

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 adequada.

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