)

Uma organização sustentável sem ética empresarial não existe, porque em algum momento, a conduta ou a má reputação de uma empresa afetará sobremaneira suas relações com os seus consumidores, também irá influenciar na permanência dos profissionais e parceiros, corroborando para o enfraquecimento do seu crescimento e a sua perenidade no mercado. (SOBREIRA FILHO; LEITE; MARTINS, 2019)

Ademais, ao aproximarmos o direito e a empresa, verifica-se que a segunda é importantíssima no contexto atual da sociedade, porque possui considerável poder de transformação e as atitudes e aspirações das sociedades foram se igualando, trazendo o utilitarismo da empresa, bem como da sua eficácia técnica, com inovações constantes. (LUCCA, 2009)

A importância da empresa na atualidade, trazendo a ideia de que o equilíbrio da sociedade depende de fatores, quais sejam: governo, família e empresa, e enfatiza que o futuro do Brasil está nas mãos das empresas. (LUCCA, 2009)

É evidente, no entanto, que a organização empresarial é gerida por indivíduos, e que a ética de cada indivíduo pode ser levada para o ambiente e atividades da empresa, por isso, a importância da formação do hábito é importante porque vai influenciar no comportamento ético de cada pessoa, o que corrobora com a prática reiterada de condutas éticas e os líderes possam cultivar os valores e condutas éticas praticando-as. (LUCCA, 2009)

A função social da empresa precisa ser considerada quando suas normas forem elaboradas, porque isso vai impactar nos deveres dos administradores, denotando maior responsabilidade no cumprimento da função social que deve ser cumprida. (LUCCA, 2009)

No entanto, a função social da empresa deve ser cumprida, assim como a responsabilidade social, porque obter lucro não é a única responsabilidade empresarial. Pode-se dizer que *"cumprir uma função social implica assumir a plenitude da chamada responsabilidade social"* (p.328), bem como, *"o indeclinável dever ético de pôr em prática as políticas sociais tendentes a melhorar as condições e a qualidade de vida de todos os nossos semelhantes"* (p.329). (LUCCA, 2009)

Do ponto de vista da economia, as redes têm fomentado um mercado lucrativo que tem a informação e dados pessoais como moeda de troca, o que está fazendo gerar um capitalismo informacional, denominado como Capitalismo de Vigilância, que se baseia em um modo de circulação econômica de intermediação lucrativa e movimentação de dados digitais, e, consequentemente está tornando a garantia da proteção de dados por parte da empresa, uma prática comportamental. (VIDOLIN; REIS, 2021)

Outro reflexo importante são as mudanças nas relações através da sociedade civil no que tange a tecnologia e informação, está mudando a forma de agir das empresas. (VIDOLIN; REIS, 2021)

As empresas precisam se adequar à Lei Geral de Proteção de Dados, tendo em vista que são obrigadas a garantir o direito fundamental da proteção de dados ao empregado na relação de trabalho, devendo ter transparência e ética na coleta de dados, ou seja, devendo coletar apenas os dados necessários que possibilitam a relação de trabalho. (VIDOLIN; REIS, 2021)

Em síntese, denota-se a importância das empresas adotarem em seus comportamentos, a ética, a transparência, com atitudes cidadãs, humanas e institucionalmente transdisciplinares.

## 4 PROTEÇÃO DE DADOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A proteção de dados no Brasil, obteve maior visibilidade a partir da promulgação da Lei n. 13.079 de 14 de agosto de 2018 e as alterações pela Lei n. 13.853 de 8 de julho de 2019, tendo como principal objetivo proteger o direito fundamental da privacidade, e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (BRASIL, 2018)

A vigência da lei iniciou após o prazo da *vacatio legis* ter sido alterado várias vezes, sua vigência iniciou em 18 de setembro de 2020 e as sanções administrativas em 1° de agosto de 2021. (ROSA; MACIEL-LIMA, 2022)

Diante dessa premissa e pelo impacto direto aos setores da economia, *"a disciplina e regulação do uso de dados passou a ser o objetivo central de vários países e um compromisso de agenda internacional, com o escopo de assegurar o seu uso íntegro e evitar concorrência desleal"*. (ROSA; MACIEL-LIMA, 2022, p.35)

Nesse sentido, a proteção de dados tornou-se um direito fundamental previsto na Constituição Federal do Brasil, no artigo 5°, inciso LXXIX. (BRASIL, 1988).

> A proteção de dados pessoais, por sua vez, reconhecida atualmente como direito fundamental, faz com que as organizações se deparem com inúmeras questões éticas. Além disso, devem se preocupar com os requisitos de adequação dispostos na LGPD, bem como com os riscos identificados a partir dela, de cunho financeiro, reputacional e operacional. Assim, a proteção de dados deve ser identificada como objeto central dos programas corporativos de compliance. (VILLATORE; ZIPPERER; ARRIOLA JUNIOR, p.323)

Com a constante evolução da sociedade e o seu acesso à informação, a coleta de dados tornou-se naturalmente necessária para o progresso social, e o mercado de trabalho é essencial para essa dinâmica que implica em registros de coleta de dados de empregados que são armazenados em computadores, mídias externas, nuvens e possuem fins diversos. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020)

Nas relações de trabalho, muitos são os dados coletados nas relações de trabalho, desde a fase de seleção, pré-contratual, durante e pós-contratual, os dados pessoais coletados precisam ser monitorados, assim como toda a documentação pessoal do trabalhador, com isso, entende-se que são necessárias políticas de tratamento proteção de dados e recursos que utilizem a criptografia para que esses dados e documentos estejam seguros. (ROSA; MACIEL-LIMA, 2022)

No âmbito da relação de trabalho, o titular de dados é o empregado, mas também poderá ser aplicado para terceiros, autônomos e prestadores de serviços. (ROSA; MACIEL-LIMA, 2022, p.39)

Tendo em vista que "*a Lei Geral de Proteção de Dados se pauta em princípios da boa-fé, a finalidade, da adequação, da necessidade, do livre acesso, da qualidade dos dados, da transparência, da segurança, da prevenção, da não discriminação e da responsabilização"*, (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020, p. 41), e, mesmo que a legislação vigente não tenha regulado a proteção de dados nas relações de trabalho, as empresas empregadoras devem operacionalizar de tal forma que possam assegurar a proteção de dados do empregado. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022)

Observa-se que apesar do contexto das relações de trabalho, que tem como objeto um contrato em que as partes são nitidamente desiguais, a LGPD não faz nenhuma distinção em relação aos demais tipos de contratos. (SILVA; LIMA; GUNTHER, 2022, p.126)

Com isso, devido a responsabilização jurídica do empregador em caso de vazamento de dados, o aprimoramento da rotina organizacional deve ser realizado por meio de implementação de políticas e processos que sejam fundamentadas por boas práticas de governança corporativa, utilizando o compliance para apurar e monitorar a devida aplicação das políticas e processos de tratamento de dados das empresas. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022)

O artigo 7°, incisos II e V, da LGPD, possibilita a coleta e tratamento dos dados pessoais decorrente da relação de trabalho pois estaria pautada para cumprimento de obrigação legal e para execução do contrato ou de procedimentos preliminares. (BRASIL, 2018)

Os dados pessoais que merecem cuidados, são a documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, as correspondências eletrônicas, mensagens trocadas em aplicativos de comunicação, captura de imagens dos trabalhadores no local de trabalho, o registro de chamadas no âmbito da prestação de um serviço de telemarketing, as chamadas em sistemas de teleconferência e o registro biométrico da jornada de trabalho. (CASSAR, 2000, n.p.)

Diante disso, é imprescindível que as empresas utilizem procedimentos de segurança por meio de Políticas de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais e contenham um plano para possíveis violações de segurança, no qual contenha uma lista de tarefas e procedimentos que devem ser executados por equipe treinada previamente e que atuará na identificação do incidente até a efetiva mitigação de danos que deverá passar por investigação interna, e inclusive a comunicação das partes envolvidas e afetadas pela situação. (ROSA; MACIEL-LIMA, 2022)

Importa mencionar que *"os dados que detêm a tutela jurídica da LGPD são somente os dados pessoais, ou seja, aquelas informações que identificam diretamente ou que têm o potencial de tornar uma pessoa natural identificável",* esses dados sendo vazados, ferem a proteção de dados, ou seja, ameaça os direitos fundamentais. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022, p.310)

Com isso, a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores é imprescindível, tendo em vista que é um direito fundamental assegurado constitucionalmente, e por esse motivo é que a LGPD regulamentou a utilização e tratamento de dados pessoais, e as empresas precisam se adequar, elaborar e implantar políticas de tratamento de dados pessoais, com segurança da informação, buscando a transparência no tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022)

Tendo em vista o advento da LGPD, a gestão dos dados pessoais e da informação precisa assegurar e garantir a proteção de dados, essas medidas, buscam transparência e autonomia informativa aos titulares dos dados, e os procedimentos precisam estar em consonância com a legislação para minimização de possíveis vazamentos evitando ameaça aos direitos fundamentais. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022)

> É recomendada pela lei a criação de boas práticas que estabeleçam uma relação de confiança entre os titulares. Então, é imprescindível ser transparente e criar mecanismos e ferramentas que vão servir como meio de demonstração da boa-fé objetiva, podendo ser a criação de um comitê, um regimento interno, políticas de proteção de dados e segurança da informação, um plano de respostas a incidentes de segurança, canais de denúncia, de reclamação e de sugestão, treinamentos regulares, suporte da alta administração, um código de conduta sobre proteção de dados para os funcionários, terceiros e prestadores

> de serviços, a nomeação de um DPO e, por fim, a realização de monitoramentos periódicos e auditorias das medidas adotadas. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022, p. 316)

Por fim, tais *"práticas são essenciais para a construção de um programa de governança em privacidade e para, com isso, fortalecer o sistema de controle organizacional, desenvolvendo uma cultura de proteção de dados que estimule o compromisso e a participação de todos envolvidos",* o que pode ser materializado pelo programa de integridade implantando e implementado na empresa por meio da governança corporativa, conforme disposto no inciso I, do artigo 50 da LGPD. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022, p. 315)

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse contexto, verifica-se que o programa de integridade possui o objetivo de prevenção e cumprimento da legislação, além de cumprir com as políticas institucionais e normas internas da empresa.

O ambiente corporativo evoluiu com as novas práticas, principalmente com o capitalismo da informação, por isso, as empresas buscam cada vez mais implantar programas de integridade capazes de mitigar riscos e afastar ameaças a direitos fundamentais na relação de trabalho.

A ética pode ser entendida como um conjunto de regras e comportamentos que devem ser aplicados na atividade empresarial.

As empresas que atuam com ética e transparência mostram uma sensibilidade social e demostram o valor e a relevância do bem moral, da ética em seus comportamentos, a transparência e transdisciplinaridade institucional, principalmente diante das mudanças do cenário econômico, onde os dados viraram moeda de troca.

Por fim, verifica-se a importância da implementação de políticas de tratamento de proteção de dados no que concerne a relação de trabalho, assim como é necessário que a empresa tenha boas práticas de governança corporativa, como um programa de integridade pautado em comportamentos éticos para que possa fazer o monitoramento das atividades, garantindo, dessa forma, o direito fundamental da proteção de dados nas relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS


ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa.
**Compliance Trabalhista:** Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017.

ANTONIK, Luís Roberto. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial**: Uma visão prática. Rio de Janeiro. Alta Books Editora. 2016.

ARRIOLA JUNIOR, Jesse G.; ZIPPERER, André G.; VILLATORE, Marco Antônio César. **As Diferentes Governanças no Contexto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. **Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos**. Joinville: Maître, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 22 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 11.129/2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70>. Acesso em 21 ago. 2022.

BRASIL. Lei n. 12.846/2013. **Lei Anticorrupção**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em 21 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

CANDELORO, Ana Paula P.; DE RIZZO, Maria Balbina Martins; PINHO, Vinícius.
**Compliance 360°:** riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012, p.37.

CARVALHOSA, Modesto; KUYVEN, Fernando. **Compliance no Direito Empresarial.** Coleção Compliance; Vol.4. São Paulo. Thomson Reuters Brasil. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Gen, 17. ed. 2020.

CLAYTON, Mona. Entendendo os desafios de Compliance no Brasil: um olhar estrangeiro sobre a evolução do Compliance anticorrupção em um país emergente. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 149-166.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética – Direito, Moral e Religião no Mundo Moderno**. São Paulo: Companhia da Letras, 2006.

COSENZA, Orlando Nunes; CHAMOVITZ, Ilan. Ética, ética empresarial e responsabilidade social: reflexões e recomendações. **Associação Brasileira de Engenharia de Produção. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, p. 1-9, 2007.

ECHEVERRÍA, Rafael. Diálogo e Ética nas Organizações, palestra proferida no auditório da Serasa, em São Paulo, no dia 21 de maio de 2004, promovida pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e publicada por essa entidade com o nome de Reflexão, Ano 5, n. 13, outubro de 2004.

KNOERR, Fernando Gustavo; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de. **Postulados Éticos: Releitura Necessária.** Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de. Organizador: MARTINS, Gustavo Afonso. **Estudos em Homenagem ao Professor Clayton Reis** – Depoimentos – Artigos Jurídicos – Fotobriografia. Curitiba: Instituto Memória, 2019.

JESUS, Tânia Alves de; SARMENTO, Manuela; DUARTE, Manuela. **Ética e responsabilidade Social**. Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal, 29, 3-30. DOI: 10.18089/DAMeJ.2017.29.1. 2017. Acesso em 28 de fev. 2022. Disponível em: https://doaj.org/article/cb2874533081472f978db425c9ef1059.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho:** entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

KRUPPA, R., & GONÇALVES, A. **Compliance Trabalhista.** Revista De Direito Da FAE, v.2, n.1, 2020, p. 123-145. Disponível em https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52. Acesso em: 21 de ago. de 2022).

LUCCA, Newton De. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin do Brasil. 2009.

MATTOS, Francisco Gomes de. **Ética Empresarial e Responsabilidade Social**. Revista Recre@rte, n.3, Junho, 2005. Disponível em http://www.iacat.com/Revista/recrearte/recrearte03/ética_soc-empr.htm. Acesso em 28 de fev. de 2022.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters. Brasil, 2020.

MORIN, Edgar. **O Método, 6. Ética.** Tradução de Juremir Machado da Silva, 3ªed., Porto Alegre: Sulina, 2007.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; MACIEL-LIMA, Sandra. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e as Relações Contratuais de Trabalho em Instituição de Ensino**. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. **Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos**. Joinville: Maître, 2022.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; PASSOS, Pâmela Adrielle Pertile dos. **LGPD e Compliance Trabalhista:** medidas práticas para um programa de governança nas empresas. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. **Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos**. Joinville: Maître, 2022.

SILVA, Aurélio Miguel Bowens da; LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badará de; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Proteção De Dados Sensíveis na Contratação do Empregado**. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. **Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos**. Joinville: Maître, 2022.

SILVA, Daniel Cavalcante Silva; COVAC, José Roberto. **Programa de Integridade no Setor Educacional:** manual de compliance. São Paulo. Editora de Cultura, 2019.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge; SAAD-DINIZ, Eduardo. Compliance, Direito Penal e Lei Anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2015.

SOBREIRA FILHO, Enoque Feitosa; LEITE, Flavia Piva Almeida; MARTINS, José Alberto Martins. **Ética empresarial como base de sustentação do programa de compliance:** uma breve análise sobre a ética, a integridade e o compliance. Curitiba. 2019. Revista Relações Internacionais do Mundo Atual e-ISSN: 2316-2880. Acesso em: 28 de fev. 2022. Disponível em: http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3891/371372223

VIDOLIN, Isadora Leardini; REIS, Clayton. **Proteção de Dados:** respeito à direitos fundamentais e valores da cidadania. Coordenadores: AGUIAR, David Kerber de; LONGO, Samantha Mendes. **A Empresa e a Construção da Cidadania**. Homenagem ao Professor Clayton Reis. Porto Alegre: Paixão Editores, 2021.