



Município é condenado por acessar MSN de empregados sem autorização

As mensagens pessoais de e-mail ou trocadas por meio de programa de conversação são invioláveis, mesmo que acessadas no ambiente de trabalho. Ao empregador, cabe apenas restringir o acesso a esses aplicativos. Com esse entendimento, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o município de Rio Claro e o Arquivo Público e Histórico daquele município ao pagamento de indenização por danos morais a dois servidores que tiveram uma troca de mensagens eletrônicas acessadas pela superintendente da autarquia.

Os ministros consideraram abusiva a conduta, que violou o sigilo da correspondência e o direito à intimidade dos trabalhadores assegurados no artigo 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal. De acordo com o relator do processo, ministro Hugo Carlos Scheuermann, o empregador está autorizado a adotar medidas que garantam a proteção de sua propriedade e tem a prerrogativa de compelir seus empregados ao cumprimento do trabalho. Todavia, os meios utilizados devem observar os direitos fundamentais do trabalhador, dentre os quais se inclui o direito à intimidade.

O caso

Os autores da ação relataram que as desavenças tiveram início ao final de 2005, quando a superintendente da autarquia responsabilizou a analista cultural pelo fracasso de uma campanha de lançamento da agenda cultural de 2006. Na discussão, a superiora teria desqualificado um projeto que estava sendo desenvolvido pela analista, que indagou o que fazer com o trabalho já iniciado. Após a resposta de que fizesse o que achasse melhor, a empregada apagou o arquivo do computador.

No dia seguinte, a superintendente determinou a contratação de técnico de informática para a recuperação do documento. Durante a varredura no computador, foram identificadas mensagens trocadas pelo programa de mensagem instantânea MSN entre a analista e o assistente, nas quais expressavam críticas aos colegas de trabalho. Os trabalhos técnicos perduraram por três dias consecutivos, e o acesso às mensagens só foi possível após algumas tentativas na simulação de senhas, com a utilização, inclusive, de dados do filho da analista.

Na sentença, a juíza da Vara de Rio Claro (SP), após apreciar os pedidos de reintegração, transferência do local de trabalho, anulação das punições e reparação por danos morais, considerou ilícita a obtenção das provas por parte da empresa e determinou o retorno dos trabalhadores ao trabalho e o pagamento de 30 salários mínimos para cada um.

Recurso

O município e o Arquivo Histórico recorreram ao Tribunal do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que reformou a sentença por entender que o direito ao sigilo da correspondência não pode servir de pretexto para a utilização indevida, entre colegas de serviço, do equipamento público posto à disposição para a atividade profissional, e não, para o lazer durante a jornada de trabalho.

No TST, o recurso de revista dos trabalhadores foi provido para restabelecer a condenação. De acordo



com os integrantes da 1ª Turma, a comunicação via MSN, mesmo no horário de trabalho e em computador fornecido pela empresa, tem caráter pessoal e, por isso, é inviolável, não sendo permitido ao empregador qualquer tipo de controle relativo ao seu conteúdo.

Sem precedentes

Durante o julgamento, o ministro Lelio Bentes Corrêa lembrou que o caso julgado era diferente de outros nas quais não se considerou violação de direito íntimo o monitoramento de acesso de e-mail corporativo.

A primeira decisão que firmou esse posicionamento foi proferida em 2005 pela própria Turma, que seguiu o voto do então presidente daquele colegiado, ministro João Oreste Dalazen, que ratificou a justa causa aplicada pelo Banco HSBC a um trabalhador que fez uso impróprio do e-mail corporativo para enviar a colegas algumas fotos pornográficas. As provas de conduta ilícita foram obtidas pelo HSBC ao rastrear o e-mail do bancário, que havia admitido que a ferramenta era de utilização restrita a assuntos e matérias afetas ao serviço (RR-61300-23.2000-5-10.0013).

À época, Dalazen enfatizou que os direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, restringem-se à comunicação estritamente pessoal. O e-mail corporativo, concluiu, é cedido ao empregado e por se tratar de propriedade do empregador, ele pode fazer o controle das mensagens que trafegam pelo seu sistema de informática.

No caso julgado agora, o relator destacou precedentes que tratam de hipótese diferente: o uso de e-mail pessoal, e não corporativo. O ministro Hugo Scheuermann citou ainda doutrina segundo a qual o e-mail particular do trabalhador, mesmo que acessado das dependências da empresa, assim como ferramentas de conversação como o MSN, é inviolável e tem garantido seu sigilo. O empregador não pode, assim, monitorá-lo de qualquer forma — cabendo à empresa, se for o caso, proibir a instalação de tais programas. Uma vez permitida sua utilização, ainda que tacitamente, os dados ali contidos fazem parte do âmbito privado do trabalhador.

Ao definir o valor da reparação por dano moral, o ministro Scheuermann ressaltou o caráter pedagógico-punitivo de que a medida deve ser revestida, de modo que a indenização não pode ser excessiva à parte que indeniza e nem se configurar fonte de enriquecimento indevido das vítimas. O valor foi estabelecido em R\$ 10 mil para cada autor. A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

[RR-4497-69.2010.5.15.0000](#)

Date Created

12/03/2014