

# **COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

## **SUBSTITUTIVO OFERECIDO AO PROJETO DE LEI Nº 1.429, DE 2011**

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de estabelecer restrições ao monitoramento de correspondência eletrônica por parte do empregador.

### **EMENDA SUBSTITUTIVA**

Dê-se a seguinte redação ao Substitutivo do relator:

“O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 442 –B:

“Art. 442-B. É proibido o monitoramento da correspondência eletrônica do empregado pelo empregador.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica quando:

I - o endereço eletrônico for corporativo; e

II - o empregado tiver ciência quanto ao monitoramento, inclusive por meio de normas internas de qualquer tipo.

§ 2º A infração ao disposto no presente artigo que venha causar prejuízo ao empregado poderá ser indenizada na forma da lei.

Art.2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **JUSTIFICAÇÃO**

Nos moldes constantes na presente emenda, a matéria estará regulada de forma mais apropriada.

A inserção do dispositivo no artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, que foi utilizado pelo Deputado Chico Lopes, não guarda relação

temática com a matéria, já que o capítulo em si trata da rescisão do contrato de trabalho, restando mais adequada sua inserção no artigo 442–B, uma vez que o capítulo em questão cuida das disposições gerais do contrato individual do trabalho.

Ao restringir o monitoramento por parte do empregador deve se observar que a correspondência eletrônica é uma ferramenta concedida para uso profissional, razão de seu desenvolvimento e disponibilização aos seus usuários.

Assim, torna-se incompatível conciliar eventual direito ao sigilo do usuário de correspondência eletrônica corporativa com o direito da empresa em fiscalizar a correta utilização dessa ferramenta de trabalho.

Aliás, este tem sido o entendimento majoritário na atual jurisprudência de nossos tribunais trabalhistas.

Também importa ressaltar que para que nasça a responsabilidade de indenizar, há que se configurar conduta indevida do agente, com a prática de um ato contra o direito, provocando dano a outrem, e que tenha praticado com dolo ou culpa.

O simples dano suportado pela vítima não enseja a responsabilização do autor, para ela se faz necessária uma ligação entre esse dano e o comportamento intencional do seu causador.

Ainda cabível aduzir que o pagamento de indenização por dano moral praticado já é permitido na legislação nacional vigente, competindo ao Poder Judiciário a apreciação da matéria e o deferimento da indenização correspondente, concluindo-se que descabe a estipulação de regra concreta que dará margem ao engessamento da legislação. Não havendo que se incluir esta disposição no Projeto de Lei.

O mesmo se diga com relação à imposição de multa em favor do empregado, posto que a multa possui um caráter coercitivo, visando obstar desvio de conduta do empregador que não atende aos ditames da legislação trabalhista. Não possui a multa um caráter compensatório ou indenizatório.

Sala da Comissão, de junho de 2013.

SILVIO COSTA  
Deputado Federal – PTB/PE