



Destruir provas eletrônicas gera sanções nos EUA

A nova preocupação nos escritórios de advocacia dos Estados Unidos é a preservação de dados eletrônicos. “Se você quer obter sucesso em litigância nos dias que correm, é imperativo que dados eletrônicos relevantes sejam preservados. A destruição desses dados pode levar a sérias inferências nas evidências, como foi demonstrado em casos recentes”, alerta em sua coluna o advogado Eric Sinrod, do site *FindLaw*.

Como exemplo, Sinrod revela a litigância entre a Easton Sports e a Warrior Lacrosse. O caso envolve a movimentação do empregado de uma empresa para outra. Há alegações de apropriação indébita de segredos corporativos e informação confidencial sobre negócios, de propriedade do primeiro empregador.

O colunista também aponta caso em que um magistrado federal de Michigan teve de decidir sobre as sanções a serem impostas para uma das partes de um processo, acusada de ter falhado em preservar evidência eletrônica. O magistrado decidiu que o empregado havia inapropriadamente acessado numerosos documentos eletrônicos confidenciais que estavam na rede de computadores de seus empregados.

Esse funcionário transferiu boa parcela desses dados para a sua conta pessoal de e-mail, mantida no Yahoo. O magistrado então descobriu que o empregado, numa conduta tida como de má-fé, encerrou seu contrato de conta de e-mail, com a Yahoo, e assim acabou destruindo os dados guardados em seu servidor.

O magistrado também afirmou que o funcionário copiou, ainda na má-fé, dados confidenciais de seu primeiro empregador, os colocou num CD, manteve esses dados armazenados após ter rompido seu contrato de trabalho e depois acessou esses dados a partir do computador de seu segundo patrão.

Essa informação foi apagada propositadamente após o primeiro empregador ter processado o funcionário. Para o magistrado, o procedimento que seguiria a lisura seria destruir os dados tão somente depois que tivessem sido examinados pela Justiça. Ou seja: destruir tais provas é visto pela Justiça americana, em geral, como negligência e tem merecido sanções apropriadas, nota Eric Sinrod.

Em sua decisão, o magistrado expressou ter notado que o segundo empregador estava ciente da falta de lealdade do empregado para com seu primeiro patrão. Por isso, afirmou o magistrado, havia “evidência definitiva” de que a informação do primeiro empregador fora transmitida para o segundo, primeiro via CD, depois via conta de e-mail no Yahoo.

O juiz sustentou que o segundo empregador “deveria ter feito muito mais para detectar e preservar dados relevantes que estavam sob o controle do empregado”. O magistrado concluiu que “a falha em preservar os dados eletrônicos foi resultado de conduta de má-fé”. Segundo Sinrod, “o juiz impôs sanções que irão afetar o mérito do julgamento”. O juiz entendeu que a destruição do CD teve peso negativo, no julgamento, para o segundo empregador, que além de ter sido condenado teve de pagar as custas do processo.

Date Created



09/11/2006