

Stüssi-Neves

Advogados

Guilherme Stüssi Neves
Luiz Henrique Calmon de Aguiar
Gustavo Stüssi Neves
Maria Lúcia Menezes Gadotti
Karin Ernst de Azevedo Sodré
Patrícia Giacomini Pádua
Luiz Guilherme Machado Alves
Charles Wowk
Patrícia Salviano Teixeira
Adolpho Smith de Vasconcellos Crippa
Fernanda de Carvalho Serra
Gabriela Polinesio de Padua Lima

Marcelo Lesniczki de Campos Ferreira
Marcelo José de Abreu e Silva
Carolina Eloy da Costa Figueiredo
Luiz Adolfo Salioni Mello
Arthur Troula Stüssi Neves
Juliana Pereira de Freitas
Flávia de Queiroz Hesse
Fernando Seiji Mihara
Leonardo Oliveira Leão de Souza
Priscila Furtado Campos
Frederico Amaral Filho
Mariana Lima Martins

Anna Carolina Difini Travassos
Denys Rachevsky Dorf
Thiago Peluso Rossi
Karina Perin
Daniel Ricardo dos Santos Andrade
María Alejandra Platero Cataldo

Consultores:
Hans Jürgen Holweg

Restrições ao monitoramento de correspondência eletrônica por parte do empregador

Tramita na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 1.429 de 2011 que visa à alteração da CLT – Consolidação as Leis do Trabalho para a alteração e regulamentação do monitoramento de correspondências eletrônicas pelo empregador com o foco na proteção da garantia constitucional da inviolabilidade da correspondência.

O principal ponto discutido nos autos do Projeto de Lei é a necessidade de ciência do empregado e a criação de uma exigência legal para estipular o requisito do conhecimento por parte deste para a realização do monitoramento da correspondência eletrônica pelo empregador. Cogita-se também, o pagamento ao empregado de multa no valor de duas vezes o seu salário e de indenização por dano moral, decorrente da ação de monitoramento.

Assim, considerando-se a possibilidade de alteração da CLT, o legislador criaria a necessidade de divulgar aos empregados a possibilidade de acesso ao e-mail corporativo, desde que de modo claro e inequívoco.

O e-mail corporativo é, em princípio, de uso exclusivamente profissional, todavia, sua utilização de maneira equivocada ou indesejável poderá ensejar a aplicação de penalidades e dependendo da gravidade do ato e do desvio de finalidade da ferramenta de trabalho, até uma dispensa por justa causa, sendo necessário, sempre, perquirir acerca da proporcionalidade, a adequação e gradação das penas.

Nesse cenário, se o empregado desatende a ordem e utiliza de forma equivocada o e-mail corporativo poderá restar caracterizado o ato de insubordinação ou de indisciplina.

A título exemplificativo, também poderá restar caracterizado a justa causa por mau procedimento quando constatado o comportamento irregular do empregado e incompatível com os ditames éticos da empresa, utilizando-se de um instrumento de trabalho para fins não profissionais, veiculando materiais impróprios ou fora do objeto de interesse do empregador.

Partindo-se do pressuposto supracitado, o empregador, uma vez deixando de modo claro e expresso, para os empregados, que é proibido o uso do correio eletrônico corporativo ou mesmo o

Stüssi-Neves Advogados

computador da empresa, dentro ou fora do horário de expediente, para fins pessoais, poderá, se assim desejar, monitorá-lo.

Ressalte-se que para o Direito do Trabalho, vigoram as disposições do artigo 5º, incisos X e XII da Constituição Federal (CRFB/1988) que são categóricas ao proteger a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, da imagem, do sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas.

A violação dos dispositivos constitucionais gera indubitável direito a indenização pelo dano material ou moral da parte prejudicada.

O tema é bastante controverso, todavia, o entendimento atual e predominante na Justiça do Trabalho é de que o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. Assim, o exercício do direito de propriedade do empregador que implica em última instância, na sua responsabilidade perante terceiros, o autoriza, a monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em e-mail corporativo, averiguando tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material, o conteúdo das mensagens eletrônicas.

Nesse interim, mediante ciência prévia do empregador de que somente poderão transitar mensagens profissionais no e-mail de propriedade do empregador, entendemos que não restará configurada qualquer violação à intimidade do empregado.

A equipe do Stüssi-Neves Advogados está à disposição para prestar qualquer esclarecimento adicional sobre o tema em referência, bem como auxiliar-lhes em eventuais problemas que possam decorrer do assunto aqui tratado.

Cordialmente,

Rio de Janeiro, 10 de dezembro de 2014.

Fernanda de Carvalho Serra

fernandaserra@stussi-neves.com