

MONITORAMENTO DE EMPREGADOS SOB A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS DO BRASIL

A Constituição Federal prevê a inviolabilidade do sigilo de correspondência e comunicações de dados, mas no Brasil não havia até aqui legislação específica sobre o acesso do empregador a comunicações e dados pessoais de empregados.

Esse cenário mudará com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que regulamenta o tratamento de dados pessoais de pessoas identificadas ou identificáveis, incluindo empregados.

A LGPD é rígida com relação ao tratamento de dados pessoais com fundamento no consentimento dado pelo titular. Para que seja válido, a manifestação deve ser livre e inequívoca, com finalidade determinada.

Considerando que empregadores e empregados, via de regra, não negociam em igualdade de condições, o consentimento do empregado para acesso a seus dados pessoais é passível de questionamento. Assim, questiona-se se o empregador poderia justificar o monitoramento das comunicações de seus empregados em fundamentos legais.

De acordo com a legislação brasileira, o empregador assume os riscos da atividade econômica e é detentor do chamado poder de direção, sob o qual pode supervisionar as atividades dos empregados, garantir o uso adequado das ferramentas de trabalho, exigir o cumprimento de suas regras e impor sanções disciplinares.

À luz de tal prerrogativa, a jurisprudência entende que o empregador tem o direito de acessar e revisar as informações criadas pelos empregados por meio dos dispositivos corporativos, desde que estes tenham conhecimento prévio de que tais equipamentos devam ser utilizados como ferramentas de trabalho, não tendo expectativa de privacidade.

Por outro lado, o acesso do empregador a contas pessoais, como e-mail ou aplicativo de mensagens, e outras ferramentas de comunicação privadas de seus funcionários é proibido, mesmo que a conexão a essas contas tenha sido feita por meio de hardware ou equipamento do empregador.

Esse entendimento deve prevalecer quando a LGPD entrar em vigor. A direção e o monitoramento das atividades dos empregados pelo empregador são esperados, dado o fato de que o empregador é responsável, perante terceiros, por atos praticados por seus

empregados no desempenho de seu trabalho, ou em razão disso. Assim, o empregador tem um interesse legítimo em revisar dados pessoais criados ou processados mediante o uso de dispositivos disponibilizados para fins profissionais, desde que os empregados estejam cientes de que essas ferramentas de trabalho estão sujeitas a monitoramento.

Dependendo da situação, o empregador também pode acessar os dados pessoais dos empregados para cumprir obrigações legais, como normas exigindo que a empresa mantenha o contato de seus empregados com os clientes.

No entanto, é necessário ter cautela no monitoramento de empregados, principalmente com relação a informações confidenciais. Os dados pessoais devem ser processados legalmente, com transparência e da maneira menos intrusiva possível, na medida do necessário. O empregador deve adotar medidas de segurança para proteger os dados e evitar acesso ou divulgação não autorizados.

O não cumprimento da LGPD pode resultar em multas de 2% do faturamento da pessoa jurídica a R\$ 50.000.000,00 por infração, além da obrigação do empregador de indenizar seus empregados por eventuais danos que possam incorrer.

Autora:

Silvia Fidalgo Lira

slira@levysalomao.com.br