

RT INFORMA



O Tribunal Superior do Trabalho e a Lei Geral de Proteção de Dados – algumas decisões judiciais

O que é a LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – Lei nº 13.709/2018 - é uma lei brasileira que estabelece regras para a coleta, uso, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais. Foi aprovada em agosto de 2018 e tem como objetivo proteger os direitos de liberdade, privacidade e livre desenvolvimento dos cidadãos.

A partir da implementação da norma estabelecida pela Lei nº 13.709/18, as empresas passaram a ter a responsabilidade de garantir a proteção dos dados pessoais de clientes, fornecedores e trabalhadores. Assim, a Proteção de Dados veio ganhando cada vez mais destaque. No âmbito das relações do trabalho, o descumprimento das regras pode dar ensejo à responsabilização de empregado que deixa de observar as regras de proteção de dados, como as relativas à coleta ou à tratamento de dados.

Assim, trata-se de temática que, invariavelmente, vem sendo enfrentada pela Justiça do Trabalho, chegando ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) para fins de unificação de jurisprudência.

Os três pilares da LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados é fundada em três pilares que constituem os alicerces sobre os quais toda a legislação é construída, visando a proteger a privacidade e a segurança das informações pessoais em nosso cenário digital em constante evolução. Esses pilares são: Pessoas/Indivíduos, Processos/Procedimentos e Tecnologia.

Indivíduos:

A conformidade com a LGPD depende significativamente das pessoas, englobando tanto os membros internos da organização quanto aqueles cujas informações estão sendo processadas. A conscientização e a capacitação tornam-se cruciais para instruir os trabalhadores sobre práticas de privacidade, destacando a

importância de proteger dados pessoais e respeitar os direitos dos titulares. Além disso, é uma obrigação legal designar um Encarregado de Proteção de Dados (DPO)¹ para supervisionar a conformidade e atuar como ponto de contato com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Procedimentos:

Os procedimentos referem-se às práticas e aos fluxos de trabalho estabelecidos pelas organizações para gerenciar dados pessoais. A LGPD demanda a revisão e ajuste desses processos, assegurando sua conformidade com os princípios da legislação. Isso inclui a formulação de políticas de privacidade, avaliação de impacto à privacidade, gestão de consentimento, registro de atividades de tratamento e resposta a incidentes. **A implementação de procedimentos adequados fortalece a conformidade e reduz os riscos.**

Tecnologia:

A infraestrutura tecnológica da LGPD abrange as ferramentas, sistemas e infraestrutura utilizados para coletar, armazenar, processar e compartilhar dados pessoais. A tecnologia desempenha um papel essencial na proteção de dados, incorporando medidas de segurança como criptografia, autenticação multifator, anonimização e controle de acesso. Além disso, ela possibilita a automação de processos relacionados a consentimento, direitos dos titulares e gestão de incidentes, garantindo o cumprimento das disposições legais.

Em resumo, os três pilares da LGPD – Indivíduos, Procedimentos e Tecnologia – formam uma abordagem integrada para assegurar a proteção e o uso responsável de dados pessoais.

Confira a seguir algumas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho que envolvem a Lei Geral de Proteção de Dados em face das relações do trabalho.

Decisões do Tribunal Superior do Trabalho sobre a Lei Geral de Proteção dos Dados

Decorridos mais de cinco anos desde a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados - Lei n.º 13.709 de 2018, a norma vem sendo cada vez mais presente no dia a dia da sociedade. Ela passou a fazer parte do cotidiano de empresas e empregados, sendo matéria que desde então vem sendo enfrentada pela Justiça do Trabalho, a qual já começa a julgar demandas que versam sobre dados e o dever de protegê-los.

Nesse sentido, trazemos pesquisa jurisprudencial a respeito de decisões já proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho que abordam diretamente a LGPD ou tratam de temas vinculados a proteção de dados.

¹ Na definição do artigo 5º, inciso VIII, da LGPD, 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)

Requisição judicial de extratos de utilização, pelo empregado, de transporte público.

Nos autos do processo 103254-68.2022.5.01.0000², a JT de 1ª Instância determinou o envio de um documento oficial à empresa responsável pela bilhetagem do transporte público, com o intuito de esclarecer os fatos alegados na petição inicial, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada. O empregado argumentou que essa ordem infringiria sua intimidade e privacidade, caracterizando uma prova ilícita, não logrando êxito em seu recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) não acatou a argumentação do Reclamante, justificando que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em seu artigo 7º, caput e inciso VII, determina que *“o tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado”,* além das hipóteses ali previstas, *“para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral”.*

Como se vê, a própria LGPD excepciona a proteção à vida privada e à intimidade quando se está **diante do exercício regular de direito em processo judicial**, sendo essa a tese seguida pelo TST para negar o pedido do empregado recorrente.

Justa causa por acesso de dados cadastrais sem a devida motivação

Outro caso importante enfrentado pelo TST, nos autos do processo nº RR-297-51.2015.5.21.0008³, diz respeito a empregado que quebrou a privacidade dos dados pessoais de sua ex-esposa, sem qualquer finalidade relacionada ao trabalho e visando principalmente a atender a interesses pessoais, especialmente no contexto de um divórcio litigioso e da revisão da pensão alimentícia de sua filha.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por intermédio da sua 7ª Turma, validou a demissão por justa causa, entendendo que a gravidade da ação é suficiente para justificar a penalidade mais severa, pois ela comprometeu a confiança essencial à relação de emprego, não sendo apropriada a aplicação de medidas disciplinares graduais.

A decisão do TST é importante no sentido de validar a aplicação de justa causa a empregados que se utilizem de dados privados para fins próprios, sem relação com as suas atividades rotineiras.

² Fonte: ROT-103254-68.2022.5.01.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 13/10/2023.

³ Fonte: RR-297-51.2015.5.21.0008, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/09/2023.

Tratamento de dados pessoais em processos seletivos

No caso do processo E-RR-933-49.2012.5.10.0001⁴, a empresa ré fornecia a determinado empregador e a uma seguradora informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito, mas os utilizando para seleção de candidatos a emprego de motorista de transporte de cargas.

Ao julgar o mérito de uma ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, destacou que a Lei de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), em seu art. 6º, dispõe sobre as diretrizes para o tratamento de dados pessoais. "In verbis":

"As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados; [...] IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;"

No caso em comento, o TST entendeu que a ré fornecia dados com fim diverso daquele para o qual foi criado, a fim de indicar ao empregador e à seguradora um maior risco na contratação ou na distribuição de serviços para determinado empregado, destacando que **é ilegal utilizar ou fazer utilizar o cadastro para qualquer outro fim que não a proteção ao fornecimento de crédito**, salvo autorização em Lei.

Previsão em sentença normativa impondo à empresa o envio ao sindicato profissional da RAIS

O TST ratificou uma decisão normativa proferida nos autos do processo ES-1000537-22.2021.5.00.0000⁵ que estabeleceu uma obrigação para as empresas, consistindo no encaminhamento ao sindicato profissional da lista dos colaboradores admitidos, afastados e desligados, assim como de uma cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

O TST sustentou que a determinação contida na decisão normativa, que prevê o compartilhamento de informações sobre os funcionários com os sindicatos, atendendo a um propósito específico e apropriado,

⁴ E-RR-933-49.2012.5.10.0001, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 25/02/2022.

⁵ Fonte: ES-1000537-22.2021.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 10/09/2021.

está respaldada pela Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, e não acarreta qualquer violação ou risco de prejudicar os direitos dos empregadores.

Mencionou-se que a Lei nº 13.709/2018 enuncia, em seu art. 7º, dez hipóteses autorizadoras do uso dos dados pessoais, dentre as quais destacam-se aquelas previstas nos incisos II a IV e IX:

II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

(...)

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

Para o TST, esta última hipótese permite o uso de dados para finalidades outras daquelas regulamente previstas, quando, do cotejo entre os interesses dos responsáveis pelo tratamento e os direitos individuais dos titulares, houver clara prevalência dos benefícios aos titulares dos dados, como no caso, em que se buscava apurar o cumprimento de cláusulas coletivas e promover a análise estatística e de mobilidade da categoria profissional, bem como realizar as homologações de contratos rescindidos perante o sindicato.

Possibilidade de monitoramento de conta bancária de empregado, desde que de forma impessoal

Neste caso⁶, o TST estabeleceu a interpretação de que a observação indiscriminada, realizada pelo banco empregador, das transações financeiras de seus funcionários correntistas não configura abuso, mas representa um exercício regular de direito, desde que ocorra de forma indistinta em relação a todos os correntistas em cumprimento do que determina o ordenamento jurídico (art. 11, II, § 2º, da Lei nº 9.613/98⁷).

Para o Tribunal, não há alegação de violação indevida do sigilo bancário quando são respeitados os limites estabelecidos pelas leis que regem a obrigação das instituições bancárias de fornecer informações ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) e ao Banco Central do Brasil, conforme previsto na Lei 9.613/1998 (alterada pela Lei nº 12.613/2012) e na Lei Complementar nº 105/2001.

⁶ RRAg-605-67.2012.5.15.0038, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 30/09/2022.

⁷ A lei 9.613/98 dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências

Ainda que o TST não tenha se manifestado especificamente sobre a LGPD neste caso, fica claro que poderia ter feito, visto que a própria especificamente no artigo 7º, inciso II, ao tratar das exceções nas proteções de dados, assim dispõe: "*para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador*".

Monitoramento de e-mail corporativo

Há bastante tempo, o TST consolidou a posição de que o e-mail corporativo é considerado uma ferramenta de trabalho do ponto de vista jurídico. Portanto, é autorizado para o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no e-mail corporativo, incluindo a verificação das mensagens em termos formais (quantidade, horários de envio, destinatários, etc.) e também em relação ao seu conteúdo. A obtenção de provas dessa maneira não é considerada como prova ilícita.

Nesse sentido, algumas decisões do TST sobre a matéria.

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017. 1. PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. I. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho . Daí porque é permitido ao empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado em e-mail corporativo, isto é, checar as mensagens, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, não se constituindo em prova ilícita a prova assim obtida. II. Não viola os arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal, portanto, o acesso e a utilização, pelo empregador, do conteúdo do "e-mail" corporativo. III. Acórdão regional proferido em consonância ao entendimento desta Corte Superior . (...) . Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 13474220145120059, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 23/06/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2020).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - E-MAIL CORPORATIVO - ACESSO PELO EMPREGADOR SEM A ANUÊNCIA DO EMPREGADO - PROVA ILÍCITA NÃO CARACTERIZADA. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho, fornecida pelo empregador ao seu empregado, motivo pelo qual deve o obreiro utilizá-lo de maneira adequada, visando à obtenção da maior eficiência nos serviços que desempenha. Dessa forma, não viola os arts. 5º, X e XII, da Carta Magna a utilização, pelo empregador, do conteúdo do mencionado instrumento de trabalho, uma vez que cabe àquele que suporta os riscos da atividade produtiva zelar pelo correto uso dos meios que proporciona aos seus subordinados para o desempenho de suas funções. Não se há de cogitar, pois, em ofensa ao direito de intimidade do reclamante. Agravo de instrumento desprovido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - CONVERSA - GRAVAÇÃO FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES - PROVA ILÍCITA NÃO CARACTERIZADA. O Supremo

Tribunal Federal já firmou entendimento no sentido de que a gravação de conversa por um dos interlocutores, a fim de repelir conduta ilícita do outro, não se enquadra na vedação prevista no art. 5º. LVI, da Carta Magna, constituindo-se, pois, exercício regular de direito. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 1640408620035010051 164040-86.2003.5.01.0051, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 15/10/2008, 1ª Turma. Data de Publicação: DJ 24/10/2008.)

O monitoramento do e-mail de trabalho deve observar o artigo 6º da Lei Geral de Proteção de Dados, que trata especificamente dos princípios que regem as atividades de tratamento de dados.

Exigência de dados sensíveis na admissão de empregado

Neste caso, especificamente nos autos do processo nº RRAg-793-39.2017.5.09.0010⁸, a controvérsia girava em torno da questão de saber se a solicitação de testes para detectar o vírus HIV e substâncias tóxicas, no momento da contratação por parte de uma empresa que presta serviços em navios durante cruzeiros marítimos, constituiria dano moral indenizável.

Ao analisar o caso, o TST entendeu que a atitude da empresa parece ser justificável, diante da natureza peculiar da prestação de serviços em navios, durante a realização de cruzeiros marítimos, especialmente porque os membros da tripulação permanecem embarcados por vários dias, em alto mar, sem acesso a assistência médica.

Já nos autos do processo RRAg-2003-85.2017.5.09.0088⁹, a discussão era sobre a pertinência ou não do exame de HIV para a admissão de empregados.

No particular, a 1ª turma do TST entendeu que não há razão para a submissão dos trabalhadores a testes de HIV, levando em conta o avanço da medicina quanto ao controle dos sintomas da doença.

Exigência de Certidão de Antecedentes Criminais aos candidatos a emprego

O TST, ao julgar o processo IRR-243000-58.2013.5.13.0023¹⁰, pacificou a questão sobre a exigência de certidão negativa de antecedentes criminais por parte de empregadores, determinando que tal solicitação pode caracterizar dano moral se for discriminatória ou não justificada por lei, natureza da função ou grau de confiança necessário.

No caso específico, uma empresa de telefonia celular exigiu a certidão para um cargo de atendente de telemarketing, e o TST considerou a solicitação legítima, fundamentando-se nas teses firmadas durante o julgamento, que reconhecem a legitimidade da exigência em determinadas circunstâncias. Segundo o Tribunal, no caso em questão não houve violação à dignidade, intimidade ou vida privada do trabalhador, e, conseqüentemente, não há dano moral passível de indenização.

⁸ Fonte: RRAg-793-39.2017.5.09.0010, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 19/12/2023.

⁹ Fontes: RRAg-2003-85.2017.5.09.0088, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 14/04/2023

¹⁰ Fonte: RR-446000-84.2008.5.09.0018, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 18/11/2022

É importante notar que a análise desse tipo de controvérsia é casuística e depende das circunstâncias específicas de cada caso.

Conclusão

Existe uma tendência de que cada vez mais os Tribunais utilizem a LGPD, especialmente em decorrência de sua popularização e de cada vez mais serem invocada por advogados nos casos judiciais.

As empresas devem estar preparadas, valendo lembrar que a LGPG prevê penalidades, inclusive financeiras, que podem chegar até 2% (dois por cento) do faturamento da empresa.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/ECON | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br | Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até março de 2024.