



Armário de uso privativo não pode ser violado por empresa

Empresas podem fiscalizar computadores e e-mails corporativos, desde que haja proibição expressa, em regulamento, da utilização para uso pessoal. Entretanto, o poder diretivo do patrão, decorrente do direito de propriedade, não é absoluto. Segundo entendimento da Justiça do Trabalho, há limitações quando a fiscalização colide com o direito à intimidade do empregado e outros direitos fundamentais como o da inviolabilidade do sigilo de correspondência, comunicações telegráficas, de dados e telefonemas.

Com base neste entendimento, um empregado que teve o armário de trabalho aberto sem consentimento será indenizado em R\$ 60 mil por danos morais. A decisão foi tomada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. No TST, o Recurso de Revista interposto pela Mony Participações não foi conhecido pela 2ª Turma, pois este recurso é incabível para o reexame de fatos ou provas, conforme Súmula 126 do TST.

No caso, o trabalhador usava um computador emprestado pela empresa para uso pessoal. Durante uma viagem, ocorrida durante o curso da relação trabalhista, teve o armário aberto sem autorização. A empresa retirou o computador e se apropriou de informações de correio eletrônico e dados pessoais guardados no equipamento. Transtornado e constrangido, o empregado ajuizou ação de danos morais na Justiça do Trabalho.

O TRT da 5ª Região entendeu que apesar de o computador pertencer à empresa houve excesso e abuso de direito do empregador. De acordo com as provas testemunhais, ficou confirmada a tese de que o armário era de uso privativo do funcionário, tendo em vista que a empresa não tinha cópia da chave do armário e precisou contratar um chaveiro para fazer a abertura.

Inconformada, a empresa interpôs Recurso de Revista no TST. Alegou que o ato praticado não podia ser considerado "arrombamento", uma vez que a abertura do armário foi feita por um chaveiro profissional. Pediu também que o valor da indenização, fixado em R\$ 1,2 milhão, fosse reduzido. No TST, a 2ª Turma, por unanimidade, não conheceu o Recurso de Revista, porém acolheu o pedido de redução no valor da indenização, fixando-a em R\$ 60 mil.

Especialistas concordam

Na visão do professor de Direito do Trabalho da pós-graduação da PUC-SP e mestre em Direito do Trabalho, Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, a decisão do TST foi correta. Para ele, a concessão de um armário individual dentro do local de trabalho, automaticamente propicia ao empregado a garantia de privacidade daquele espaço.

“Pouco importa se o armário é da empresa, pois no momento em que transmite a utilização ao empregado, em nenhuma hipótese, salvo em raríssimas exceções (apenas quando um direito fundamental de maior relevância efetivamente se encontra em jogo), e na sua grande maioria por autorização do Estado, poderia ter acesso aquele armário. Isso se dá tendo em vista que o contrato de trabalho não afasta a característica do empregado de cidadão, e o texto Constitucional é garantidor da privacidade. Some-se que, por outro lado, a condição de gestor do contrato de emprego que é do empregador encontra limites no abuso de sua própria atuação. Nesse trilha, parece ter o TST dado ao caso o desfecho merecido, pois



aplicou a lei em interpretação conforme o texto constitucional”, analisa o professor, sócio do escritório Freitas Guimarães Advogados Associados.

O professor de Direito e Processo do Trabalho, Alan Balaban, sócio do escritório Braga e Balaban Advogados, explica que a empresa deve estabelecer em contrato de trabalho e no regulamento interno as formas de fiscalização das ferramentas de trabalho. “A decisão do TST foi correta, pois se a empresa não estabeleceu de forma clara em contrato ou no regulamento interno a utilização de suas ferramentas de trabalho, como armário e notebook, cometeu um abuso”, afirma.

Na opinião do especialista em Direito do Trabalho do escritório Peixoto e Cury Advogados, Carlos Eduardo Dantas Costa, existe um limite muito claro entre o Direito à Propriedade da empresa e os Direitos Fundamentais do Trabalhador. “O interessante, em casos como esse, é que a empresa deixe evidenciado, por meio de política específica, regulamento interno ou norma equivalente, que determinados objetos são de uso exclusivamente profissional e que, portanto, constituem ferramentas de trabalho, sujeitas, assim, à fiscalização. Vale ressaltar que, ainda assim, caso seja indicado, pelo empregador, espaço reservado ao empregado para uso pessoal (como no caso dos armários), este não poderá ser fiscalizado, sem prévia autorização”, explica o advogado. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo: [RR – 183240-61.2003.5.05.0021](#)

Date Created

01/10/2012