

Dois anúncios em defesa da dignidade humana: a inclusão da pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a responsabilidade civil das entidades do terceiro setor diante da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD

Two announcements in defense of human dignity: the inclusion of people with disabilities in the labor market and the civil liability of third sector entities under the brazilian Data Protection Law

DOI: 10.55905/D&Iv2n2-007

Recebido: 1/12/2025

Aceito: 26/12/2025

Maria da Conceição Lima Melo Rolim¹, Fábio da Silva Santos²

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo realizar uma reflexão acerca da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) aliada, de forma concreta, à contratação de pessoas com deficiência (PcD) pelas empresas e a responsabilidade civil das entidades do Terceiro Setor em face da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD. Nesse sentido, a pesquisa se justifica por dois motivos: primeiro, em face da atualidade e da relevância que o tema da inclusão possui, especialmente quando trabalhado sob a ótica da empresa, ambiente em que se perpetuam condutas desiguais; segundo, diante dos impactos que a LGPD poderá gerar ao Terceiro Setor, considerando a possibilidade de responsabilização de suas organizações. O estudo pretende demonstrar que a RSE transforma a inclusão em um compromisso real, voltado a adaptar as corporações às necessidades das PcD, não o contrário, pois vai além das exigências legais de cumprimento de um determinado percentual, bem como para verificar de que forma as entidades do Terceiro Setor poderão estar preparadas para lidar com a responsabilização. Em conclusão, aposta-se numa empresa socialmente responsável, que além de cumprir com as normas referentes às reservas de vagas para PcD, transforma-se para gerar real inclusão no mercado, conscientizando a sociedade, bem como pela necessidade de desenvolvimento de um trabalho jurídico de prevenção-adequação e de mitigação de danos com objetivo de preservar direitos e proteger a privacidade diante dos preceitos da LGPD.

¹ Reitora do Centro Universitário Santa Terezinha (CEST), São Luiz, Maranhão, Advogada. Mestre e Doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Pós-Graduanda pelo Centro Universitário do Distrito Federal (AUDF), Brasília.

² Doutor em Direito, Universidade Federal da Bahia (UFBA), Mestre e Doutor em Desenvolvimento Regional pela Universidade Salvador (UNIFACS), Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), Especialista em Direito Público e Docência do Ensino Superior, Integrante do Grupo de Pesquisa em Análise Econômica do Direito (UFBA), Pesquisador do Grupo de Pesquisa em Educação e Desenvolvimento (GPED), Professor de Direito, Metodologia Científica e Pesquisa Jurídica, Graduação e Pós-Graduação em instituições de ensino superior da Bahia. E-mail: fabiosantodireito@gmail.com Lattes/CNPq: <http://lattes.cnpq.br/2443784443389643>.

Palavras-chave: responsabilidade social empresarial (RSE), pessoas com deficiência (PCD), mercado de trabalho, LGPD, terceiro Setor.

ABSTRACT

This research aims to reflect on Corporate Social Responsibility (CSR) linking it to the hiring of people with disabilities (PwD) by companies and the civil liability of Third Sector entities under the Brazilian General Data Protection Law – LGPD. In this sense, the research is justified for two reasons: firstly, given the current relevance of the topic of inclusion, especially when viewed from the perspective of the company, an environment where unequal conduct is perpetuated; secondly, given the impacts that the LGPD may generate on the Third Sector, considering the possibility of its organizations being held liable. The study intends to demonstrate that CSR transforms inclusion into a real commitment, considering the adaptation of corporations to the needs of PwD, and not the other way around, as it goes beyond the legal requirements of complying with a certain percentage, as well as verifying how Third Sector entities can be prepared to deal with liability. In conclusion, the focus is on a socially responsible company that, in addition to complying with regulations regarding job quotas for people with disabilities, transforms itself to generate real inclusion in the market, raising awareness in society, as well as addressing the need to develop legal work focused on prevention, adaptation, and mitigation of damages, with the aim of preserving rights and protecting privacy in accordance with the LGPD (Brazilian General Data Protection Law).

Keywords: corporate social responsibility (CSR), people with disabilities (PWD), labor market, LGPD (Brazilian General Data Protection Law), third Sector.

1 INTRODUÇÃO

O artigo aborda, de um lado, o tema do contrato de trabalho da pessoa com deficiência – PcD enfatizando a responsabilidade social e suas contribuições para a inclusão social e a efetivação da acessibilidade, conforme descreve as normas federais e os entendimentos jurisprudenciais dos Tribunais Superiores sobre a definição legal, prevista no art. 442, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que simboliza um marco legislativo para a preservação dos interesses trabalhistas e, de outro lado, discorre de acerca da responsabilidade civil das entidades do Terceiro Setor com base nos dispositivos da Lei nº 13.709/2018 ou Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Na construção da pesquisa, buscamos analisar a definição jurídica apontando consolidação aos direitos de inclusão social no processo de inclusão e como são realizadas as garantias de acesso ao mercado de trabalho. Ampliando a discussão sobre o tratamento

dado no contexto legislativo e o conceito de contrato de trabalho com esteio nas normas federais vigentes que atuam sobre a inclusão da PcD viabilizando o acesso desses ao mercado de trabalho englobando a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Verificamos que a PcD foi evidenciada com maior expressividade no ordenamento jurídico a partir da instauração da Constituição de 1988, que dispôs que esse grupo não seria mais segregado e passou a constar no direito material coletivo, com nível de direito fundamental, especificamente no art. 7º, XXXI, onde foi proibida a discriminação na contratação da pessoa com deficiência para o trabalho.

A Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, determina em suas normas gerais a obrigatoriedade do pleno exercício dos direitos individuais e sociais da PcD e a sua integração social de forma efetiva. Considerando como meio de participação social na produção econômica de nossa sociedade capitalista, denota-se como um instrumento que influencia na estima ao trabalhador, principalmente pelo fato de propiciar ao empregado a dignidade de poder comprar itens e bens através de seu próprio esforço e ainda possibilita a integração social com os demais colegas e colaboradores do serviço.

Na sequência, será realizada uma abordagem acerca do tratamento da responsabilidade civil na Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), para, a partir daí, serem identificadas as repercussões dessa lei no Terceiro Setor.

A partir desse pressuposto destacamos a relevância para a pesquisa, propugnando que a maioria das PcD tenham oportunidades sem distinções, o que se torna efetivo com a regulamentação do Estado a fim de ensejar a aplicabilidade dos comandos normativos. Nesse sentido, como prevê o art. 93 da Lei nº 8.213/91 e no art. 36 do Decreto nº 3.298/99, que disciplina a proteção à PcD quando a norma estabelece que as empresas que possuem 100 (cem) ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos ou beneficiários da Previdência Social com reabilitados, bem como, enfim, verificar de que forma as entidades do Terceiro Setor devem estar preparadas para lidar com a responsabilização diante da LGPD, concluindo-se pela necessidade de desenvolvimento de um trabalho jurídico de prevenção-adequação e de mitigação de danos.

2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - CONTEXTO NORMATIVO

Monteiro (2011, p. 2) define a pessoa com deficiência de acordo com a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, elaborada pela ONU em 2006, que no artigo 1º, trata daquelas que possui impedimentos de natureza mental, física, sensorial ou intelectual e que no desenvolvimento de interações são identificadas diversas barreiras, que podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade com os demais.

Após assumir essa responsabilidade protecionista voltada aos mais fragilizado das relações trabalhistas, fica a responsabilidade para o Estado, e outros participantes sociais, para aqueles que demandam tratamento distinto de acordo com as suas peculiaridades. Isso requer incentivo e cautela para ingressar a PcD no mercado de trabalho. A pessoa com deficiência - PcD representa um agente que geralmente se torna invisível aos olhos do empresário que busca por um colaborador, no que define o contexto legal dos que se enquadram como uma PcD, Monteiro et. al. (2011, p. 02).

Vale lembrar que a trajetória das pessoas com deficiência, apesar dos desafios, não se limita apenas ao nosso país, porém os marcos históricos apontam esses eventos em todo o mundo. A incorporação da PcD como indivíduo que possua capacidade atendendo às garantias legislativas trata-se de um processo recente. Podemos relembrar que no apogeu da civilização grega, bebês deficientes tinham a sentença do sacrifício.

Contudo, a partir do século XX, a Declaração Universal dos Direitos Humanos que foi adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, englobou os princípios da liberdade, dignidade e direitos iguais inerentes para todos os seres humanos.

No que se refere ao direito do trabalho, a partir de 1925, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem buscado a qualificação profissional e a reabilitação de pessoas com deficiência de acordo com a recomendação nº 22 (OIT). E a partir de então a inclusão das pessoas com deficiência na economia e no social tem ganhado mais evidência e sido tema de debates e aponta um crescimento na convivência comum dessas pessoas principalmente no âmbito empresarial

Consoante a Constituição Federal de 1988, que apresenta como conceito estruturante de Estado Democrático de Direito, a obrigação de incentivar a sociedade civil e as empresas privadas a desempenhar ações democráticas e inclusivas como estimular e colaborar para a criação de mecanismos inclusivos e benéficos aos trabalhadores, tais

como as cotas no Direito do Trabalho em detrimento aos grupos de pessoas, como uma dinâmica para o aperfeiçoamento democrático e inclusivo do sistema profissional, social, econômico e cultural brasileiro.

Com a promulgação da Constituição Cidadã, como citado anteriormente, emergiu o incremento da Lei nº 8.213 /1991 no nosso arcabouço normativo, o que promoveu ao profissional portador de deficiência maior segurança para consolidar o vínculo empregatício. Como citado no art. 93, § 1º, do referido texto normativo, a demissão de pessoa com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social com a ruptura do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa sem motivo em contrato por prazo indeterminado somente será possível após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

A trajetória normativa sobre a PcD para o mercado de trabalho apresenta muitos outros importantes aspectos, tais como podemos destacar o lançamento do Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver Sem Limites, que foi conquistado por meio do Decreto nº 7.612/2011, e teve a sua manutenção através de verbas destinadas para o crescimento e abrangência de programas já existentes, bem como promover novos projetos no período de 2011 e 2014 e que estruturou esse Plano em quatro fases: Acesso a inclusão social (mercado de trabalho) Educação, Atenção à saúde e acessibilidade e acesso à Educação.

Outro marco a ser citado é que em julho de 2015, o Brasil promulgou a Lei da Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), denominada como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que prevê direitos que englobam educação, saúde, esporte, trabalho, previdência e assistência social, transporte e outros, e ainda estabelece a autonomia dessas pessoas em igualdade de condições entre as demais. Contudo, no que se refere ao preconceito e suas faces discriminatórias, a lei determina que o autor que lesar, afastar ou cancelar o reconhecimento ou a aplicação dos direitos e liberdades das pessoas com deficiência será multado, e pode ser julgado e punido com pena de um a três anos de prisão.

3 AS GARANTIAS DE INCLUSÃO SOCIAL E ACESSIBILIDADE LABORAL PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Santos (2016), destaca que um ponto da exigência das empresas de adequar-se às pessoas com deficiência, consiste em desenvolver ajustes e equipamentos para receber essas pessoas em suas unidades ou postos de trabalho com critérios de acessibilidade física minimizando quaisquer riscos de acidentes ou a exclusão desses agentes em suas dependências, a fim de efetivar a igualdade e a oportunidade de trabalho sem atos discriminatórios ou excludentes.

Com o uso de apoios especiais que possam compensar as limitações de acordo com a deficiência da pessoa e centralizar orientação, apoio técnico e supervisão, entre outros, para colaborar na superação das barreiras da mobilidade e comunicação ao portador de deficiência para que possam ser utilizadas integralmente as suas capacidades na condição de normalidade como descreve a normativa nº 20/01 da Secretária da Inspeção do Trabalho do MTE.

Mesmo com a legislação e sua preferência para a admissão de pessoas com necessidades especiais no âmbito laboral, verificamos um percentual variável de vagas no serviço público e privado. A proposta norteadora é a tentativa de garantir a igualdade de oportunidades para o acesso ao mercado de trabalho, e não se limita a procedimentos assistencialistas, uma vez que essas pessoas com necessidades especiais demandam possuir qualificação e aptidão física para ocupar as vagas que lhes são destinadas.

4 TRATAMENTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NA LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados dispõe sobre “Responsabilidade e Ressarcimento de Danos” em Seção específica, nos artigos 42 a 45.

Considerando que a legislação ainda é muito recente, ou seja, ainda não há jurisprudência suficiente sobre o assunto, tomar-se-á como base as interpretações doutrinárias existentes.

Primeiramente, cumpre destacar que os agentes que poderão ser responsabilizados, de forma solidária, são o controlador³ (ou controladores) e o operador⁴, conforme previsão do artigo 42.

Essa regra de solidariedade se justifica pelo fato de que o ~~trato~~ tratamento de dados geralmente envolve uma rede de agentes, sendo mais favorável ao titular exigir de todos os envolvidos a reparação civil⁵.

A obrigação de reparar os danos surge, efetivamente, quando tais agentes, no exercício de atividade de tratamento de dados, causarem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo a outrem.

Não obstante, o dano deverá decorrer de violação à LGPD, que estabelece diversos deveres de conduta⁶ que, por sua vez, necessitam ser observados pelos controladores e operadores em suas atividades.

Com base nesses dispositivos, a doutrina possui o entendimento de que o trato da responsabilidade civil, na LGPD, é majoritariamente subjetivo, porquanto fundado na demonstração de culpa por parte dos agentes.⁷

Outrossim, não se pode olvidar que a Lei possui dispositivos⁸ cuja inspiração foi o Código de Defesa do Consumidor, onde prevalece a responsabilidade objetiva⁹.

Isso porque a atividade de tratamento de dados pessoais traz “risco intrínseco aos seus titulares”¹⁰, razão pela qual há quem defenda que o regime adotado pela LGPD, na realidade, foi o objetivo (ou deveria ser).

³ Art. 5º [...] VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais; (BRASIL, 2018).

⁴ Art. 5º [...] VII - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador; (BRASIL, 2018).

⁵ Nesse sentido: “O tratamento de dados é desenvolvido, normalmente, por uma rede complexa. [...]. Nesse caso, o II do §1º expressa que serão solidários todos os controladores. Isso aumenta de forma considerável as possibilidades de adequação da regra da reparação aos casos que surgirão, o que ajuda a garantir a reparação.” (OLIVEIRA, 2019, p. 42).

⁶ Vide Capítulo VII, “Da Segurança e Boas Práticas” (BRASIL, 2018).

⁷ “Ao criar verdadeiro *standart* de conduta, a LGPD se aproximou mais do regime de responsabilidade fundado na culpa.” (GUEDES; MEIRELES, 2019, p. 123).

⁸ Por exemplo, o artigo 43 (que trata das excludentes de responsabilidade) e o parágrafo 2º do artigo 42 (que trabalha a possibilidade de inversão do ônus da prova).

⁹ Cumpre mencionar que, em se tratando de violação de direito do titular em relação de consumo, deverá ser aplicado o regime da responsabilidade objetiva (art. 45 da LGPD).

¹⁰ GUEDES; MEIRELES (2019, p. 122).

No mais, defende-se que a Lei nº 13.709/2018, instituiu, na realidade, um novo regime de responsabilização, o chamado “proativo”¹¹, que não se enquadra (apenas) nas concepções subjetiva e objetiva.

Isso significa que as normas da Lei Geral buscariam, na verdade, instituir um sistema de prevenção com base na responsabilidade proativa dos agentes de tratamento, que deverão prevenir possíveis danos¹².

Tal definição parece ser a mais adequada, já que o sistema de proteção de dados pessoais coloca um regime totalmente novo, que tanto traz deveres de conduta aos agentes quanto trabalha o risco do tratamento.

5 REPERCUSSÕES NO TERCEIRO SETOR

Superada a análise acerca do regime de responsabilidade ~~o~~ na LGPD, resta identificar de que forma essa responsabilidade proativa poderá impactar o Terceiro Setor.

Primeiramente, ressalta-se que as entidades do Terceiro Setor se enquadram como controladoras, visto que realizam o tratamento diretamente (são pessoas jurídicas de direito privado que realizam as decisões referentes aos dados pessoais).

Em segundo lugar, considerando que a maior parte das entidades realiza compartilhamento de dados com o Poder Público, cumpre ressaltar que haverá a possibilidade de responsabilização solidária em caso de incidentes.

Nesse caso, recairá a regra da responsabilidade objetiva em face do Ente Público¹³.

Quanto às organizações do Terceiro Setor, caberá a demonstração de que: não foi realizado o tratamento; não houve violação; que o dano decorreu de culpa exclusiva do titular ou de terceiros¹⁴.

Contudo, tais demonstrações serão feitas no curso de um processo, é dizer, de forma repressiva.

O fato é que, considerando as normas de prevenção da LGPD, o mais importante é que as entidades realizem um trabalho jurídico de adequação à nova Lei.

¹¹ MORAES, 2019, p. 1.

¹² MORAES., 2005, p. 5.

¹³ Importante destacar que a interpretação jurisprudencial poderá ser no sentido de que a responsabilidade do poder público somente se dará na forma objetiva em casos comissivos (OLIVEIRA, 2019, p. 45).

¹⁴ Vide artigo 43 e incisos.

Esse trabalho se dá através da aplicação de Boas Práticas¹⁵, respeitando-se os deveres de conduta estabelecidos pela legislação.

Com a implementação de um programa de governança em privacidade¹⁶, será possível o atendimento às solicitações dos titulares de dados, bem como serão prevenidas as demandas de responsabilização civil.

Esse tipo de atuação preventiva é essencial para que as entidades do Terceiro Setor mantenham um funcionamento ilibado, principalmente diante de seus stakeholders.

O aspecto reputacional é, portanto, um dos principais motivos pelos quais essas organizações sem fins lucrativos devem buscar evitar conflitos envolvendo o descumprimento dos deveres da LGPD.

Outra razão é a quantidade de dados sensíveis¹⁷ que transitam nos sistemas das organizações.

Na responsabilidade civil, caberá ao aplicador do direito definir o quantum indenizatório de acordo com a extensão do dano¹⁸.

Dessa maneira, em se tratando de situação envolvendo dados sensíveis, certamente poderá ocorrer majoração do valor da condenação¹⁹.

Sendo assim, não há dúvidas de que a realização de um processo preventivo de adequação é um desafio para o Terceiro Setor, considerando a quantidade e a sensibilidade dos dados tratados.

As entidades precisam ter em mente a relevância que a nova sistemática de proteção de dados pessoais possui atualmente, bem como que a responsabilização judicial poderá impactar diretamente em sua reputação.

O trabalho de prevenção é, hoje, fundamental para que o Terceiro Setor continue a exercer seu papel de relevância pública na sociedade. De outro modo, suas organizações certamente terão seu funcionamento afetado.

¹⁵ Recomenda-se o Manual “Boas Práticas de proteção de dados (LGPD) para o Terceiro Setor” (CASA HACKER; INSTITUTO PROBONO; KLA, 2020).

¹⁶ O artigo 52, inciso I, da LGPD traz os requisitos mínimos de um programa de governança em privacidade.

¹⁷ Art. 5º [...] II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; (BRASIL, 2018).

¹⁸ Art. 944 do Código Civil: A indenização mede-se pela extensão do dano (BRASIL, 2002).

¹⁹ CAPANEMA (2020, p. 168) menciona que: “o vazamento de dados pessoais sensíveis, por exemplo, determinará uma indenização maior, especialmente se se tratar de dados biométricos, que não podem ser substituídos.”

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No desenvolvimento dessa pesquisa pudemos verificar os desdobramentos e resultados mediante as leis e normas e a efetividade da contratação de pessoas portadoras de deficiência, bem como vem sendo desenvolvida a responsabilidade social empresarial nesse segmento. Apesar dos grandes avanços ao longo da história ainda temos um caminho a ser percorrido para que os deficientes intelectuais e físicos gozem de seus direitos de forma integral.

Outro destaque identificado na pesquisa foi verificado quanto à cultura da sociedade em que vivemos que ainda protagoniza cenas de discriminação e exclusão a essas pessoas que merecem ser vistas como cidadãos de direito e devem ser estimulados e orientados para serem inseridos nos meios sociais e laboral com dignidade, apoio, estímulos e com total acessibilidade por onde necessite fazer sua locomoção, o que ainda apresenta falhas na efetivação desses direitos.

Sugere-se, assim, uma forma, por meio de uma boa educação formal para os deficientes, atendendo suas especificidades para prepará-los para o mercado com maior atenção a esse fato, consolidando uma sociedade mais justa e igualitária.

De outra parte, a pesquisa também se encarregou de desvelar que o estabelecimento de um regime jurídico de proteção aos dados pessoais gerou a possibilidade de responsabilização proativa dos agentes responsáveis pelo tratamento de dados pessoais.

Enquanto controladoras, as entidades do Terceiro Setor têm a responsabilidade de cumprir com os deveres de conduta estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). Este cumprimento deverá ser efetivado através da aplicação de Boas Práticas de governança em privacidade, sobretudo, através da adequação aos ditames da LGPD.

Enfim, busca-se, através do estabelecimento de uma cultura de prevenção de danos e proteção aos dados pessoais, garantir a perenidade das organizações que fazem parte do Terceiro Setor.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 05 de out. de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
Acesso em: 26.11.2021
- BRASIL. **Decreto nº 3.298, 20 de dez. de 1999.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=D3298&text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 26.11.2021
- BRASIL. **Decreto nº 7.612, 17 de nov. de 2011.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm
Acesso em: 26.11.2021
- BRASIL. **Lei nº 7.853, 24 de out. de 1989.** Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/civil_03/leis/17853.htm > Acesso em: 26.11.2021
- BRASIL. **Lei nº 9.867, 10 de nov. de 1999.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm > Acesso em: 26.11.2021
- BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm. Acesso em: 15 dez. 2020
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 26.11.2021
- BRASIL. **Lei nº 10.098, 19 de dez. de 2000.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm > Acesso em: 26.11.2021
- BRASIL. **Lei nº 10.046, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília: Congresso Nacional, 2002. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 15 dez. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 13.146, 06. de jul. de 2015.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/civil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm > Acesso em: 26.11.2021
- CAPANEMA, W.A. **A responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados.** São Paulo: Cadernos Jurídicos, ano 21, nº 53, Jan./Mar. 2020. p. 163-170. Disponível em: https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/Cadernos-Juridicos/ii_6_a_responsabilidade_civil.pdf?d=637250347559005712. Acesso em: 15 dez. 2020.

CASA HACKER; INSTITUTO PRO BONO; KLA. **Boas Práticas de proteção de dados (LGPD) para o Terceiro Setor**. 2020. Disponível em: <https://probono.org.br/acao/cartilha-protECAo-de-dados-lgpd-para-o-terceiro-setor/>. Acesso em: 15 dez. 2020.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. **Direito do Trabalho**. Ed , editora SARAIVA, 2018.

GUEDES, G.S.D.C.; MEIRELES, R.M.V. Término no Tratamento de Dados. In: TEPEDINO, G.; FRAZÃO, A.; OLIVA, M. D. (Coord.). **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro**. São Paulo: Thomas Reuters Brasil, 2019.

MONTEIRO, Líbia Gomes et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília , v. 17, n. 3, p. 459-480, dez. 2011.

MORAES, M.C. B. de. **LGPD: um novo regime de responsabilização civil dito proativo**. Editorial à Ciclística. com, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, 2019. Disponível em: <http://civilistica.com/lgpd-um-novo-regime/>. Acesso em: 15 dez.2020.

OLIVEIRA, J. E. D. S. **Responsabilidade dos Agentes de Proteção de Dados no Brasil**. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, PB, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16584>. Acesso em: 15 dez. 2020.

SANTOS, Júlio Cesar. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Efetividade dos direitos sociais**. Jus Navigandi. Disponível em: <<http://www.jus.com.br>>. Acesso em: 26.11.2021

VENOSA, Silvio de Salvo. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2016.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); THE WORLD BANK. **World Report on Disability**. Genebra: WHO, p.350.2011.