

Juiz aplica LGPD e reverte justa causa de submetido a bafômetro

A empresa que quiser fazer a coleta de dados pessoais dos seus empregados deve informar de forma explícita qual o objetivo da medida. Além disso, a informação deve ser usada exclusivamente para o fim especificado, especialmente se for relativa a saúde.

Reprodução



Empregado não pode ser submetido ao bafômetro sem motivo relevante

Reprodução

Com esse entendimento, a 1ª Vara do Trabalho de Dourados (MS) condenou uma distribuidora de bebidas a pagar as verbas rescisórias devidas a um trabalhador que foi submetido a um exame etílico (bafômetro) no trabalho. Os empregados eram escolhidos de forma aleatória, por sorteio.

No caso, o colaborador, um auxiliar de carga e descarga, foi submetido ao exame etílico que detectou 0,078 mg de álcool por litro de ar, o que acarretou sua dispensa com justa causa, por embriaguez em serviço (artigo 482, f, da CLT).

O juiz André Luis Nacer de Souza, inicialmente, afirmou que a quantidade de álcool encontrada foi ínfima e não é capaz de comprovar que o trabalhador se encontrava, de fato, embriagado na data do exame. Logo, é plausível a tese de que tinha ingerido bebida alcoólica no dia anterior ao exame. A falta de provas da suposta embriaguez, por si só, já afastaria a legalidade da dispensa por justa causa.

Além disso, o magistrado entendeu que, após a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), a empresa não pode fazer exame etílico (bafômetro) nos trabalhadores indistintamente, a não ser em casos de motorista profissional ou outra profissão em que o trabalhador possa colocar a própria vida ou a de terceiro em risco. Do contrário, a promoção de exame etílico nos empregados é ilegal.

Ainda de acordo com a LGPD, o juiz ressaltou que, pelo princípio da necessidade (artigo 6º, III, da Lei 13709/2018), a empresa deve coletar do empregado apenas os dados estritamente necessários.

A empregadora sequer alegou ter cientificado o funcionário sobre qual era a finalidade da colheita da informação. Assim, Nacer de Souza declarou a nulidade da justa causa.

Por fim, segundo a decisão, a dispensa por justa causa é mácula na carreira de qualquer profissional e evidentemente acarreta relevantes prejuízos à vítima; dessa forma, o juiz fixou indenização por danos morais ao trabalhador no valor de R\$ 5 mil.

Para o advogado trabalhista **Alexandre Cantero**, o magistrado agiu de forma correta, uma vez que não se tratava de embriaguez habitual, o empregado não apresentava sinais de embriaguez no serviço, além de diversos outros fatores que afastam a hipótese legal para pena máxima na lei trabalhista, que é a justa causa.

"A Lei Geral de Proteção de Dados é uma lei nova aplicável nesses casos. Ao contrário do que muitos pensam, a norma também deve ser levada em consideração no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais como um todo, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade. Nesse caso, houve uma violação, pois a empresa coletou dados do empregado sem informá-lo de forma explícita o motivo pelo qual estava coletando aquelas informações", afirmou o especialista.

Clique [aqui](#) para ler a decisão
0024177-39.2021.5.24.0021

Date Created

14/12/2021