



USO DE EMAIL CORPORATIVO E DE EQUIPAMENTOS PATRONAIS PARA FINS PESSOAIS (NÃO) É MOTIVO DE JUSTA CAUSA PARA DEMISSÃO?

Manuel Martín Pino Estrada¹

RESUMO

O objetivo deste artigo é realizar análise, a partir da decisão recente da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, se uso de e-mail corporativo e outros equipamentos eletrônicos da empresa para realizar atividades não relativas à empresa contratante, é (ou não) motivo de justa causa para demissão direta, sem gradação prévia da pena e frustrando o caráter pedagógico do instituto disciplinar.

Palavras-chave: demissão; justa causa; Tribunal Superior do Trabalho; Uso de Email Corporativo.

O uso de e-mail corporativo ou de equipamentos patronais não é motivo de justa causa (esta é estipulada no artigo 482 em sua alínea “d” na CLT), considerando o fato de não haver existido reprimendas intermediárias e de forma gradual, configurando um abuso do poder disciplinar pelo empregador, fazendo com que a pena atribuída à reclamante fosse considerada desproporcional. Este é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, em sua 2ª Turma, conforme acórdão **AIRR - 1335-17.2011.5.02.0025, publicado em 28/08/2015**, sendo unânime a decisão¹.

A reclamante era antiga, trabalhando desde 1994 e, conforme o preposto, nas avaliações anuais ela sempre teve resultados positivos, mas ela mesma alega haver usado o e-mail corporativo e outros equipamentos eletrônicos da empresa para realizar atividades de gerenciamento da estética na qual é sócia e é negócio da família dela. O fato foi verificado e constatado pela equipe de gerenciamento de recursos tecnológicos, que acusaram um grande número de trocas de mensagens eletrônicas na época de trabalho e, inclusive, no período de gozo de benefício previdenciário (acontecido entre 13 de setembro a 06 de dezembro de 2011, em razão de estresse, conforme atestado médico emitido por psiquiatra).

Salienta-se que ao retornar à empresa, após o gozo de benefício previdenciário, a reclamante foi despedida por justa causa, considerando que já estava sendo investigada e, desta forma, conseguiram-se provas contundentes para que a própria pessoa jurídica tomasse esta atitude e, inclusive, sem dar aviso prévio e sem dar uma advertência, suspensão, afastamento ou outra punição anterior.

¹ Formado em Direito na Universidade de São Paulo (USP), mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e doutorando em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (FADISP). Email: martinpino@yahoo.com.



A reclamante, então, foi surpreendida com a forma sobre como a reclamadaⁱⁱ agiu, embora não haja comprovação de que tenha sido alertada sobre a esta conduta, ou seja, a reclamante não foi nem advertida por isso. Desta forma, o uso do e-mail corporativo, apesar de existir regras internas a respeito, não pode caracterizar elemento hábil para garantir a sua justa causa.

Conforme o entendimento do Tribunal, há nas circunstâncias a ausência de proporcionalidade e da gradação da penalidade, sendo, portanto, verdadeiro exercício abusivo do poder disciplinar do empregador a dispensa direta por justa causa, dada a aplicação de penalidade, sobretudo na hipótese dos autos citados, em que “a conduta obreira” não pode ser considerada falta grave e de forma imediata incompatível com a manutenção do vínculo de emprego.

Segundo o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, a desídia, por certo, caracteriza-se pela reiteração de atos negligentes. Assim, se o empregador não observa a necessária gradação da pena na hipótese, apressando-se em romper o contrato de trabalho por justa causa, frustra o caráter pedagógico do instituto disciplinar, dando azo à desqualificação da resolução contratual (E-ED-RR-21100-72.2009.5.14.0004, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 25/04/2014).

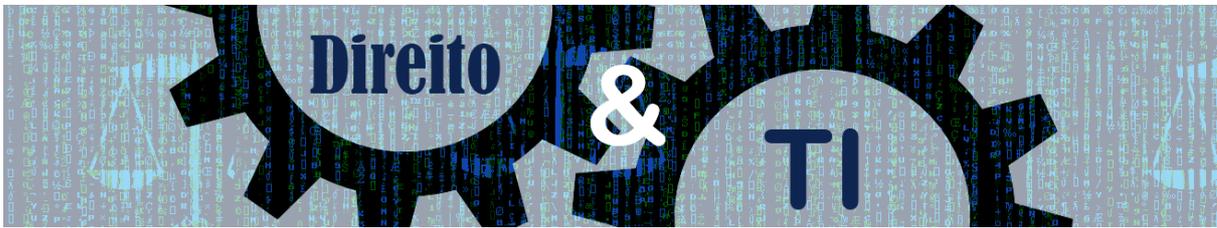
Pelo supracitado, a reclamante ganhou os danos morais, devido à atitude persecutória da empresa ao entrar no e-mail corporativo dela para vasculhar se estava cumprindo com as suas obrigações laborais, configurando assédio moral, sendo desconsiderados os mais de 15 anos de trabalho com bons resultados econômicos para a pessoa jurídica, cujos relatórios anuais eram positivos.

Importante mencionar que a empresa também foi condenada em 81 dias de aviso-prévio (30 dias em função do primeiro ano de serviço, mais 51 dias correspondentes aos 17 anos seguidos de serviço), conforme análise feita na origem a partir da oposição de embargos declaratórios, salientando que a Lei nº 12.506/11 dispõe sobre o aviso-prévio e dá outras providências, nos termos a seguir:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Ressalta-se que, o inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal menciona que o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei, sendo esta já citada anteriormente, mas também existe o Mandado de Injunção 943 do Supremo Tribunal Federal, cujo julgamento estava suspenso desde o dia 22 de junho de 2011, ocasião em que os Ministros já haviam formado consenso sobre a procedência da ação, no sentido da omissão



inconstitucional em relação ao dever constitucional de regulamentar o referido inciso, só que suspenso o julgamento, o Congresso Nacional finalmente editou, em outubro daquele mesmo ano de 2011, a Lei 12.506 já supracitada, a qual dispõe sobre o aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho.

No dia 6 de fevereiro de 2013, ao retomar a discussão sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal considerou que a superveniência da lei não prejudicava o julgamento dos Mandados de Injunção impetrados antes do advento da lei. Considerou também que os impetrantes teriam o direito ao aviso prévio proporcional, o qual poderia ser efetivado com base nos parâmetros normativos da lei nova tratando sobre o tema. A proposta apresentada pelo ministro Gilmar Mendes, e aprovada pelo Plenário, prevê a aplicação dos parâmetros da Lei 12.506/11 aos Mandados de Injunção ajuizados antes de sua edição, que muitos foram iniciados, porém, foram suspensos, decidindo em Plenário além dos Mandados de Injunção 943 os 1010, 1074 e 1090.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Portal da Legislação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm>. Acesso em: 03 set. 2015.

BRASIL. Lei 12.506, de 12 de outubro de 2011. **Portal da Legislação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>. Acesso em: 03 set. 2015.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Regras da Lei de Aviso Prévio são aplicadas a Mandados de Injunção em tramitação no STF**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=230144>>. Acesso em: 03 set. 2015.

ⁱ Relatoria do Desembargador, Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes.

ⁱⁱ Dados da reclamada constam da decisão.