

filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico quando vinculado a uma pessoa natural, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);

IV – partes relacionadas: empregador, empregado, prestador de serviço e terceiros contratados para prestação de serviços de tratamento de dados;

V – tratamento: toda operação ou conjunto de operações realizadas com dados pessoais, nos termos da LGPD;

VI – registro de logs: conjunto de registros que documentam acessos, operações, justificativas e ações de tratamento relacionadas com ferramentas de monitoramento;

VII – auditoria independente: avaliação técnica e jurídica periódica realizada por entidade ou profissional com autonomia técnica e imparcialidade externos ao empregador, nos termos desta Lei.

Art. 3º O monitoramento eletrônico deve observar os seguintes princípios:

I - finalidade legítima e específica;

II - necessidade e proporcionalidade;

III – transparência;

IV - minimização de dados;

V - segurança e responsabilização; e

VI - preservação da intimidade, da vida privada e da dignidade do trabalhador;

Art. 4º O monitoramento somente poderá ser realizado para finalidades legítimas e previamente documentadas pelo empregador, dentre as quais, excepcionalmente:

I – gestão da produtividade estritamente necessária ao desempenho das atividades empresariais e à organização do trabalho, mediante critérios objetivos e verificáveis;

II – proteção de dados, segredos comerciais e segredos industriais;

III – segurança da informação e integridade de sistemas;

IV – investigação de incidentes de segurança e de irregularidades com indício concreto de prática ilícita, mediante documentação da suspeita;

V – cumprimento de obrigação legal ou regulatória.



Parágrafo único. Qualquer outra finalidade deverá ser justificada em avaliação prévia de impacto sobre a proteção de dados (DPIA), na forma desta Lei.

Art. 5º Na escolha de medidas de monitoramento o empregador adotará a técnica menos invasiva capaz de alcançar a finalidade documentada, privilegiando resultados agregados e anonimização em detrimento da identificação individual.

Parágrafo único. A utilização de identificadores individuais somente será admitida quando demonstrada a impossibilidade de alcance da finalidade por meios menos intrusivos e mediante registro da justificativa técnica e jurídica.

Art. 6º O monitoramento deverá constar expressamente no contrato de trabalho, em aditivo contratual ou em política interna de tratamento de dados acessível ao empregado, contendo:

I – descrição das tecnologias, ferramentas e métodos de monitoramento empregados;

II – categorias de dados coletados e operações de tratamento realizadas;

III – finalidades específicas de tratamento;

IV – base legal invocada, nos termos da LGPD;

V – período de retenção e critérios de eliminação;

VI – responsáveis pelo tratamento e, quando houver, pelo encarregado (DPO);

VII – critérios e níveis de acesso aos dados, inclusive por terceiros;

VIII – medidas técnicas e organizacionais de segurança adotadas;

IX – fluxos de compartilhamento de dados, inclusive transferências internacionais quando houver;

X – procedimentos de exercício dos direitos dos titulares e canais de contato.

§1º A implementação de nova ferramenta de monitoramento deverá ser comunicada aos trabalhadores com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, salvo risco comprovado e temporário à segurança da informação, hipótese em que a comunicação será feita tão logo cessado o risco e com justificativa formal.

§2º A política interna deverá ser objeto de revisão periódica e estar disponível em linguagem clara e sintética.



Art. 7º É vedado ao empregador o acesso, inspeção ou uso de conteúdo estritamente pessoal do empregado, incluindo, sem prejuízo, mensagens privadas, redes sociais, arquivos pessoais não relacionados ao trabalho e dados sensíveis, salvo nas hipóteses a seguir:

I – ordem judicial que a autorize;

II – indício concreto e demonstrável de risco iminente à segurança de pessoas, bens ou operações essenciais da empresa, hipótese em que o acesso será limitado ao estritamente necessário, deverá ser motivado por escrito, registrado em logs e comunicado ao empregado, salvo impossibilidade justificada;

III – consentimento expresso, livre e informado do empregado, quando aplicável, observado que o consentimento não poderá ser condição para a contratação.

Parágrafo único. A vedação de que trata este artigo não afasta a possibilidade de obtenção de provas por meios legais e a responsabilização disciplinar, civil ou criminal em caso de ilícito comprovado, observados o devido processo legal e garantias constitucionais.

Art. 8º O tratamento de dados decorrente do monitoramento deverá indicar a base legal prevista na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que poderá ser:

I – execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato de que seja parte o titular;

II – cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo empregador;

III – legítimo interesse do empregador, observado o disposto neste artigo;

IV – consentimento do titular, quando estritamente necessário para finalidades específicas não abrangidas por outras bases legais.

§1º Quando for invocado o legítimo interesse como base legal, o empregador deverá realizar e documentar uma avaliação prévia de impacto à proteção de dados (DPIA), contendo a fundamentação da necessidade, proporcionalidade e medidas de mitigação, bem como as conclusões em linguagem sintética, que serão disponibilizadas ao empregado.

§2º O consentimento não poderá ser requisito para a contratação e a recusa em concedê-lo não constituirá motivo de discriminação, sanção ou rescisão contratual injustificada.



Art. 9º O empregado que se recusar a fornecer consentimento para o tratamento de dados que não sejam essenciais ao desempenho da obrigação contratual deverá ser assegurado de:

I – não sofrer discriminação, punição, desconto salarial, demissão sem justa causa ou outras sanções;

II – ser-lhe oferecidas, quando viável e sem ônus indevido ao empregador, alternativas razoáveis e proporcionais para a execução das suas atribuições.

Parágrafo único. A recusa motivada por fundamento de proteção de direitos fundamentais e de privacidade não prejudicará a adoção de medidas legais e disciplinares legítimas quando o descumprimento de obrigações contratuais decorra de conduta dolosa do empregado.

Art. 10 O empregado titular de dados terá os direitos de acesso às informações sobre o tratamento, retificação, limitação do tratamento, eliminação quando aplicável, portabilidade e oposição, observadas as exceções legais.

§1º O empregador deverá instituir procedimento interno de solicitação para o exercício desses direitos, com prazo máximo de 15 (quinze) dias para manifestação e, quando necessária maior diligência, prazo suplementar não superior a 15 (quinze) dias, mediante justificativa.

§2º Exceções ao direito de eliminação, portabilidade ou acesso poderão ser invocadas quando houver obrigação legal de retenção ou quando o tratamento for imprescindível para cumprimento de exercício regular de direito em processo judicial, hipótese em que a negativa será motivada por escrito.

Art. 11 O empregador é obrigado a manter registro de logs de acessos e operações relativos a sistemas de monitoramento, contendo, no mínimo:

I – identificação do usuário ou agente que acessou os dados;

II – finalidade do acesso e justificativa;

III – data e hora de acesso;

IV – ações realizadas e duração do acesso;

V – identificação de quaisquer compartilhamentos ou exportações de dados.

§1º Os registros previstos neste artigo deverão ser conservados pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos, ressalvadas hipóteses de maior prazo exigido por lei ou por decisão judicial.



§2º Deverão ser realizadas auditorias independentes periódicas, no mínimo anuais, sobre a conformidade técnica, legal e proporcionalidade das ferramentas de monitoramento, cujos resultados consolidados serão divulgados internamente e disponibilizados às autoridades fiscalizadoras quando solicitado, observados os segredos protegidos por lei.

Art. 12 O empregador deverá:

- I – instituir governança de proteção de dados aplicável ao contexto laboral e indicar encarregado pelo tratamento (DPO) ou canal equivalente de atendimento;
- II – promover capacitação anual dos empregados sobre políticas de monitoramento, segurança da informação e proteção de dados;
- III – estabelecer planos de resposta a incidentes de segurança da informação e comunicar incidentes relevantes nos prazos previstos na LGPD e em normas aplicáveis.

Parágrafo único. O não cumprimento das obrigações de governança, capacitação e resposta a incidentes poderá ser considerado elemento agravante na imposição de sanções administrativas.

Art. 13 A fiscalização e a aplicação de sanções administrativas caberão ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e ao Ministério do Trabalho e Previdência, na forma desta Lei e da legislação aplicável, respeitando-se a competência normativa e sancionatória da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

§1º O regime sancionatório administrativo será escalonado e poderá compreender, de forma cumulativa ou alternativa, conforme a gravidade, antecedentes e porte do empregador:

- I – advertência com prazo para regularização;
- II – obrigatoriedade de adoção de medidas corretivas e plano de adequação;
- III – multa administrativa proporcional ao porte e ao grau de gravidade, aplicadas em faixas discriminadas segundo faturamento anual, observando-se limites máximos a serem definidos por regulamentação conjunta;
- IV – divulgação pública das infrações graves, observado o devido processo administrativo;
- V – bloqueio temporário de sistemas de monitoramento não conformes, na hipótese de risco grave e iminente.



§2º As sanções previstas neste artigo não excluem a possibilidade de responsabilização civil por danos materiais e morais, assim como a apuração de responsabilidade criminal quando cabível.

§3º Regulamentação complementar definirá critérios objetivos de gradação das multas, observados os princípios da proporcionalidade e da legalidade.

Art. 14 As partes poderão requerer, no âmbito administrativo ou judicial, medidas cautelares para suspensão imediata de práticas de monitoramento abusivas ou não conformes, mediante demonstração de risco iminente a direitos fundamentais, à intimidade ou à segurança do trabalhador.

Parágrafo único. Cabe ao juízo ou autoridade competente, conforme o caso, examinar a urgência, proporcionalidade e adequação da medida pleiteada, assegurando o contraditório quando compatível com a urgência da tutela.

Art. 15 O disposto nesta Lei será implementado:

I – em se tratando de grandes empresas, em até 180 (cento e oitenta) dias contado da publicação desta Lei;

II – em se tratando de médias empresas, em até: 270 (duzentos e setenta) dias da publicação desta Lei;

III – em se tratando de micro e pequenas empresas, em até 360 (trezentos e sessenta) dias.

Parágrafo único. O empregador poderá requerer prorrogação do prazo mediante plano de adequação justificado, sujeito à exame e homologação pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 16 A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) deverá, no prazo de 120 (cento e vinte) dias da publicação desta Lei, editar normas orientadoras e padrões técnicos relativos a:

I – critérios e técnicas de anonimização e pseudonimização aplicáveis ao contexto laboral;

II – parâmetros e metodologia para realização de DPIA no âmbito do monitoramento de trabalhadores;

III – requisitos mínimos de segurança técnica e organizacional para ferramentas de monitoramento;



IV – requisitos para auditoria independente prevista nesta Lei.

Parágrafo único. A ANPD atuará em cooperação com o Ministério do Trabalho e Previdência e o Ministério Público do Trabalho para fins de uniformização de padrões e orientações.

Art. 17 O Ministério do Trabalho e Previdência publicará modelos de cláusulas contratuais, políticas internas, termos de consentimento, instrumentos de DPIA e checklists de conformidade para auxiliar empregadores e empregados, observadas as orientações da ANPD.

Parágrafo único. Os modelos publicados pelo Ministério do Trabalho e Previdência terão caráter orientador e poderão ser utilizados pelas empresas como referência para adequação.

Art. 18 Os órgãos e entidades responsáveis pela fiscalização atuarão de forma cooperada e integrada, com troca de informações e procedimentos de investigação e inspeção, observadas as competências legais e os limites de sigilo previstos em lei.

Art. 19 Dispositivos de segurança e medidas de mitigação tecnológicas implementadas para garantir a menor intrusão possível nas comunicações e na vida privada do trabalhador deverão ser comprovados em relatórios técnicos apresentados em fiscalizações e auditorias.

Art. 20 Fica assegurado o direito à ação civil pública e às ações individuais para a reparação de danos decorrentes do monitoramento ilícito, sem prejuízo das sanções previstas nesta Lei.

Art. 21 Nos contratos de prestação de serviços de tratamento de dados e fornecimento de soluções tecnológicas para monitoramento, o empregador deverá incluir cláusula contratual específica que imponha ao contratado obrigações mínimas de segurança, confidencialidade, subcontratação, registros de logs e cooperação para auditorias, responsabilizando-o por eventuais falhas de segurança ou de conformidade.



Art. 22 O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 442.....
.....

§4º As cláusulas contratuais ou aditivos que disponham sobre monitoramento eletrônico do empregado deverão ser expressas, claras e observar os de lei específica sobre monitoramento eletrônico no trabalho.

§5º A utilização abusiva ou não autorizada de meios de monitoramento, quando comprovada, poderá configurar falta grave passível de responsabilização civil e administrativa, sem prejuízo das sanções previstas em lei.”

Art. 23 A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

“Art. 39-A. No tratamento de dados pessoais no contexto da relação de trabalho, a utilização da base legal do legítimo interesse dependerá de avaliação prévia de impacto à proteção de dados (DPIA), com documentação acessível ao empregado em forma sintética, demonstrando a necessidade, a proporcionalidade e as medidas de mitigação adotadas.

§1º A ANPD e a poderá estabelecer, em conjunto com as confederações ou sindicatos patronais, padrões técnicos suplementares aplicáveis ao contexto.

§2º A ANPD, em ações normativas e educativas, definirá diretrizes específicas para a aplicação de anonimização, minimização e realização de DPIA no âmbito laboral.”

Art. 24 O Poder Executivo, regulamentará esta Lei no prazo de 120 (cento e vinte) dias, para detalhar critérios de gradação de penalidades, parâmetros técnicos de anonimização, requisitos formais do DPIA, modelos de cláusulas contratuais e demais procedimentos necessários ao cumprimento desta Lei.



Art. 25 A tramitação de procedimentos administrativos ou judiciais em face do empregador que envolvam práticas de monitoramento deverá conservar, sempre que possível, a preservação da prova e dos registros, vedada a destruição ou alteração de logs durante a investigação.

Art. 26 Os empregadores deverão, no prazo máximo de 12 (doze) meses contados da vigência desta Lei, submeter-se à primeira auditoria independente prevista no art. 11, cujo escopo incluirá avaliação de conformidade da documentação, dos fluxos de tratamento, da segurança e da proporcionalidade das medidas de monitoramento.

Art. 27 O Ministério do Trabalho e Previdência, a ANPD e o MPT elaborarão, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, plano de cooperação para fiscalização integrada, com procedimentos de atuação conjunta em denúncias e inspeções, sem prejuízo de atuação autônoma de cada ente.

Art. 28 Esta Lei entra em vigor 120 (cento e vinte dias) após a data de sua publicação.



JUSTIFICAÇÃO

O avanço das tecnologias de monitoramento e a adoção massiva de ferramentas digitais no ambiente laboral criaram lacunas regulatórias que colocam em tensão a legítima necessidade empresarial de supervisão e proteção de ativos e a proteção constitucional da privacidade, intimidade e dignidade do trabalhador.

A presente iniciativa objetiva concretizar os princípios da LGPD (finalidade, adequação, necessidade, minimização e segurança) e os direitos fundamentais à privacidade (art. 5º, CF) e à proteção do trabalho digno (art. 7º, CF), por meio de regras claras sobre campo de aplicação, bases legais do tratamento, transparência prévia e contratual, limites ao conteúdo acessível ao empregador, direitos de acesso e retificação, auditoria independente e regime sancionatório.

A norma confere segurança jurídica às empresas para o uso legítimo de ferramentas de monitoramento, ao mesmo tempo em que protege trabalhadores contra práticas abusivas, reduzindo riscos de litígios, conflitos laborais e impactos negativos sobre o ambiente de trabalho. As medidas previstas observam decisões do Supremo Tribunal Federal que valorizam a proporcionalidade e a motivação em restrições a direitos fundamentais e harmonizam-se com a jurisprudência trabalhista e as competências de fiscalização do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Previdência.

Sala das Sessões, março de 2026.

RUBENS PEREIRA JÚNIOR

Deputado Federal

