



Brasília, 14 de março de 2023

Circular 14.03-2023

Lei Geral de Proteção de Dados

Distribuição Livre

Justiça do Trabalho condena empresas - LGPD

I – Fatos relevantes

Com o advento da **Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD)**, as empresas passaram a ter o dever de proteger os dados pessoais de clientes, fornecedores e empregados/trabalhadores. Em razão disso, a Justiça do Trabalho tem condenado empregadores a indenizar funcionários - e até revertido demissões por justa causa - por tratamento inadequado dos dados pessoais e por violação à privacidade dos empregados.

Na maior parte dos casos, a Justiça apenas confirma a demissão de funcionários que usaram de modo indevido os dados pessoais de clientes da empresa. Entretanto, há casos em que a situação inversa tem ocorrido, recomendando atenção das companhias. Seguem exemplos recentes:

- TRT 4ª Região (RS) - 0020830- 24.2020.5.04.0333 - anulou uma demissão por justa causa e ainda **condenou uma construtora a pagar indenização de R\$ 5 mil por danos morais a um empregado que teve conversas trocadas pelo WhatsApp vistoriadas pelo empregador**. No caso concreto, o empregado foi demitido porque utilizaria seu celular pessoal – e fora do expediente – para fazer apologia às drogas e para orientar colegas a apresentar atestados falsos ao empregador. O Tribunal entendeu que houve violação à LGPD, uma vez que a empresa tomou conhecimento das mensagens pelo celular utilizado por outros integrante do grupo. No caso, para que as informações e dados pessoais obtidos de contas privadas possam ser mineradas e tratadas pelo empregador, é necessária expressa autorização do titular, além de finalidade específica;

- TRT 3ª Região (MG) - 0010337-16.2020.5.03.0074 - **uma empresa varejista foi condenada a indenizar funcionária que teve o número do telefone pessoal divulgado no site de vendas da companhia**. No relato da empregada, a alegação foi de que chegavam ligações de clientes no

meio da madrugada. O Relator do processo entendeu que, apesar de não ser possível identificar a empregada apenas pelo número de celular informado no site de vendas, seria possível identificá-la assim que o cliente entrasse em contato com ela, invadindo sua privacidade e configurando divulgação de dado pessoal, nos termos do art. 5º da LGPD;

- 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza (CE) - 0000527-58.2021.5.07.0013 - **Um motorista de aplicativo obteve indenização de R\$ 5 mil por ter sido desligado da plataforma com base em decisão automatizada da empresa, sem poder se defender previamente.** Na visão do Juiz, a companhia violou o artigo 20 da LGPD, cujo dispositivo prevê que “o titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses”. O parágrafo primeiro, por sua vez, estabelece que o “controlador deverá fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial”;

- TRT 2ª Região (SP) - 0010145-28.2020.5.15.0146 - a Justiça condenou uma empresa do setor sucroenergético a indenizar um funcionário que constava em uma lista de pessoas que seriam demitidas. A relação “vazou” em um grupo de WhatsApp do qual faziam parte vários trabalhadores. Além do nome, constavam também informações sobre a quantidade de horas extras trabalhadas por cada funcionário, que foram armazenadas em bancos de horas e deveriam ser usufruídas antes do encerramento do contrato. No caso, o juiz entendeu que houve violação à LGPD, uma vez que os dados interessam apenas ao trabalhador e ao empregado. “Logo, sua exposição de maneira indiscriminada viola a privacidade do empregado, acarretando em comparações e até mesmo discriminações, causando ao trabalhador dano moral, que encontra disposição expressa no artigo 42 da LGPD”, afirmou.

As decisões indicam que a Justiça do Trabalho tem usado elementos técnicos da LGPD como fundamento para responsabilizar as empresas. Antes, a maior parte dos julgados limitava-se a observar o dever de preservação das informações pessoais do empregado. **Agora, passou a haver maior análise das hipóteses de tratamento de dados nas decisões trabalhistas tomadas pelas empresas**, alterando a maneira como as empresas devem prever o tratamento de seus dados para com os empregados.