

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

### **PROJETO DE LEI N° 1.429, DE 2011.**

“Dispõe sobre restrições ao monitoramento de correspondência eletrônica por parte do empregador.”

**Autor:** Deputado ANTÔNIO ROBERTO  
**Relator:** Deputado CHICO LOPES

#### **I – RELATÓRIO**

Trata-se de proposição do ilustre Deputado Antônio Roberto com o objetivo de proibir o monitoramento de correspondência eletrônica por parte do empregador a menos que haja prévia e expressa manifestação de que tal procedimento pode ocorrer. O projeto inicial prevê que esta regra vale para os setores público e privado.

Tivemos a honra de relatar esse projeto propondo em um substitutivo inserir a regra no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943, para valer somente para o setor privado. Defendemos, ainda, a necessidade de haver autorização expressa do empregado. Sem essa formalidade, poderia haver penalidades para os empregadores.

Após a apresentação do substitutivo nesta Comissão, foram apresentadas três emendas dentro do prazo regimental.

A primeira emenda, de autoria do Deputado Leonardo Quintão, propõe a proibição de “acessar” ao invés de “monitorar”, além de reduzir a multa para um “salário nominal” do empregado caso o

\*9B00843900\*

9B00843900

empregador descumpra esta regra. Tal proibição, entretanto, não ocorrerá se o endereço eletrônico for corporativo ou houver conhecimento do empregado.

A segunda emenda, do Deputado Darcísio Perondi, oferece um substitutivo em condições semelhantes à emenda anterior – “endereço eletrônico corporativo e ciência da possibilidade de monitoramento”. Dispõe, ainda, que a infração a este dispositivo “que venha causar prejuízo ao empregado poderá ser indenizada na forma da lei”.

A terceira emenda, de iniciativa do Deputado Silvio Costa, propõe o acréscimo do art. 442-B à CLT para também estabelecer ser possível o monitoramento quando for endereço corporativo e houver ciência desse fato, inclusive por meio de normas internas. Justifica-se explicando que este artigo é o mais apropriado para alterar a lei vigente, já que trata “das disposições gerais do contrato de trabalho”.

É o relatório.

## **II - VOTO DO RELATOR**

Como o monitoramento eletrônico é tema bastante atual, a discussão em torno do assunto é prolífica, culminando na apresentação de três emendas que muito nos auxiliam a refletir, com mais profundidade, sobre a medida legal mais adequada a ser adotada.

O primeiro ponto que devemos atacar é o espaço mais apropriado para se legislar. Não achamos que o assunto deva ser tratado em diploma esparsos. A alteração de dispositivo da CLT é o método mais adequado, referindo-se exclusivamente ao setor privado. Insistimos também que se deve acrescer o art. 468-A, pois o assunto diz respeito a possível alteração contratual. Não se deve, tampouco, alterar o art. 442 da CLT, como proposto na emenda nº 3, pois esse artigo trata do contrato de trabalho genérico, “que é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, sem entrar em quaisquer detalhes quanto ao seu modo de execução.

**\*9B00843900\***

9B00843900

Por outro lado, somos obrigados a concordar com os ilustres colegas Parlamentares que insistem na exigência legal somente da existência de ciência ou conhecimento por parte do empregado para eximir o empregador de culpabilidade. Com efeito, exigir a autorização expressa de cada empregado geraria muita burocracia e trabalho extra para o empregador, o que é de todo injustificável, principalmente quando se tem em mente que, afinal de contas, o sistema é de propriedade do próprio empregador e o seu uso adequado deve por ele ser determinado e monitorado.

Portanto, em havendo manifestação do empregador, por qualquer meio de comunicação interna, no sentido de que o empregado poderá ter seu correio eletrônico corporativo monitorado, não se poderá culpá-lo por tal comportamento, já que não se trata de atividade ilícita a justificar qualquer punição.

Entretanto, se o empregado não tiver conhecimento ou tomar ciência, de modo claro e inequívoco, de que seu correio eletrônico pode vir a ser monitorado, ele poderá receber multa e ser indenizado por dano moral.

O argumento de que o verbo “monitorar” não é o mais adequado para esta legislação não deve prevalecer, pois é exatamente o que ocorre nessas circunstâncias em que o empregador, sistematicamente, zela pelo bom uso do seu sistema de correio eletrônico.

Este tem sido o comportamento adotado pelas grandes empresas e o ato de monitorar não significa invadir privacidade, mas sim de controlar se o empregado está fazendo bom uso do correio eletrônico, que é corporativo. Ademais, o empregador não quer se imiscuir em negócios ilícitos que venham porventura a ser utilizados por alguns de seus empregados.

Assim, como proposto no relatório original, insistimos que a multa deverá ser no valor de duas vezes o salário do empregado prejudicado, além de uma multa indenizatória por danos morais. Não há que se falar em enriquecimento ilícito quando se paga uma indenização dobrada. O legislador pode estabelecer na CLT a multa que lhe parecer mais adequada, razoável e proporcional.

\*9B00843900\*

9B00843900

Para Limongi França, “*Enriquecimento sem causa, enriquecimento ilícito ou locupletamento ilícito é o acréscimo de bens que se verifica no patrimônio de um sujeito, em detrimento de outrem, sem que para isso tenha um fundamento jurídico*”, o que não é o caso em questão.

Reafirmamos, pois, que o fato de o empregado não ser pré-avisado de que poderá haver monitoramento, parece sério o suficiente para justificar a aplicação de uma multa em dobro do seu salário, já que neste caso haverá invasão à privacidade, princípio constitucional que deve ser respeitado. Esta é a base jurídica.

Nesse contexto, julgamos oportuno aproveitar as emendas apresentadas para alterar a redação do inciso II do §1º do art. 486-A, introduzido pelo nosso substitutivo. Com efeito, a exigência de consentimento expresso de cada empregado representaria um ônus desnecessário para o empregador, bastando apenas dar conhecimento da possibilidade de monitoramento, de modo claro e inequívoco.

Diante do exposto, somos pela aprovação, nos termos do substitutivo ora apresentado, das emendas 1, 2 e 3 oferecidas ao substitutivo anterior ao Projeto de Lei nº 1.429, de 2011.

Sala da Comissão, em de novembro de 2013.

Deputado CHICO LOPES  
Relator

\*9B00843900\*  
9B00843900

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

### **SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI N° 1.429, DE 2011**

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de disciplinar o monitoramento de correspondência eletrônica por parte do empregador.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 486-A:

*"Art.. 486 - A. É proibido o monitoramento da correspondência eletrônica do empregado.*

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

*I - o endereço eletrônico for corporativo e*

*II - o empregador der ciência ao empregado, de modo claro e inequívoco, de que poderá haver monitoramento dessa correspondência.*

*§ 2º A infração ao disposto neste artigo sujeita o empregador ao pagamento em favor do empregado:*

**\*9B00843900\***

9B00843900

*I - de multa no valor de duas vezes o seu salário;*

*II - de indenização por dano moral, decorrente da  
ação de monitoramento” (NR)*

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

Sala da Comissão, em de novembro de 2013.

Deputado CHICO LOPES

Relator

\*9B00843900\*

9B00843900