

A privacidade do trabalhador e o controle via GPS

Em nossa última newsletter da série sobre privacidade no trabalho, iremos abordar uma questão que é muito atual: a geolocalização de trabalhadores é um atentado à sua privacidade?

Temos trabalhado e estudando essa questão com afinco, pois um de nossos clientes é um provedor dessa tecnologia, e tem apresentado grande crescimento e penetração de sua solução no mercado, notadamente com grandes empresas.

As soluções disponíveis no mercado geralmente utilizam-se de dispositivos e softwares instalados em equipamentos de teletrabalho, como celulares, computadores, entre outros.

A partir disso, a primeira constatação é que o equipamento onde a solução será instalada deve ser de propriedade da empresa ou, ao menos, uma parte da remuneração do funcionário deve estar explicitamente ligada à utilização do aparelho.

Depois, o trabalhador precisa ser informado sobre a existência e instalação desses rastreadores nos instrumentos de trabalho, dando ciência e consentimento para o seu uso.

A questão mais importante com relação a essas soluções, no entanto, vem com a coleta e o tratamento de dados. O sistema deve ter inteligência tal que descarte totalmente e imediatamente dados que possam levar à construção de informações sensíveis do trabalhador, como, por exemplo, visitas a hospitais, locais de culto, sindicatos, entre outros.

E não basta que o sistema esteja inativo. Como já apontou a doutrina europeia, os padrões de inatividade também constituem informação, de modo que o sistema deve ativamente prever a inutilização de dados que não digam respeito à atividade profissional.

A doutrina e a jurisprudência europeia trabalham ainda com a presunção que qualquer dado coletado fora dos horários de trabalho diz respeito à vida privada do trabalhador e que, portanto, constituem dados sensíveis. Por fim, dada a assimetria contratual existente em um contrato de trabalho, tanto doutrina quanto jurisprudência têm entendido que o mero consentimento não basta para legitimar a coleta e tratamento de dados fora do horário de trabalho, sendo que, no caso brasileiro, é forçoso concluir que as duas únicas condições de legitimidade

verdadeiramente relevantes e válidas seriam a obrigação legal de coleta ou a proteção à integridade física do trabalhador.

Sugere-se, portanto, que tais soluções sejam contratados com especialistas reconhecidos e que seja feito um estudo aprofundado da questão, antes de implementação de soluções do tipo.

Como sempre, estamos à disposição para aprofundar a discussão.

Boa semana a todos!

Equipe K Machado

