



TRABALHISTA E LGPD

Legal Trends

MATTOS FILHO



Em continuação à iniciativa do Mattos Filho de analisar a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 – “LGPD”) nos Tribunais¹, a perspectiva atual é a de como os tribunais trabalhistas têm atuado e construído seu entendimento em assuntos que tocam a LGPD.

Além de resguardar os direitos inerentes aos seus clientes, internamente, as organizações precisam estar engajadas em proteger os dados de seus colaboradores, sendo esse o tema que movimenta a Justiça do Trabalho.

As implicações jurídicas para as organizações são diversas, seja no tratamento inadequado de dados pelo colaborador; no acesso a informações constantes em dispositivos corporativos; nos procedimentos de *background check*; no rastreamento por geolocalização e no compartilhamento de dados com sindicatos. Em todas essas frentes, o Mattos Filho possui um conhecimento robusto e consolidado, e as nossas práticas de Tecnologia e Trabalhista e Sindical atuam em conjunto na solução adequada aos nossos clientes. Esperamos que este material sirva como uma boa leitura sobre os *trending topics* da intersecção dos mundos de proteção de dados e trabalhista.

¹ Em comemoração ao Dia Internacional da Proteção de Dados, o Mattos Filho publicou um infográfico com um panorama sobre a aplicação da LGPD pelos tribunais brasileiros com foco nas decisões cíveis que perpassaram a Justiça Estadual. [Clique aqui](#) para mais informações.



Tratamento inadequado de dados pessoais de clientes



Dispensa por justa causa por tratamento inadequado de dados de clientes

Resumo de decisão

- **Mantida a dispensa por justa causa**, sendo comprovado que o empregado compartilhou dados pessoais de clientes sem autorização do empregador, violando o dever de confidencialidade.

Trigger

- **Envio de dados pessoais de clientes pelo empregado para o seu e-mail pessoal.**

Fundamentos legais

- Não houve fundamentação em dispositivos da LGPD especificamente, mas no dever de confidencialidade do empregado (contratual).

Boas práticas recomendáveis

- Disposição específica sobre **confidencialidade** nas políticas, contratos de trabalho/aditivos, bem como vedação do compartilhamento de dados pessoais e demais informações confidenciais fora dos sistemas da Organização;
- Treinamentos/programas de conscientização periódicos e recorrentes sobre as políticas e o tratamento de dados pessoais, incluindo abordagem específica sobre esse tópico.



Acesso a aplicativos nos celulares do colaborador



Acesso a mensagens privadas em aplicativo instalado pelo empregado no celular corporativo

Resumo de decisão

- **Reversão da justa causa**, sob entendimento de que o empregador **não poderia acessar contas particulares** sem o consentimento do empregado, mesmo em celular corporativo.

Trigger

- Acesso pelo empregador a troca de mensagens privadas (e-mail particular) em celular corporativo.

Fundamentos legais

- Art. 1º, 2º e 6º, III, da LGPD (objetivos da LGPD, fundamentos da LGPD e princípios, respectivamente).

Boas práticas recomendáveis

- Previsão expressa em políticas dando ciência ao empregado de que o celular corporativo não deve ser utilizado para fins pessoais e que eventuais contas pessoais logadas no aparelho poderão ser monitoradas, não devendo haver expectativa de privacidade*;
- Evitar sanções disciplinares ou demissão por justa causa baseada, unicamente, em informações contidas no celular corporativo, **quando estas sejam advindas de contas pessoais logadas no aparelho**;
- Disponibilizar contas corporativas do WhatsApp, caso o aplicativo seja necessário para o trabalho;
- Impossibilitar o download de aplicativos para uso pessoal.

* Nestes casos, recomenda-se a punição pelo descumprimento da ordem de não instalar aplicativos/contas de e-mail particulares no celular corporativo.



Acesso a grupo de mensagens enviadas do celular particular do colaborador

Resumo de decisão

- **Reversão da justa causa**, sob o entendimento de que o empregador **não poderia acessar grupos particulares** sem o consentimento do empregado, mesmo em celular corporativo.

Trigger

- Acesso pelo empregador à troca de mensagens em grupo privado dos empregados.

Fundamentos legais

- Não houve fundamentação específica na LGPD.

Boas práticas recomendáveis

- Previsão expressa em política para dar ciência ao empregado que o celular corporativo não deve ser utilizados para fins pessoais e que eventuais conta pessoais logadas no aparelho poderão ser monitoradas, não devendo haver expectativa de privacidade*;
- Evitar sanções disciplinares ou demissão por justa causa baseada, unicamente, em informações contidas no celular corporativo, **quando estas sejam advindas de mensagens de WhatsApp particular existente no aparelho;**
- Disponibilizar contas corporativas do WhatsApp, caso o aplicativo seja necessário para o trabalho;
- Impossibilitar o download de aplicativos para uso pessoal.

* Nestes casos, recomenda-se a punição pelo descumprimento da ordem de não instalar aplicativos/contas de e-mail particulares no celular corporativo.



Conversas e áudios em aplicativos de mensagem como meio de prova



Uso de conversas e áudios em aplicativos de mensagens como meio de prova lícita

Resumo de decisão

- **Reconhecimento da ilicitude de provas** constituídas por gravações e prints de conversas entre empregados, por meio de aplicativo de rede social corporativa da empresa;
- A decisão considerou que as conversas apresentadas têm caráter privado, protegidas pelo sigilo das comunicações, tratando-se, portanto, de **interceptação telefônica, sem autorização judicial**.

Trigger

- Gravação de conversas de terceiros, sem prévio conhecimento, participação do empregados ou autorização judicial.

Fundamentos legais

- Art. 5º, X e XII, da CRFB/88 e Art. 1º da Lei de Interceptações Telefônicas.

Boas práticas recomendáveis

- Previsão expressa em políticas para dar ciência aos empregados de que não deve haver **expectativa de privacidade** no uso de aplicativos corporativos;
- Evitar acessos a trocas de mensagens entre os empregados em contas não corporativas*;
- Evitar o uso de comunicações privadas entre empregados, mesmo que por meio de aplicativos corporativos, como meio de prova;
- Treinamentos internos.

*** Nestes casos, recomenda-se a punição pelo descumprimento da ordem de não instalar aplicativos/contas de e-mail particulares no celular corporativo.**



Incidente de dados pessoais de empregados e/ ou prestadores de serviço



Tratamento de dados pessoais de empregados de maneira irregular

Resumo de decisão

- **Indenização por danos morais pelo incidente de segurança** que envolveu a divulgação de lista dos empregados que seriam dispensados, inclusive, com dados relacionados a horas trabalhadas em sobrejornada.

Trigger

- Incidente de segurança de lista com os colaboradores que seriam dispensados contendo dados pessoais.

Fundamentos legais

- Art. 42, da LGPD (responsabilidade e ressarcimento de danos);
- Art. 186 e 927, do Código Civil (atos ilícitos e obrigação de indenizar).

Boas práticas recomendáveis

- Manter informações sensíveis da Organização e dados pessoais como tais listas com proteção extra, a exemplo de restrições e rastreamento de acesso;
- Previsão em política e contratos de trabalho/aditivo, reforçada por treinamento dos empregados, sobre a proibição de divulgação de documentos internos sem prévia e expressa autorização, e manter tais documentos com as proteções adequadas.



Geolocalização de colaboradores



Utilização de dados de geolocalização como meio de prova

Resumo de decisão

- A pedido do ex-empregador, foi deferido o ofício à operadora de telefonia para mapeamento de sua geolocalização no período em que o trabalhador alegou ter vínculo empregatício. Em razão da discrepância entre o alegado local de trabalho do empregado e o mapeamento da geolocalização, foi julgado improcedente o pedido.

Trigger

- Pedido de prova de geolocalização do trabalhador autônomo para fins de verificação da frequência que estava no local de trabalho.

Fundamentos legais

- Art. 818, II, da CLT (das provas).

Boas práticas recomendáveis

- Informar aos empregados que celulares e/ou outros aparelhos corporativos poderão ser rastreados durante a jornada de trabalho, para efeitos de geolocalização (condicionado ao trabalho externo).



Tratamento de dados em processos pré-contratuais



Verificação de dados de crédito em processos de *background check*

Resumo de decisão

- Obrigação de não fazer para abstenção de utilização de banco de dados sobre restrições de crédito relativas a candidatos; e dano moral coletivo.

Trigger

- **Utilização de dados de restrições creditícias para *background check* de potenciais candidatos a empregos.**

Fundamentos legais

- Art. 6º, I e IX; e 7º, §3º, da LGPD (princípio da finalidade, não discriminação e tratamento de dados públicos).

Boas práticas recomendáveis

- **Será necessário analisar se a finalidade para tratamento dos dados é lícita e não discriminatória**, e se os dados utilizados podem ser considerados necessários para atingir a finalidade que se pretende, à luz dos princípios da finalidade e necessidade da LGPD;
- Do ponto de vista trabalhista, a realização de *background check* deverá ter relação com as atividades que serão realizadas pelo candidato, e deverão ser imprescindíveis e justificáveis para a realização destas atividades (TST-IRR- 243000-58.2013.5.13.0023).



Compartilhamento de dados com sindicato



Compartilhamento de dados com sindicato

Resumo de decisão

- **Deferimento do pedido do sindicato para obrigação de fazer do sindicato patronal em disponibilizar a relação de empregados admitidos, afastados, demitidos e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), com base na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e com finalidade específica e justificada.**

Trigger

- Acesso a dados de empregados admitidos, afastados, demitidos e RAIS pelo sindicato laboral, conforme previsto em convenção coletiva.

Fundamentos legais

- Art. 7º, II e IX, da LGPD (base legal de cumprimento de obrigação legal ou regulatória e interesse legítimo, respectivamente).

Boas práticas recomendáveis

- A previsão de compartilhamento deverá constar, **obrigatoriamente**, em norma coletiva, e as cláusulas do instrumento coletivo deverão endereçar a forma que os dados serão tratados, bem como limitar a finalidade e previsão de anonimização de parte dos dados;
- Embora haja previsão no acordo, seria recomendável **dar ciência** aos empregados sobre esta obrigação;
- Se a cláusula do instrumento coletivo não endereçar o tratamento de dados, recomenda-se **notificar o sindicato** antes de fornecer os dados.



Recomendações gerais

- Conduzir treinamentos e programas de conscientização sobre proteção de dados periodicamente para os colaboradores;
- Dar transparência por meio de avisos de privacidade e dos treinamentos mencionados acima sobre o tratamento de dados de colaboradores pelas organizações;
- Manter o tratamento de dados pessoais restrito ao necessário para atingir às finalidades informadas aos colaboradores;
- Incluir nas políticas da organização que os colaboradores não devem usar os devices e contas corporativas para assuntos pessoais;
- Manter segregação de acesso à informações conforme a necessidade de acordo com as respectivas funções dos colaboradores;
- Evitar o compartilhamento de dados de colaboradores com sindicatos se não houver previsão expressa em norma coletiva. O mesmo deve ser aplicado em casos de solicitações de dados por órgãos públicos sem fundamentação legal adequada e/ou finalidade clara. O sindicato e órgãos públicos devem ser notificados sobre o assunto nesses casos.



Nossos sócios

Tecnologia



Fabio Kujawski
kujawski@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 2795
São Paulo



Lisa Worcman
lisa.worcman@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 8484
São Paulo



Luiz Felipe Di Sessa
luiz.sessa@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 8362
São Paulo



Paulo Brancher
pbrancher@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 4684
São Paulo



Thiago Sombra
thiago.sombra@mattosfilho.com.br
+ 55 61 3218 6010
Brasília

Livreto elaborado com a colaboração de Nuria Debaza Baxauli e Natan Jamil Angelo.

Trabalhista e Sindical



Cleber Venditti
cleber.venditti@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 2719
São Paulo



Domingos Fortunato
dfortunato@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 8585
São Paulo



Érika Seddon
erika.seddon@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 8413
São Paulo



Jose Daniel Gatti Vergna
daniel.vergna@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 1100
São Paulo



Rafael Caetano de Oliveira
rafael.oliveira@mattosfilho.com.br
+55 61 3218 6167
Brasília



Rafael de Filippis
rafael.filippis@mattosfilho.com.br
+55 21 3231 8232
Rio de Janeiro



Sólon Cunha
solon@mattosfilho.com.br
+55 11 3147 2551
São Paulo

Conteúdo trabalhista elaborado com colaboração da associada sênior Marília Veiga Ravazzi.

MATTOS FILHO

SÃO PAULO CAMPINAS RIO DE JANEIRO BRASÍLIA NOVA IORQUE LONDRES

mattosfilho.com.br