



## RESPONSABILIDADE CIVIL DOS EMPREGADORES POR VAZAMENTO DE DADOS DOS EMPREGADOS

### EMPLOYERS' LIABILITY FOR EMPLOYEE DATA LEAKAGE

Elcemara A. Zielinski Cani <sup>1</sup>

Glenda Justo da Rosa <sup>2</sup>

#### 1. INTRODUÇÃO

O constante avanço das tecnologias e produção cada vez mais acelerada de dados têm causado profundas mudanças nas relações sociais e jurídicas. Com a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a forma como os dados são armazenados e tratados passou por uma reformulação geral.

Nas relações de trabalho e emprego isso não foi diferente. Aumentou-se a preocupação com os dados de empregados e fornecedores e diversas novas medidas, com vistas à LGPD, passaram a ser implementadas. Entretanto, algumas questões ainda devem ser debatidas, como por exemplo, a responsabilidade do empregador ante o vazamento de dados dos seus empregados. Portanto, o presente trabalho busca responder e esclarecer quais são essas responsabilidades e quais são as consequências enfrentadas pelas empresas em caso de vazamento.

O presente trabalho tem por objetivos entender como a implementação correta da LGPD importa no armazenamento adequado dos dados funcionais e evita possíveis vazamentos. Compreender a responsabilidade civil dos empregadores ante eventual vazamento de dados e analisar as implicações dos vazamentos para o empregador.

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pela Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Bolsista CAPES, Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela PUC/RS e advogada. E-mail: elcemara@zielinski.adv.br

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pela Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Graduada pela Universidade Luterana do Brasil, Ulbra-Campus Torres/RS, Pós- graduada em Direito Civil com ênfase em Família e Sucessões pelo Verbo Jurídico e Pós-graduada em Direito Civil pela Uniasselvi. E-mail: glendajrosa@hotmail.com



Para tanto, o presente artigo utilizará o método indutivo, com vistas a revisão bibliográfica e legislativa.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO

A legislação trabalhista não é clara sobre o armazenamento e o tratamento de dados dos trabalhadores. Há apenas uma menção no artigo 11 da CLT sobre a obrigatoriedade de arquivamento dos dados pelo prazo de cinco anos para garantir a instrução probatória de eventual reclamatória trabalhista. Houve ainda, uma alteração na CLT implementada pela Medida Provisória 905/2019 (MP do contrato de trabalho verde e amarelo), que autorizava o armazenamento de dados relativos aos contratos de trabalho em meio eletrônico, inclusive aqueles que versavam sobre medidas de segurança e saúde do trabalhador. (BRASIL, 2019). Entretanto, a referida Medida Provisória não foi convertida em Lei e perdeu sua eficácia.

Contudo, dado o avanço das tecnologias, é normal que os armazenamentos se deem por meio eletrônico/ virtual, uma vez que, cada vez menos as empresas dispõem de espaços físicos e há uma infinidade de possibilidades disponíveis em meios eletrônicos, como nuvens e servidores.

Com a LGPD, o Justiça do Trabalho “ganhou” mais processos. Os trabalhadores estão buscando direitos sobre o acesso a informações, como folhas ponto, por exemplo, bem como o direito à exclusão de dados pessoais. Para evitar, os contratos de trabalho precisam estar adequados à LGPD.

É importante lembrar que a LGPD não proíbe nada, desde que se tenha uma base legal ou que o titular tenha dado consentimento.

Ainda, pessoas jurídicas de direito público e privado estão submetidas a LGPD, indistintamente, até mesmo o profissional liberal, pois coleta dados de clientes, e estes devem ser tratados e arquivados de forma correta, pois o objetivo da lei é proteger os direitos fundamentais de liberdade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.



Por muitas vezes passamos mais tempo no trabalho do que em casa, e nesse sentido podemos dizer que essa convivência entre colegas de trabalho, empregadores e clientes, podem ultrapassar os limites da esfera pessoal.

Por isso, é importante uma lei que proteja a privacidade e a intimidade do trabalhador. Lembrando que o próprio texto constitucional em seu artigo 5º, X, diz: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. (BRASIL, 1988).

Lembrando que recentemente foi incluído o inciso LXXIX no artigo 5º, que determinou como direito fundamental a proteção de dados. (BRASIL, 1988).

Cabe salientar, que os vazamentos de dados podem e devem ser analisados sob o enfoque dos ilícitos civis, disciplinados no Código Civil de 2002 nos artigos 186 e 187 e ainda o artigo 927 que determina que quem causa danos a outrem, tem o dever de reparar o dano causado, mediante indenização.

Neste sentido, Sergio Cavalieri Filho enfatiza esse dever jurídico de indenizar os prejuízos decorrentes do dano:

“Só se cogita, destarte, de responsabilidade civil onde houver violação de um dever jurídico e dano. Em outras palavras, responsável é a pessoa que deve ressarcir o prejuízo decorrente da violação de um precedente dever jurídico. E assim é porque a responsabilidade pressupõe um dever jurídico preexistente, uma obrigação descumprida.” (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 2)

Com relação ao mundo do trabalho, a CLT dispõe de um capítulo específico apenas para tratar os danos extrapatrimoniais, os quais foram incorporados pela reforma trabalhista. Inclusive, existem discussões quanto a quantificação dos danos conforme a CLT. Contudo, subsidiariamente, ainda se aplica os artigos do Código Civil supracitados.

### **3. CONCLUSÕES**

O trabalhador, na condição de pessoa natural deve ter seus dados protegidos e o dano reparado no caso de violação dessa proteção. Os incisos do artigo 52 trazem



as sanções aplicadas pela LGPD, como advertência, multas, publicização da infração, entre outras.

Lembrando que as sanções aplicadas devem ser de forma sistêmica com a CLT, com a Constituição Federal de 1988, dentre outras normas, sob pena de discriminação frente aos demais papéis sociais. (GOLDSCHMIDT, VIEIRA, p.359)

**Palavras – Chave:** LGPD; Relação de Emprego; Responsabilidade Civil; Vazamento de Dados.

**Keywords:** LGPD; Employment Relationship; Liability; Data Leakage.

#### 4. REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Medida Provisória n. 905 de 11 de novembro de 2018.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm). Acesso em 07 mai de 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 08 mai. 2022.

BRASIL. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) de 2018, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em 08 mai. 2022.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. VIEIRA, Max Antônio Silva. **Uso, pelo empregador, em tempos de pandemia da Covid-19, da imagem e redes sociais do empregador:** Uma perspectiva do direito fundamental à imagem do trabalhador. *In:* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região. v.23, n.32, Florianópolis: TRT da 12ª Região, 2020.