



TEMA DO MÊS

No intuito de oferecer aos ministros e servidores do Tribunal Superior do Trabalho informação atualizada acerca de temas que têm se destacado no debate jurídico contemporâneo, a Biblioteca disponibiliza, mensalmente, o produto *Tema do Mês*. Trata-se de uma bibliografia selecionada a partir de assunto previamente escolhido pela Comissão de Documentação e Memória.

Os conteúdos encontram-se organizados em ordem alfabética de sobrenome do autor da publicação, contendo as referências bibliográficas e os *links* correspondentes para acesso.

Esperamos, assim, contribuir para a atualização e conseqüente enriquecimento da produção intelectual de nossos usuários.

Nota: Os documentos do *Tema do Mês* não traduzem necessariamente a opinião do Tribunal Superior do Trabalho, apenas obedecem ao propósito de estimular o debate sobre os temas selecionados.

**SUMÁRIO**

ARTIGO DE PERIÓDICO.....	3
CAPÍTULOS DE LIVROS.....	3
ARTIGOS DE ACESSO ABERTO.....	4
TESES E DISSERTAÇÕES.....	5
JURISPRUDÊNCIA.....	6
1. REPASSE OU SOLICITAÇÃO DE DADOS – CARÁTER ILÍCITO.....	6
2. “RAIS”.....	10
3. POSSIBILIDADE DE MONITORAMENTO DE CONTA BANCÁRIA DE EMPREGADO.....	11
4. E-MAIL CORPORATIVO.....	13



Documentos disponíveis no acervo da Biblioteca. Solicite a cópia pelo formulário:

<https://forms.gle/7qYuZwUNmUekBHoXA>

ARTIGO DE PERIÓDICO

1. GOLDSCHMIDT, Rodrigo; VIEIRA, Max Antônio Silva. Lei geral de proteção de dados como instrumento de efetivação do direito fundamental à privacidade dos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 47, n. 220, p. 249-269, nov./dez. 2021.

CAPÍTULOS DE LIVROS

1. BLIACHERIENE, Ana Carla; CARVALHO, Augusto César Leite; FONSECA, Maria Hemília. Lei de proteção de dados e seus impactos no mundo do trabalho. *In*: ASSUNÇÃO, Any Ávila; CARVALHO, Augusto César Leite de (org.). **O trabalho contemporâneo e suas dimensões de vulnerabilidade**. Brasília: Venturoli, 2022. p. 15-29.
2. CARVALHO, Márcia Denise Brochard de. Lei geral de proteção de dados e as relações de trabalho. *In*: SALADINI, Ana Paula Sefrin; MARQUES FILHO, Lourival Barão (org.). **Direito do trabalho e novas tecnologias**. Londrina: Thoth, 2021. v. 1, p. 99-115.
3. MACHADO, Daniela Cunha; AZEVEDO, Laura Machado de Souza. Direitos à privacidade, à intimidade e à autodeterminação informativa. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coord.). **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022. p. 201-213.
4. SANTANA, Paulo Campanha; OLIVEIRA, Elen Kelem da Silva Pereira de; OLIVEIRA, Alexandre da Silva. A influência da Lei geral de proteção de dados (Lei nº 13.709/2018) nas relações de trabalho. *In*: DIAS, André Cleandro de Castro *et al.* (org.). **Direito do trabalho e das relações sociais na era digital: estudos pela ótica dos direitos humanos e do desenvolvimento sustentável em homenagem ao professor Paulo Campanha Santana**. Paraná: Thoth, 2023. p. 87-102.



Os documentos abaixo estão disponíveis *on-line*:

(download pelo *link* na referência)

ARTIGOS DE ACESSO ABERTO

1. ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. A Lei geral de proteção de dados e a (ausência de) proteção aos trabalhadores, ou o dito pelo não dito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 24, n. 33, p. 39-56, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/209913>. Acesso em: 16 ago. 2023.
2. ARAÚJO, Bruna de Sá. Aplicação da LGPD pelos tribunais trabalhistas: análise da jurisprudência recente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 97, p. 67-74, mar. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/186010>. Acesso em: 16 ago. 2023.
3. CASSAR, Vólia Bomfim; PINHEIRO, Iuri. Os sujeitos da Lei geral de proteção de dados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 25, n. 1, p. 229-239, jan./jul. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/191874>. Acesso em: 16 ago. 2023.
4. CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei geral de proteção de dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. **Direito Unifacs: debate virtual**, Salvador, n. 247, p. 1-41, jan. 2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7060>. Acesso em: 16 ago. 2023.
5. CRUZ, Patrícia Moura Monteiro; PESSOA, Larissa Rocha de Paula. Os 80 anos da CLT, a globalização e os reflexos da LGPD nas relações trabalhistas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 140-150, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/217774>. Acesso em: 16 ago. 2023.
6. GAURIAU, Rosane. Tratamento de dados pessoais e relação laboral: contribuições do RGPD e do direito do trabalho francês. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 96-112, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/186012>. Acesso em: 16 ago. 2023.
7. MARCONDES, Rui Jose Leite Santana. A Lei geral de proteção de dados à luz dos instrumentos coletivos de trabalho (CCT e ACT) que impõem o fornecimento de dados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 120-134, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/213395>. Acesso em: 16 ago. 2023.
8. MIZIARA, Raphael. Videomonitoramento de empregados no ambiente de trabalho: estudo comparado entre a proteção de dados no Brasil e a posição do Tribunal Europeu de Direitos Humanos firmada no caso López Ribalda vs. Espanha. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 163-187, jan./mar. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/203755>. Acesso em: 30 ago. 2023.



9. MORAIS, Tania Bizarro Quirino de. Lei geral de proteção de dados e a atuação do Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais e do Grupo de Apoio à Proteção de Dados no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 238-246, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/213155>. Acesso em: 04 set. 2023.
10. ROSA, Angélica Ferreira; NUNES, Táis Zanini de Sá Duarte; ASSUNÇÃO, Nicolle Oliveira. Do direito à privacidade: análise da proteção de dados ante o advento da Lei 13.709/2018. **Conhecimento & Diversidade**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 30, p. 192 -205, ago. 2021. Disponível em: https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/8937. Acesso em: 30 ago. 2023.
11. TOLEDO, Marina Richard; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Tratamento de dados pessoais sensíveis ligados à saúde do trabalhador à luz da Lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 24, n. 33, p. 263-277, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/209937>. Acesso em: 16 ago. 2023.

TESES E DISSERTAÇÕES

1. FONTENELLE, Ana Gabriela Barbosa Guimarães. **User flow checklist - ufc: uma ferramenta para mitigar conflitos nas relações de trabalho à luz da LGPD**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão de Conflitos) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2021. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=117378>. Acesso em: 22 ago. 2023.
2. RAMOS, Lara Castro Padilha. **Lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos na garantia do direito fundamental à proteção de dados do trabalhador**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2020. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=114438#>. Acesso em: 22 ago. 2023.
3. MALATO, Aimée Moraes Ribeiro. **Análise da lei geral de proteção de dados e suas implicações nas relações trabalhistas**. 2021. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/26620>. Acesso em: 23 ago. 2023.



JURISPRUDÊNCIA

1. REPASSE OU SOLICITAÇÃO DE DADOS – CARÁTER ILÍCITO

"RECURSO DE EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS. 1. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DE UTILIZAR BANCO DE DADOS, DE PRESTAR E/OU BUSCAR INFORMAÇÕES SOBRE RESTRIÇÕES CREDITÍCIAS RELATIVAS A MOTORISTAS DE CARGAS, CANDIDATOS A EMPREGO. 1.1. A Eg. 7ª Turma não conheceu do recurso de revista do Ministério Público do Trabalho. Concluiu que "a atividade de gerenciamento de riscos, amplamente considerada, tem lugar no mercado, com respaldo do ordenamento jurídico, o que reforça a impossibilidade de ser inviabilizada ou restringida pelo uso que se fará das informações prestadas". 1.2. A Constituição consagra o princípio da livre iniciativa (art. 170, parágrafo único, da CF), ressalvados os limites impostos pela ordem jurídica. Quanto ao tema, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que as informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito não podem ser exigidas de empregados e candidatos a emprego, por caracterizar vedada discriminação (art. 1º da Lei 9.029/95). 1.3. No que tange aos motoristas de transporte de cargas, dispõe o art. 13-A da Lei 11.442/2007, incluído pela Lei 13.103/2015, que "é vedada a utilização de informações de bancos de dados de proteção ao crédito como mecanismo de vedação de contrato com o TAC [transportador autônomo de cargas] e a ETC [empresa de transporte rodoviário de cargas] devidamente regulares para o exercício da atividade do Transporte Rodoviário de Cargas". 1.4. Poder-se-ia defender que a vedação é dirigida apenas ao empregador a quem se destina a informação prestada pela ré. Não obstante, ao incluir esse elemento como de risco ao contrato e repassá-lo inclusive à seguradora, há potencial infração à Lei. 1.5. Destaque-se que se discute tutela inibitória, de natureza preventiva, e que tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Aqui, examina-se a probabilidade de ilícito. O certo é que a "ratio" que inspira a jurisprudência, e agora a Lei, é que referido cadastro, ainda que público, destina-se à proteção do crédito a ser concedido por bancos, particulares e associações comerciais. Não deve ser usado para aferição da empregabilidade do motorista ou da probabilidade de que venha a subtrair as mercadorias transportadas. Se não há condenação por crimes contra o patrimônio (v.g. estelionato), não há motivos para questionar o caráter do simples devedor, cujas razões para a inadimplência fogem, no mais das vezes, ao seu controle. 1.6. Embora recente, e em bom momento, 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;". 1.7. Se se está diante de uma manipulação de dados pessoais tendente a gerar uma cadeia de quebra da isonomia e de discriminação (já repudiada no art. 1º da Lei 9.029/1995 e pela Convenção 111 da OIT), não há que se falar em prevalência do direito fundamental à livre iniciativa. No caso, a ré usa dado com fim diverso daquele para o qual foi criado, a fim de indicar ao empregador e à seguradora



DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (E A LGPD)

Comissão de Documentação e Memória

SET/23

um maior risco na contratação ou na distribuição de serviços para determinado empregado. Culpar o empregador que acate o relatório como se ele fosse, sozinho, o violador da ordem constitucional é uma ficção. 1.8. Destarte, utilizar ou fazer utilizar o cadastro para qualquer outro fim que não a proteção ao fornecimento de crédito, salvo autorização em Lei, após a vigência da LGPD, é ilegal. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido" ([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).

"Inverte-se a ordem de análise dos recursos, em razão da existência de questão preliminar arguida no recurso de revista da demandada. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA DEMANDADA. RECURSO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. INCLUSÃO DO NOME DE MOTORISTAS EM "LISTA DE RISCO" POR EMPRESA GERENCIADORA DE RISCOS. INFORMAÇÕES DESABONADORAS A POSSÍVEIS EMPREGADORAS. ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO RESTRINGIDO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS . Cinge-se a controvérsia a decidir se a Justiça do Trabalho é competente para examinar pretensão de pagamento de indenização por dano moral coletivo em face de empresa que incluiu o nome de trabalhadores, motoristas profissionais, em "lista de risco", emitindo informações desabonadoras para as empresas transportadoras, dificultando, assim, sua inserção no mercado de trabalho. No caso, o Regional declarou a competência absoluta desta Justiça especializada para examinar a matéria, registrando que "no caso, a pretensão do autor é de fazer cessar, inibir e reprimir a conduta da reclamada de pesquisar, buscar, investigar, consultar, registrar, armazenar, fazer uso, comunicar e/ou divulgar informações sobre antecedentes criminais, pendências em cadastros de proteção ao crédito, cartórios de protestos, polícia e Poder Judiciário, entre outros dados da vida privada e íntima dos motoristas, sem que haja relação com o exercício da atividade por eles prestada, condutas que impedem, obstaculizam e/ou dificultam o acesso ao trabalho de diversos motoristas profissionais". Concluiu assim que " a pretensão, como visto, vem em defesa de toda uma classe de trabalhadores da área de transportes de cargas, na tutela de direitos metaindividuais que envolvem relações de trabalho, já que a reclamada nelas tem o poder de interferir diante da prática de prestar informações que acabam por impedir a contratação dos motoristas pelas empresas clientes, o que evidencia a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar a demanda ". A competência da Justiça do Trabalho, ampliada pela EC nº 45/2004, abrange as relações de emprego e também as de trabalho, com suas lides conexas, nos termos do artigo 114, incisos I a IX, da Constituição Federal. Não atinge, porém, relações de natureza jurídico-administrativo, tampouco as relações de consumo. Constata-se que o caso em exame assemelha-se ao de dano ocorrido na fase pré-contratual, tendo em vista a causa de pedir, qual seja a existência de conduta discriminatória por parte da demandada, que, ao fornecer informações desabonadoras sobre os motoristas, acaba por restringir seu acesso ao mercado de trabalho. E, em razão dessa prática, foi formulado pedido de indenização por dano moral coletivo. Com efeito, as consequências que essas informações desabonadoras, prestadas para empregadores em potencial (relações de trabalho), inserem, indiscutivelmente, o caso dos autos na competência da Justiça do Trabalho. Observa-se que a conduta da demandada está consubstanciada na forma discriminatória com que procedeu, pois visa à inibição da prestação de serviços dos motoristas que figurem em suas listas cadastrais. A prática da conduta discriminatória em apreço importa ofensa a princípios de ordem constitucional, tais como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação. Nesse contexto, conclui-se que a inclusão do nome de trabalhador em "lista de risco", confeccionada

**DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (E A LGPD)**

Comissão de Documentação e Memória

SET/23

pela demandada e entregue a possíveis empregadores, não afasta a competência desta Justiça especializada, pois o ato ilícito guarda relação direta com relações de trabalho. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA DEMANDADA . RECURSO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 . AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MOTORISTAS DE CARGAS. EMPRESA QUE REPASSA INFORMAÇÕES ORIUNDAS DE BANCO DE DADOS DE DOMÍNIO PÚBLICO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ATO ILÍCITO CONFIGURADO. Trata-se de ação civil pública de indenização por danos morais coletivos decorrentes do impedimento de motoristas de realizar o trabalho de carregamento de mercadorias, em razão de informações prestadas e compartilhadas pela demandada advindas de cadastros informativos sobre a idoneidade de motoristas a serem contratados para transporte de cargas. Observa-se que a conduta da demandada está consubstanciada na forma discriminatória com que procedeu, pois visa à inibição da prestação de serviços dos motoristas que figurem em suas listas cadastrais. A prática da conduta discriminatória em apreço importa em ofensa a princípios de ordem constitucional, tais como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação. Esclarece-se que o dano moral de ordem íntima prescinde de prova da sua ocorrência em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico, por ser in re ipsa , ou seja, decorre do próprio evento danoso, não havendo falar em demonstração do dano, pois, nesse caso, ele se situa no psicológico do lesado, em que é impossível se extrair uma prova material . Precedentes. Devida, portanto, a indenização por dano moral coletivo. Agravo de instrumento desprovido . (...)" ([RRAg-318-54.2013.5.04.0013](#), 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/08/2023).

"I. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E DANO MORAL COLETIVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPRESA GERENCIADORA DE RISCO QUE ELABORA CADASTRO DE DADOS DE MOTORISTAS RODOVIÁRIOS DE CARGAS. DIVULGAÇÃO PARA EMPRESAS INTERESSADAS NA CONTRATAÇÃO. INSERÇÃO DO NOME DE EMPREGADOS EM LISTA DE RISCO. INFORMAÇÃO DESABONADORA. POTENCIAL RESTRIÇÃO À COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. ARTIGO 114, VI e IX, DA CF/88. Constatado possível equívoco na decisão monocrática, em que negado provimento ao agravo de instrumento do Ministério Público do Trabalho, o agravo merece provimento. Agravo provido . II. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E DANO MORAL COLETIVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPRESA GERENCIADORA DE RISCO QUE ELABORA CADASTRO DE DADOS DE MOTORISTAS RODOVIÁRIOS DE CARGAS. DIVULGAÇÃO PARA EMPRESAS INTERESSADAS NA CONTRATAÇÃO. INSERÇÃO DO NOME DE EMPREGADOS EM LISTA DE RISCO. INFORMAÇÃO DESABONADORA. POTENCIAL RESTRIÇÃO À COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. ARTIGO 114, VI e IX, DA CF/88. Ante a possível violação do artigo 114, I, da CF/88, merece provimento o agravo de instrumento. Agravo de instrumento provido . III. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E DANO MORAL COLETIVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPRESA GERENCIADORA DE RISCO QUE ELABORA CADASTRO DE DADOS DE MOTORISTAS RODOVIÁRIOS DE CARGAS. DIVULGAÇÃO PARA EMPRESAS INTERESSADAS NA CONTRATAÇÃO. INSERÇÃO DO NOME DE EMPREGADOS EM LISTA DE RISCO. INFORMAÇÃO DESABONADORA. POTENCIAL RESTRIÇÃO À COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. ARTIGO 114, VI e IX, DA CF/88. 1. Discute-se, no caso, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação civil pública, por meio da qual o Ministério Público do Trabalho postula obrigação de



DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (E A LGPD)

Comissão de Documentação e Memória

SET/23

fazer (abstenção da empresa demandada em contratar/manter serviços de informações de dados personalíssimos referentes a eventuais candidatos a emprego, com a finalidade de subsidiar o processo de seleção e contratação de trabalhadores), obrigação de não fazer (abstenção de repassar quaisquer informações constantes de seu banco de dados, que digam respeito à situação econômica, fiscal, comercial e cível de trabalhadores para empresas interessadas em contratar), além de indenização por dano moral coletivo . 2. O Tribunal Regional, reformando a sentença, acolheu a preliminar de incompetência desta Justiça Especializada , por entender que a controvérsia não decorre de relação de trabalho. Registrou que a empresa Reclamada apenas assessora outras empresas, fornecendo-lhes informações acerca do candidato à vaga de emprego de motorista. 3 . A competência desta Justiça Especializada não se restringe a demandas em que há relação de emprego ou de trabalho, mas abarca também lides conexas, nos termos do artigo 114, VI e IX, da Constituição. 3. Esta Corte Superior, ao julgar casos similares, concluiu que a Justiça do Trabalho possui competência para processar e julgar casos em que o obreiro sofre ou pode vir a sofrer dano em razão da inserção de seu nome em lista de risco, porquanto as consequências advindas de informações prestadas a potencial empregador pode restringir ou, no mínimo, alterar a igualdade de oportunidade ao acesso à colocação no mercado de trabalho, equiparando-se, portanto, aos danos detectados em fase pré-contratual (RR-83-60.2015.5.17.0141, DEJT 27/09/2019). 4. Logo, tem-se que informações desabonadoras prestadas a empregadores em potencial não apenas se inserem na competência da Justiça do Trabalho, como podem configurar conduta discriminatória por parte da empresa. Tal é o entendimento que se extrai dos preceitos legais e constitucionais que vedam quaisquer espécies de discriminação (art. 3º, IV, e 5º, "caput", ambos da CF e art. 1º da Lei 9.029, de 1995), bem como de Diplomas internacionais, ratificados pelo Estado Brasileiro, que igualmente estabelecem a proibição da discriminação no âmbito laboral, como se verifica do artigo 3º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - "Protocolo de São Salvador" (promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/1999) e do artigo 1º, item 1, "a", da Convenção da OIT nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, promulgada pelo Decreto 62.150/68 (constante do Decreto 10.088, de 5/11/2019, que consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pelo Brasil). Nesse cenário, o Regional, ao declinar a competência da justiça do trabalho para dirimir o feito, violou o artigo 114, VI e IX, da CF. Julgados desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido." ([RR-1190-43.2012.5.01.0060](#), 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 10/06/2022).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA IN Nº 40/2016 DO TST. MOTORISTA DE CARGAS. EMPRESA QUE REPASSA INFORMAÇÕES ORIUNDAS DE BANCO DE DADOS DE DOMÍNIO PÚBLICO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATO ILÍCITO CONFIGURADO. Trata-se de ação de indenização por danos morais decorrentes do impedimento do demandante de realizar o trabalho de carregamento de mercadorias, em razão de informações prestadas e compartilhadas pelas rés advindas de cadastros informativos sobre a idoneidade de motoristas a serem contratados para transporte de cargas. O Regional consignou que o fato de as ora agravadas prestarem e compartilharem informações de domínio público às empresas que contratavam motoristas não seria suficiente para a condenação em danos morais, notadamente pela ausência da prática de ato ilícito. Ao contrário do decidido pela Corte de origem, observa-se que a conduta das reclamadas está consubstanciada na forma discriminatória com que procederam, pois visa à inibição da prestação de serviços dos motoristas que figurem em suas listas cadastrais. A prática da conduta discriminatória em apreço importa em ofensa a princípios de ordem constitucional, tais como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação. Esclarece-se que o dano moral de ordem íntima prescinde de prova da sua



DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (E A LGPD)

Comissão de Documentação e Memória

SET/23

ocorrência em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico, em função do qual a parte afirma tê-lo sofrido, por ser in re ipsa, ou seja, decorre do próprio evento danoso, não havendo falar em demonstração do dano, pois, nesse caso, ele se situa no psicológico do lesado, em que é impossível se extrair uma prova material (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido " ([RR-83-60.2015.5.17.0141](#)), 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 13/11/2020).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. (...) JULGAMENTO ULTRA PETITA . LIMITES TERRITORIAIS. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. A respeito da extensão da obrigação imposta pelo Tribunal Regional, verifica-se que este foi explícito ao determinar que a condenação se restringiria ao âmbito de jurisdição da Vara de Trabalho de origem - exatamente como formulado na exordial e em conformidade com a pretensão recursal ora analisada. Inexistente, nesse viés, o interesse recursal da demandada, no particular. Recurso de revista não conhecido. ADMISSÃO DE EMPREGADOS. SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÕES EM BANCOS DE DADOS (SPC E SERASA). IMPOSIÇÃO DE ASSINAR DECLARAÇÃO INFORMANDO A INEXISTÊNCIA DE RESTRIÇÕES. DANO MORAL COLETIVO. IN RE IPSA . A Constituição Federal fixa "a dignidade da pessoa humana" como fundamento da República (art. 1º, inciso III), ao mesmo tempo proclamando a igualdade jurídica (art. 5º, caput) e dizendo "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (art. 5º, X). Salienta-se que o reconhecimento do dano moral coletivo não se vincula ao sentimento de dor ou indignação no plano individual de cada pessoa integrante da coletividade, mas, ao contrário, relaciona-se à transgressão do sentimento coletivo, consubstanciado no sofrimento e indignação da comunidade, grupo social, ou determinada coletividade, ante a lesão coletiva decorrente do descumprimento de preceitos legais e de princípios constitucionais. Em suma, a caracterização do danomoral coletivo se dá pela violação de um direito geral de personalidade, suficiente para fins de responsabilidade a demonstração do evento, visto que sentimentos como a tristeza, a angústia, a dor emocional da vítima são apenas presumidos (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo. Na situação em apreço, como já aludido, o Tribunal de origem entendeu comprovados os atos ilícitos praticados pela reclamada, a qual realizava consultas a bancos de dados de proteção ao crédito (SPC e SERASA), na fase pré-contratual, bem como exigia que os empregados fizessem declaração de inexistência de "restrições cadastrais, títulos protestados, ações de quaisquer espécie, incluindo ações penais e processos administrativos". Caracterizada, portanto, a conduta ilícita, apta a ensejar a obrigação de não fazer cominada, bem como o pagamento de indenização por dano moral coletivo. Recurso de revista não conhecido. (...)" ([RR-14200-19.2008.5.15.0089](#)), 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 14/02/2020).

2. “RAIS”:

"AGRAVO INTERNO – EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO – DISSÍDIO COLETIVO – CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – OBRIGAÇÃO DE FAZER – ENVIO AO SINDICATO DOS EMPREGADOS DA RELAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS, AFASTADOS E DEMITIDOS E DA CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) – ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO À LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) – AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE E INTERESSE PROCESSUAL DO SINDICATO PATRONAL Deve ser mantida a decisão agravada, porquanto a previsão em sentença normativa de envio de informações de empregados aos sindicatos, com finalidade e adequação específica, encontra



DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (E A LGPD)

Comissão de Documentação e Memória

SET/23

amparo na Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, e não gera qualquer violação ou risco de lesão aos direitos dos empregadores, o que afasta o interesse e a legitimidade do Requerente para postular a exclusão da cláusula. Agravo Interno conhecido e desprovido" ([ES-1000537-22.2021.5.00.0000](#), Seção Especializada em Dissídios Coletivos, null, DEJT 10/09/2021).

3. POSSIBILIDADE DE MONITORAMENTO DE CONTA BANCÁRIA DE EMPREGADO

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 224, §2º, DA CLT. COMPROVAÇÃO. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. A moldura fática traçada pelo TRT é bastante clara ao consignar que "o conjunto probatório existente nos autos demonstrou que o exercício das atividades do autor exigiam maior grau de fidúcia que o dos demais bancários." Constou, inclusive, que "o obreiro participava do comitê de crédito, liberava DOC e TED, assinava cheque administrativo e contratos em conjunto, dentre outros, o que demonstra a maior autonomia e responsabilidade no exercício da sua função", bem como "que o reclamante somente estava subordinado ao gerente geral." Além disso, ficou incontroversa a percepção de remuneração diferenciada. Assim, para se chegar à conclusão diversa da adotada pelo Tribunal Regional, seria imprescindível o reexame fático-probatório, atraindo a incidência da Súmula 126 do TST. Agravo não provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, SIGILO BANCÁRIO. MONITORAMENTO DE CONTA. ÓBICE DA SÚMULA 333 DO TST . O quadro fático traçado pelo TRT indica que, além de ficar "comprovada a existência de expressa autorização concedida pelo trabalhador (...) para o acesso da reclamada à sua movimentação financeira", a prova produzida no feito evidencia que "esse acompanhamento era realizado indistintamente em relação a todos os funcionários da empresa." Ante tal cenário fático, a decisão regional está em sintonia com a jurisprudência pacífica do TST no sentido de que o exame pela instituição bancária da movimentação financeira de seu empregado, desde que ocorra de forma indistinta em relação a todos os correntistas, não implica, necessariamente, quebra de sigilo, mas sim o cumprimento do que determina o ordenamento jurídico (art. 11, II, § 2º, da Lei nº 9.613/98), não configurando, portanto, dano moral passível de indenização. Precedentes. Agravo não provido. (...)" ([RRAg-605-67.2012.5.15.0038](#), 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 30/09/2022).

"I - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MONITORAMENTO DA CONTA BANCÁRIA DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR. O Tribunal Regional condenou o reclamado a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 80.000,00 à reclamante, porque constatou que o Banco efetuava o monitoramento das contas correntes de seus empregados, o que entendeu violar o sigilo bancário e os direitos à intimidade e privacidade. No aspecto, o TST firmou o entendimento no sentido de que o acompanhamento indiscriminado, promovido pelo banco empregador das movimentações financeiras de seus empregados correntistas não constitui abuso, mas exercício regular de direito, não se havendo falar em violação ilícita do sigilo bancário quando respeitados os limites da legislação acerca da obrigatoriedade de prestação de informações, por parte das instituições bancárias, ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) e ao Banco Central do Brasil - Lei 9.613/1998 (alterada pela Lei nº 12.613/2012) e Lei Complementar nº 105/2001. Precedentes. Dessa forma a decisão regional ofendeu o art. 5º, X, da CF. Recurso de revista conhecido e provido. II- AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. Prejudicado o exame do apelo ante a



DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (E A LGPD)

Comissão de Documentação e Memória

SET/23

reforma da decisão regional" ([ARR-1011-22.2013.5.05.0462](#), 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 28/08/2020).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO POSTERIOR ÀS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTERIOR À EDIÇÃO DA LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA). (...) II - RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO POSTERIOR ÀS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. DANOS MORAIS. QUEBRA DE SIGILO BANCÁRIO. O recurso de revista detém transcendência política, na medida em que a decisão regional encontra-se contrária à jurisprudência desta c. Corte Superior. A legislação que trata da quebra do sigilo bancário (especificamente a Lei 9613/1998 e a Lei Complementar 105/2001) não determina que o correntista seja previamente avisado da quebra do sigilo bancário, mas ao contrário, autoriza as instituições bancárias, diante do indício de movimentações financeiras atípicas, que estas " deverão comunicar ao COAF, abstendo-se de dar ciência de tal ato a qualquer pessoa, inclusive àquela a qual se refira a informação , no prazo de 24 horas " (artigo 11, II, da Lei 9613/1998). **A jurisprudência desta Corte Superior, com base na interpretação dos referidos dispositivos, tem firme entendimento de que o monitoramento indiscriminado de contas dos empregados de instituição financeira não constitui violação ilícita do sigilo bancário, quando observados os limites impostos pela legislação pertinente e quando não for evidenciada nenhuma conduta desonrosa**, caso dos autos, em que própria autora, segundo o Regional , admite a prática indiscriminada no monitoramento das contas dos empregados. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido" ([ARR-536-36.2016.5.10.0005](#), 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 08/11/2019).

"RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. QUEBRA DE SIGILO BANCÁRIO. ANÁLISE INDISCRIMINADA DAS MOVIMENTAÇÕES NAS CONTAS BANCÁRIAS DOS CORRENTISTAS E EMPREGADOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 1. A eg. Segunda Turma proferiu acórdão em harmonia com a jurisprudência deste Tribunal Superior no sentido de que **o exame , pela instituição bancária da movimentação financeira de correntistas, inclusive seus empregados, desde que ocorra de forma indistinta, não implica, necessariamente, quebra do sigilo bancário**, mas o cumprimento do que determina o ordenamento jurídico (art. 11, II, § 2º, da Lei nº 9.613/98), não configurando, portanto, dano moral passível de indenização. 2. Nesse contexto, os embargos se afiguram incabíveis, nos termos do art. 894, II, da CLT, considerada a redação dada pela Lei nº 11.496/2007 . Recurso de embargos de que não se conhece" ([E-RR-155-88.2012.5.03.0158](#), Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 21/06/2019).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . 1 . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADO DE INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. QUEBRA DO SIGILO BANCÁRIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO . I . **A jurisprudência desta Corte é no sentido de que a atuação da instituição bancária no que se refere ao monitoramento das movimentações financeiras dos correntistas, inclusive de seus empregados, de forma indistinta, para cumprir determinação legal, não constitui violação ilícita do sigilobancário**, não ensejando o pagamento de indenização por danos morais. II. Na hipótese, ficou registrado na decisão regional que "não há, nos autos, prova de excesso na fiscalização da conta-corrente do Reclamante, a ensejar a conclusão de que a fiscalização da movimentação bancária do Autor não era realizada pelo Reclamado nos moldes estabelecidos pelas normas do Banco Central". III. Assim, ao concluir que "não configura lesão à intimidade e à privacidade do empregado o monitoramento de sua conta



DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (E A LGPD)

Comissão de Documentação e Memória

SET/23

corrente, porque procedimento comum a todos os clientes, decorrente da própria atividade empresarial do réu", o Tribunal Regional decidiu em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior. Inviável o processamento do recurso de revista, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. IV. Recurso de revista de que não se conhece" ([RR-198-05.2013.5.05.0491](#), 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 07/06/2019).

4. E-MAIL CORPORATIVO

"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. IV. Recurso de revista de que não se conhece. 2. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA Nº 126 DO TST. NÃO CONHECIMENTO. I. Recurso de natureza extraordinária, submetido também a pressupostos intrínsecos ou específicos de admissibilidade, o recurso de revista não se compadece com o reexame de fatos e provas, aspecto em torno do qual os Tribunais Regionais são soberanos. II. O acórdão regional, após examinar o conjunto fático-probatório, concluiu que o Reclamante, "antes da contratação como coordenador de curso em 2012, atuou para a recorrida de forma autônoma, eventual e não onerosa, segundo concluiu o Juízo de origem". III. Em tal contexto, somente mediante o revolvimento de fatos e provas poder-se-ia chegar à conclusão diversa, de forma a comprovar a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Incidência da Súmula nº 126 do TST. IV. Recurso de revista de que não se conhece. 3. INDENIZAÇÃO. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CONHECIMENTO. I. Consoante se depreende do art. 20 do Código Civil, o uso da imagem de uma pessoa, sem autorização, para fins comerciais, ainda que não haja ofensa, constitui ato ilícito. II. Extrai-se do acórdão regional que houve autorização expressa do Reclamante para uso da sua imagem, mediante a formalização de contrato específico. Registra o TRT, ainda, que não há notícias de que o uso da imagem fora utilizada pelo Reclamado após o período de vigência contratual. Em tal contexto, não há ofensa ao art. 20 do Código Civil. III. Recurso de revista de que não se conhece" ([RR-1347-42.2014.5.12.0059](#), 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 26/06/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. PROVA ILÍCITA. Nenhum dos dispositivos declinados como violados, incluindo-se o art. 5º, XII, da CF, disciplina a matéria inerente à ilicitude da prova para que se possa reputar violado. Além disso, a ilicitude da obtenção da prova pressupõe inobservância de norma disciplinadora, o que não sucedeu. Sob o prisma de violabilidade do sigilo dos e-mails, tampouco há falar em violação do art. 5º, XII, da CF, por se tratar de e-mail corporativo e não privado, meio de comunicação disponibilizado pelo empregador apenas para uso profissional conforme normas internas de conhecimento do empregado e com " expressa previsão de gravação e monitoramento do correio eletrônico, ficando alertado que o



DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO (E A LGPD)

Comissão de Documentação e Memória

SET/23

colaborador não deve ter expectativa de privacidade na sua utilização (item 6.1 - fl. 176)", conforme notícia o acórdão regional. JUSTA CAUSA. RECURSO DE REVISTA AMPARADO APENAS EM DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. Sem valia as ementas transcritas, pois não informam a fonte de publicação. Súmula 337 do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido " ([AIRR-1461-48.2010.5.10.0003](#), 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/02/2015).