

Fio da Meada

Tributação das bets e a desproporcionalidade da taxa de fiscalização

valor.globo.com/legislacao



INÊS 249

Opinião Jurídica

Como reverter na Justiça perdas com JCP?

E2

TST

Empresa pode abater prejuízo de verbas rescisórias

valor.globo.com/legislacao



Valor E
Terça-feira, 1 de outubro de 2024

Legislação & Tributos SP

Trabalhista Decisões são favoráveis à aplicação de justa causa por prática configurar violação à LGPD

Justiça do Trabalho mantém demissões por uso indevido de dados de empresas

Adriana David
De São Paulo

A Justiça do Trabalho tem mantido demissões por justa causa de trabalhadores que usaram de forma indevida dados confidenciais de empresas ou clientes. As decisões, de primeira e segunda instâncias, consideram a prática como falta grave por configurar violação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Com a justa causa, o empregado perde praticamente todos os direitos de rescisão. Só recebe saldo de salários e férias vencidas, com acréscimo do terço constitucional. Fica sem aviso prévio, 13º salário, multa do FGTS e seguro-desemprego.

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) manteve demissão de empregada de uma distribuidora de medicamentos que teria encaminhado arquivos confidenciais para seu e-mail pessoal e para seu esposo, que é empregado de uma empresa concorrente. A trabalhadora, porém, negou ter agido de má-fé. Justificou sua conduta no fato de não conseguir abrir os arquivos em seu celular e que, por isso, repassou as informações ao esposo, que teria maior habilidade em manipular arquivos eletrônicos (processo nº 0000877-89.2022.5.11.0016).

Para o relator do caso na 1ª Turma, desembargador Alberto Bezerra de Melo, "orientando-se pelos preceitos constitucionais de proteção dos dados pessoais, o qual foi elevado à categoria de direitos fundamentais, passando a ser previsto no artigo 5º, LXXIX, da Constituição Federal e regulamentado pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), tem-se que a conduta da autora [a empregada] mostrou-se desleal, em claro descumprimento das normas internas da reclamada".

No Paraná, o TRT manteve demissão de uma teleatendente de call



GABRIEL REIS/VALOR

Advogada Mayra Palópoli: jurisprudência em todo o Brasil tem sido favorável às empresas quando há vazamento de dados, violando a LGPD

center que consultou sistema ao qual não lhe era concedido acesso, utilizando login e senha de terceiro, o que era terminantemente proibido. No caso, a relatora, desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão entendeu que, "comprovando a ré nos autos a falta gravíssima praticada pela empregada, em afronta ao normativo interno da empregadora e à Lei nº 13.709/2018 (LGPD), sobressai acertada a decisão que entendeu proporcional e adequada a penalidade máxima aplicada para a rescisão contratual (processo nº 00000156520225090084).

Na decisão, a desembargadora cita caso análogo, analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Foi mantida pela 2ª Turma justa causa de trabalhador que teria encaminhado dados do e-mail corporativo para seu e-mail particular, mesmo sabendo que a prática não era permitida pela empresa

(AIRR 523-05.2012.5.09.0652).

No TRT-SP, os desembargadores da 4ª Turma analisaram um caso sui generis. O trabalhador, um técnico de enfermagem, juntou aos autos documentos sigilosos que obteve por meio de seu acesso pessoal ao sistema de gerenciamento de internação do hospital para tentar o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. A empresa, porém, em sentença, conseguiu reverter a rescisão indireta para uma demissão por justa causa. No recurso ao TRT-SP, ele alegou não ter cometido qualquer falta grave, esclarecendo que a suposta infração à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) não produziu qualquer dano ao empregador. Mas não obteve sucesso (processo nº 1000143-09.2021.5.02.0081).

Segundo a advogada Mayra Palópoli, do Palópoli & Albrecht Advogados, a jurisprudência em todo o Bra-

sil tem sido favorável às empresas quando há vazamento de dados, violando a LGPD. São normalmente, diz ela, processos relativos a funcionários que ocupam cargos em áreas estratégicas, como recursos humanos (RH), financeira, comercial e de tecnologia da informação. "Casos de divulgação de informações às quais eles têm acesso que podem prejudicar as empresas", afirma.

Ela cita, como exemplo, um caso que acompanhou. Uma analista de recursos humanos não conseguiu, em primeira instância, reverter de-

"Justa causa é abordada nos contratos e códigos de ética e compliance"
Fabiana Fittipaldi

missão por justa causa por ter compartilhado informações sigilosas e sensíveis da empresa e funcionários para seu e-mail pessoal, sem autorização. Além disso, foi condenada a pagar danos morais, fixados em R\$ 10 mil com base no período contratual e a confidencialidade das informações compartilhadas (processo em segredo judicial).

Na sentença, destaca a advogada, que defendeu a empresa, o juiz da 83ª Vara do Trabalho de São Paulo lembra que a empregada, como analista de RH, sabe que essas informações são sigilosas e confidenciais, não sendo permitido o compartilhamento fora do domínio da companhia.

Para a especialista, as empresas estão mais conscientes e se adaptando para não infringir a LGPD por meio de atos de seus colaboradores. Mas, acrescenta, devem fortalecer ainda mais os treinamentos em rela-

ção à legislação, em todos os níveis hierárquicos. Ela também sugere a assinatura de termo de confidencialidade com orientação sobre os riscos da quebra desse compromisso para todos os empregados, assim que são admitidos.

"As próprias empresas não tinham muita consciência de que poderiam aplicar a justa causa por esse motivo", afirma Mayra. "Era comum, por exemplo, ver funcionários trocando informações sobre salário com os colegas na hora do cafezinho. Agora, os empregados começam a tomar mais cuidado."

A advogada trabalhista Fabiana Fittipaldi, sócia do escritório PMMF Advogados, explica que a justa causa é abordada nos contratos de trabalho e nos códigos de ética e compliance das empresas. Algumas vezes, afirma ela, também é lembrada aos empregados por meio de mensagens na intranet. "Nos contratos de trabalho, buscamos incluir cláusulas que estabeleçam obrigações de confidencialidade por parte do empregado, justamente para resguardar a empresa em relação a eventuais violações da LGPD", diz.

Apesar disso, de acordo com Fabiana, há alguns processos sobre o fornecimento de informações confidenciais para beneficiar determinados fornecedores ou prestadores de serviços, infringindo a LGPD e permitindo a demissão por justa causa.

A advogada Renata Yumi, do escritório Daniel Law, lembra que já era comum demissão por justa causa por desvio de documentação e, agora, esses casos também são analisados considerando a LGPD. "As empresas têm um risco a mais nesse tipo de situação, quando o documento envolve dados pessoais", afirma ela, acrescentando que a LGPD é um argumento a mais para as empresas demonstrarem a má conduta do funcionário.

Uso de celulares pessoais aumenta risco

Adriana David
De São Paulo

Cada vez mais, funcionários de empresas, de pequeno ou grande porte, têm usado dispositivos móveis pessoais para fins corporativos. É comum o uso de aplicativos próprios para armazenar conteúdos profissionais, como arquivos, imagens, planilhas e apresentações. O que, segundo especialistas, aumenta o risco de exposição de informações sensíveis do empregador, a partir de furtos ou roubos desses aparelhos.

Segundo pesquisa do Instituto Datafolha realizada em parceria com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, um a cada dez brasileiros teve o telefone celular roubado ou furtado entre julho de 2023 e junho deste ano.

Diante desse cenário, na prática, elevam-se as chances de responsabilização das empresas por violação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a Lei nº 13.709, de 2018. No artigo 52 da norma estão previstas sanções — como multa de até R\$ 50 milhões.



DIVULGAÇÃO

"É importante ter regras claras sobre o uso de equipamentos eletrônicos pessoais"
Caio Lima

Quando à possibilidade de demissão por justa causa do dono do celular, notebook ou tablet, Fabiana Fittipaldi, sócia do PMMF Advogados e especialista em Direito do Trabalho, explica que o empregado não pode ser

responsabilizado se provar que tomou todas as providências de segurança necessárias em relação ao aparelho. "Nesse caso, seria necessário comprovar a justa causa na Justiça do Trabalho", afirma a advogada.

Fabiana recomenda às corporações garantir que todos os funcionários tenham ciência da política interna da empresa para evitar responsabilidade civil por vazamento de informações confidenciais devido a uma conduta inadequada do empregado. Por isso, diz ela, o ideal é os funcionários assinarem um termo de

responsabilidade sobre o uso dos equipamentos eletrônicos, sejam corporativos ou pessoais.

"Ênfase também a responsabilidade dos empregados em informar imediatamente a empresa se perderem ou tiverem seus equipamentos roubados, para que o acesso aos dados nele seja prontamente bloqueado", afirma a advogada.

Para evitar o vazamento de informações sensíveis e, consequentemente, problemas judiciais, Caio Lima, sócio-fundador do VLK Advogados, alerta para a importância da governança em privacidade e proteção de dados.

Entre essas proteções estão medidas técnicas de segurança da informação (múltiplo fator de autenticação para acesso a aplicativos, criptografia, uso de senhas fortes), gestão de dispositivos móveis (MDM, sigla em inglês para mobile device management), fornecimento de antivírus e firewall, além da atualização de políticas internas e a realização de treinamentos.

Para Lima, primeiro, é importante que as companhias tenham regras claras sobre o uso

desses equipamentos pessoais para fins corporativos. "No onboarding de novos colaboradores na empresa, eles podem receber dicas de segurança da informação, como forma de mitigar riscos", afirma o advogado, que é especialista em Direito Digital e Proteção de Dados.

O próprio advogado, por exemplo, que utiliza seu smartphone pessoal para trabalhar, tem, no equipamento eletrônico, e-mail e aplicativos como o Teams e o Microsoft SharePoint, usado para compartilhar documentos e informações. Essa prática está autorizada. É o chamado Bring Your Own Device (BYOD), uma política empresarial que permite aos colaboradores usarem os próprios dispositivos para realizarem atividades corporativas. Nessa política, há também regras de segurança.

Com o BYOD formalizado, o time de tecnologia da informação da organização consegue acessar remotamente a parte corporativa do equipamento eletrônico. Assim, em caso de furto ou roubo, apagam tudo para reduzir riscos.

Destaque

Adesão a parcelamento

A 13ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF-1) reformou sentença que autorizou a adesão de uma empresa ao programa de parcelamento para a regularização de débitos tributários mesmo sem apresentar uma declaração de inexistência de ação judicial cessando o crédito ou de desistência de recursos administrativos. A União alega que o parcelamento de débitos é uma medida fiscal que exige o cumprimento de certas condições, incluindo essa declaração. Citou a Lei nº 12.249/2010, que exige essa documentação, e afirmou que o pedido de parcelamento foi negado devido ao não cumprimento dessa exigência. Ao analisar os autos, o relator, desembargador federal Jamil Rosa de Jesus Oliveira, observou que a empresa impetrada pediu para ser dispensada de apresentar certos documentos exigidos para aderir ao programa de parcelamento. Contudo, a lei exige o cumprimento dessas condições. "Não há, portanto, qualquer irregularidade em se exigir daquele que pretender aderir a programas de parcelamentos o cumprimento das condições legalmente impostas, como no caso dos autos", afirmou o relator (processo nº 1001445-94.2016.4.01.3400).