



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE MONTENEGRO
ACC 0020043-80.2021.5.04.0261
AUTOR: SIND TRAB NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTENEGRO
RÉU: COOPERATIVA DOS CITRICULTORES ECOLOGICOS DO VALE DO CAI LTDA

I – RELATÓRIO:

SIND TRAB NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTENEGRO, devidamente qualificado, ajuíza Ação Trabalhista em 26/01/2021 em desfavor de **COOPERATIVA DOS CITRICULTORES ECOLOGICOS DO VALE DO CAI LTDA**, igualmente qualificada. Após exposição fática, postula a procedência da ação formulando os pedidos correspondentes. Atribui à causa o valor de R\$ 50.000,00. Junta documentos.

A reclamada apresenta defesa.

É encerrada a instrução. As razões finais são remissivas. A conciliação é rejeitada. Os autos são conclusos para a prolação da sentença.

Isso posto, decido.

II – FUNDAMENTAÇÃO:

Prejudiciais de Mérito:

Preliminares:

O interesse de agir se consubstancia no binômio necessidade-adequação, pois indicado abstratamente violação a direitos individuais homogêneos (art. 81, inciso III, do CDC, atrelados à mesma relação jurídica dos empregados). Por assim sendo, expurga-se de uma só vez, para além do interesse, também, a alegada ausência de autorização da categoria, legitimidade ativa e identificação dos trabalhadores, pois a legitimação do Sindicato decorre da própria CRFB, art. 8º, inciso III, a qual autoriza ampla e irrestritamente a representação pela entidade sindical, independentemente da condição de associados ou autorização expressa individual, não estando também limitada a eventual rol de substituídos.

No mesmo sentido, a tutela jurisdicional é inafastável (art. 5º, XXXV, CRFB), razão por que não há se falar em “cumprimento de requisito formal para a promoção da ação”, o que, aliás, sequer está expresso qual seja e, por fim, confunde-se com o próprio mérito da decisão.

Por fim, os pedidos se mostram inteligíveis e suficientemente fundamentados, não havendo prejuízo à defesa nesse aspecto. Tampouco, ainda, existe necessidade de liquidação prévia dos pedidos, conforme I.N. 41 do TST, em especial diante da natureza mandamental dos pedidos.

Rejeito todas as preliminares.

Prescrição:

A defesa argui a prescrição quinquenal.

No entanto, extrai-se dos Princípios da Necessidade, Prevenção e Responsabilização (art. 6º, incisos III, VIII e X, da Lei 13.709/18), que o tratamento mínimo de dados deve observar regramento próprio para cumprimento de obrigação legal, que inclui o dever de documentação para fiscalizações e provas processuais.

Com efeito, tomando-se em conta o marco inicial de prescrição como data da ciência da lesão, ou mesmo os efeitos de eventuais ações declaratórias (imprescritíveis), bem como em vistas da vigência da norma, não há prescrição quinquenal a ser reconhecida.

Mérito:

1 – Tutelas da LGPD:

O Sindicato ingressa com ação em nome dos substituídos alegando descumprimento sistemático relativo à proteção de dados por parte da empresa reclamada. Afirma que além da posse de dados, a empresa os compartilha com diversos outros controladores e operadores, sem as cautelas necessárias. Refere não haver indicação do encarregado pelos dados pessoais. Argumenta também que o tratamento de dados é compartilhado por intermédio da internet, em desatenção ao Marco Civil da Lei 12.965/14, arts. 10 e 11, pois não se observa o respeito à intimidade, privacidade e imagem. Entende haver presunção de dano moral. Em tutela de urgência, postula: sejam informados os dados do encarregado; confirmação de quais dados pessoais estão sendo tratados, com as respectivas bases legais, modalidades e ciclos de vida (2 e 10); indique para quais países e em que circunstâncias os dados foram transferidos; forneça a lista de todos os terceiros com quem tenha havido compartilhamento, além da finalidade; indique quais destes podem compartilhar, armazenar ou acessar os dados, bem como a base legal e salvaguarda adotada para tanto; receba prestação de contas sobre o uso específico dos dados; diga o tempo que pretende manter armazenados os dados pessoais; Indique decisões automatizadas que estejam sendo tomadas com base nos dados; se houve algum incidente de segurança e suas consequências (12 a 15); se acaso ocorreu algum acesso inadequado de dados e disso resultou penalidade a algum investigado (19); quais medidas de mitigação, tecnologia e proteção de dados foram adotadas, assim como políticas e padrões de informações (16, 17, 18); sobre medidas de treinamento e conscientização. Por fim, requer o reconhecimento da ausência de conformidade e atendimento dos itens supra; seja determinada sua abstenção de repasse, vazamento, venda, entrega, doação ou aluguel de dados, sem autorização; indenização por danos morais, aplicação do art. 52 da LGPD, bem como comunicação à Autoridade Nacional e divulgação pública da sentença.

A defesa sustenta não haver prova alguma de qualquer incidente com os dados de funcionários. Refere somente coletar dados básicos para fins administrativos e registro junto aos órgãos oficiais, conforme modelo de ficha anexado. Nega o compartilhamento indevido ou permissão de acesso a terceiros. Entende que a exigência de um encarregado demandaria regulamentação. Argumenta também que a competência para elaborar diretrizes seria exclusiva da ANPD, inclusive quanto à exigência de prestação de contas. Refuta a ocorrência de danos morais. Diz ser impossível apontar como os dados serão utilizados no futuro. Alega inexistir obrigação legal de treinamento específico para o tratamento de dados.

Pois bem.

Em linhas gerais, a Lei 13.709/2018 passou a ter vigência escalonada a partir de 28/12/2018, trazendo previsões sobre o tratamento de dados no intuito de proteção dos direitos fundamentais de liberdade e privacidade (art. 1º).

Diante da omissão legislativa até então existente, buscou-se assegurar que os titulares dos direitos envolvidos estejam resguardados em sua dignidade/privacidade e protegidos também em face da automação, na forma do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal. A este exemplo, o art. 20 da LGPD assegura o direito à reversão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais.

Também está assentada a função social da propriedade, art. 170, III, da CRFB. É consabido que atualmente os dados pessoais constituem um novo insumo da economia globalizada e tecnológica; e tal proteção revela importância pela necessidade em se erigir ao mercado igualdade de concorrência e função antidumping.

Dando efetividade a isso, dentre as bases principiológicas previstas no art. 6º da LGPD, destaco a finalidade, o livre acesso, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e prestação de contas.

No caso, a reclamada não trouxe aos autos qualquer documentação relacionada aos funcionários ou mesmo demonstrou por nenhum meio a implementação de um único dispositivo da LGPD.

A afirmação de que a legislação depende de regulamento não prospera totalmente, pois sua vigência escalonada está posta no art. 65. A exceção está relacionada às sanções administrativas, que somente entram em vigor a partir de 01/08/2021, consoante art. 61-A, II; bem como outras disposições envolvendo regulamentos da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

A esse exemplo está a apresentação de relatório de impacto, que depende de regulamentação da ANPD, conforme art. 38 e 55-J, III; os quais ainda estão pendentes de edição, conforme Portaria 11/2021 da ANPD[1].

Sobre a alegada competência exclusiva da ANPD, igualmente não procede o argumento, pois a disposição do art. 55-J da LGPD não exclui o direito dos próprios titulares, ou, no caso, seu substituto processual, segundo art. 9º da LGPD.

Além do mais, a reclamada está subsumida à legislação vigente, por se tratar de pessoa jurídica de direito privado que opera tratamento de dados para fornecimento de serviços (art. 3º, II).

Acerca dos pedidos específicos formulados, o art. 41 da LGPD é claro no comando obrigatório para indicação do encarregado, mas não depende de regulamentação. O §3º do art. 41 da Lei em comento apenas dispõe sobre normas complementares, porém não afasta a vigência em 24 (vinte e quatro) meses após a publicação, ocorrida em 14/08/2018 (art. 65, II).

Veja-se que a Portaria 11/2021, da ANPD, em seu Anexo 1, item 8, trata apenas de regulamentação complementar sobre outras atribuições ou hipóteses de dispensa de indicação, mas não restringe a eficácia do dispositivo já vigente.

Com efeito, **acolho parcialmente o pedido 1** para determinar que a empresa indique e nomeie encarregado, na forma do art. 41 da LGPD.

Ressalvo não ser expressa a necessidade de conhecimento jurídico regulatório, tendo em vista o veto do §4º do art. 41, razão por que indefiro a pretensão de “indicação de comprovantes de aptidão”. Também não pode o Judiciário se imiscuir no mérito da escolha, por se tratar de decisão relacionada à condução do próprio negócio (livre iniciativa), o que se aplica aos demais itens quanto à forma de cumprimento da obrigação.

Sobre os dados de tratamento, contudo, sensíveis ou não (arts. 7º e 11), prescinde de consentimento dos empregados se está relacionado à execução do contrato de emprego ou cumprimento de obrigação legal. Portanto, a base legal para o tratamento de dados está assentada nessa finalidade e observando o tempo necessário e previsto em lei para a devida documentação e guarda.

Logo, carece de fundamento o pedido sobre quais dados pessoais foram coletados se os empregados já os forneceram e, ainda assim, podem dispor de tais informações por requerimento direto à empresa.

O mesmo se diga quanto às informações aos órgãos públicos, porque tal obrigação decorre de imperativo legal.

Ora, havendo relação jurídica estabelecida entre as partes e decorrente de contrato empregatício, torna-se desnecessário sob o ponto de vista prático ou jurídico dar-se ciência expressa sobre o tratamento, nem mesmo para os dados pessoais sensíveis e mesmo se assim exigissem consentimento, o que não é o caso.

Ademais, desnecessária a comunicação à ANPD, o que inclusive ainda carece de regulamentação legal, conforme art. 27, parágrafo único, da LGPD.

Portanto, rejeito os pedidos 2, 6, 7, 8, 9 e 10, bem como o requerimento IX.

A defesa refuta e não se pode presumir, diante da falta de provas, a ocorrência de transferência de dados internacional, fato extraordinário.

Afasto o pedido 3.

Sobre incidentes de segurança, a Portaria 11/2021 da ANPD trata no item 6, regulamentado com o seguinte conteúdo[2]:

Um incidente de segurança com dados pessoais é qualquer evento adverso confirmado, relacionado à violação na segurança de dados pessoais, tais como acesso não autorizado, acidental ou ilícito que resulte na destruição, perda, alteração, vazamento ou ainda, qualquer forma de tratamento de dados inadequada ou ilícita, os quais possam ocasionar risco para os direitos e liberdades do titular dos dados pessoais.

O art. 47 da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) determina que os agentes de tratamento de dados pessoais devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

Além de a reclamada ter negado, inexistente qualquer notícia concreta de que algum empregado substituído tenha sofrido violação do direito ao livre acesso sobre o tratamento dos seus dados, ou mesmo tenha ocorrido, de fato, transferência de dados ou incidentes de segurança a esse respeito, bem como decisão automatizada. Não é viável se presumir verdadeira tal alegação, tampouco impor à reclamada a prova diabólica de que “nenhuma irregularidade ocorreu”, mormente em face da conformidade dos documentos juntados com os

ditames legais.

Rejeito os pedidos 11, 12, 13, 15 e 19.

Tocante às questões de segurança e treinamento, por outro lado, conforme indicado supra, o art. 46 e ss. da LGPD determina que os agentes de tratamento de dados pessoais devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados.

No caso, a empresa não comprovou qualquer precaução adotada, limitando-se a negar a existência de obrigação legal.

Uma vez mais, tal exigência independe de regulamentação específica, tendo vigência já estabelecida (art. 65, II, da LGPD).

Do exposto, **defiro parcialmente os pedidos 16, 17 e 18**, determinando que a reclamada implemente e comprove nos autos as práticas relacionadas à segurança e sigilo de dados, na forma dos arts. 6º, VII, 46 e 47 da LGPD.

Vai assim deferido parcialmente o pedido VI, somente no que diz respeito à não adequação do quanto já posto supra.

A reclamada deverá comprovar nos autos o cumprimento das obrigações impostas, no prazo de 90 (noventa) dias, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (art. 500 do CPC e art. 11 da Lei 7.347/1985).

Sobre treinamento, conforme pedido 20, muito embora a intenção legislativa recomende (arts. 2º, II; 6º, VI e VIII; 50, da LGPD), inexistente comando legal expresso determinando tal implementação.

Assim, rejeito o pedido 20.

Acerca da prestação de contas, pedido 4, resta atendida em razão dos demais itens já analisados.

No que tange à tutela de evidência e pedido de “*abstenção de repasse, vazamento, venda, entrega, doação ou aluguel de dados, sem autorização*”, além de não haver qualquer notícia concreta a esse respeito, torna-se desnecessário diante da falta de evidências sobre tais irregularidade, e por força cogente do próprio comando legal.

Outrossim, na forma do art. 5º, II, da CRFB, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Ora, não havendo irregularidades constatadas, tampouco indício concreto dessa prática, descabe obrigar a empresa a deixar de fazer algo sob a premissa hipotética de que algum dia poderá vir a cometer atos ilícitos.

As sanções administrativas somente entram em vigor a partir de 01/08/2021, consoante art. 65, I-A.

Rejeito os pedidos I, II e VIII.

Por fim, no que respeita ao pedido de danos morais, entendo que o dano não se possa presumir. O fato de a empresa não ter implementado os comandos legais não faz reconhecer, por si só, a efetiva ocorrência de dano aos titulares dos direitos, pois inexistente de fato demonstração de vazamento de dados ou outra utilização ilícita capaz de afetar a esfera de privacidade/dignidade dos trabalhadores substituídos.

Rejeito o pedido VII.

Inexistente previsão para publicação da sentença em periódico de circulação nacional. Outrossim, já houve

publicação de edital, conforme parecer do MPT, no intuito de se divulgar a presente ação para habilitação de eventuais terceiros interessados.

Indefiro o pedido XI.

2 – Litigância de Má-Fé:

Afirma a reclamada que o reclamante litiga de má-fé.

A presente ação não se enquadra nas hipóteses previstas nos incisos do art. 793-B da CLT, não havendo respaldo para a aplicação de multa.

Como dito, o princípio da primazia da realidade que norteia o direito do trabalho faz com que os documentos juntados pela empresa tenham presunção relativa de veracidade e possam ser infirmados por provas contrárias.

Assim, em que pese a ação tenha sido improcedente, o foi em razão da ausência de provas das alegações da parte reclamante, e não pela existência de provas absolutas das teses defendidas pela reclamada.

3 - Justiça Gratuita e Honorários Advocatícios:

Entendo que o reclamante, na qualidade de substituto processual, é legitimado para alegar a hipossuficiência dos substituídos e requerer a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Nesse sentido, eis o que disposto na Súmula 219 do TST:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI na sessão do Tribunal Pleno realizada em 15.03.2016) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016.

[...]

III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

Assim, nos termos do art. 790, § 3º da CLT, defiro a gratuidade da justiça pretendida.

Condeno a reclamada ao pagamento de 10% de honorários sucumbenciais sobre o valor atualizado da causa, tudo conforme art. 791-A da CLT.

4 – Contribuições Previdenciárias e Fiscais:

Considerando a natureza da obrigação, não há contribuições a serem estabelecidas.

5 - Parâmetros de Liquidação:

Considerando que os critérios de aplicação de juros e correção monetária são disciplinados pelas normas vigentes à época da liquidação, segundo entendimento predominante no Tribunal desta Região, postergo a fixação de critérios para a fase de liquidação de sentença.

III – DISPOSITIVO:

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, rejeito a preliminar lançada pelas reclamadas e, no mérito JULGO PROCEDENTE EM PARTE a ação movida por SIND TRAB NAS INDS DE ALIMENTACAO DE MONTENEGRO contra COOPERATIVA DOS CITRICULTORES ECOLOGICOS DO VALE DO CAI LTDA, para reconhecer parcialmente a inadequação à Lei Geral de Proteção de Dados e condenar a reclamada nas seguintes obrigações, conforme os termos da fundamentação supra e observada a liquidação pelo procedimento comum, conforme art. 509, II, do CPC:

1. determinar que a empresa indique e nomine encarregado;
2. que a reclamada implemente e comprove nos autos as práticas relacionadas à segurança e sigilo de dados; sob pena de multa a ser fixada;
3. *comprovar nos autos o cumprimento das obrigações impostas, no prazo de 90 (noventa) dias, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00.*

Defiro o benefício da gratuidade da justiça ao reclamante.

Condeno a reclamada ao pagamento de 10% de honorários sucumbenciais sobre o valor atualizado da causa, tudo conforme art. 791-A da CLT.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 1.000,00, complementáveis, calculadas sobre o valor de R\$ 50.000,00 ora arbitrado à condenação.

Publique-se. Intimem-se as partes.

Cumpra-se após o trânsito em julgado. Nada mais.

[1] Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-11-de-27-de-janeiro-de-2021-301143313>

[2] Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/incidente-de-seguranca>

MONTENEGRO/RS, 13 de julho de 2021.

IVANISE MARILENE UHLIG DE BARROS

Juíza do Trabalho Substituta