

“A vida só pode ser compreendida, olhando-se para trás;
mas só pode ser vivida olhando-se para frente.”
(Soren Kierkegaard)



Português de Ofício

Quórum ou quorum: eis a questão

Algumas palavras que nos são tão caras andaram mudando de jeito. Vejam, por exemplo, a dupla **quórum** e **quorum**. Não há muito tempo, escrevíamos apenas a versão aportuguesada “quórum”, com o devido acento das paroxítonas terminadas em **i**, **is**, **us**, **um**, **uns**. Acontece que o Acordo Ortográfico devolveu essas palavras para a origem, como uma espécie de desterro às avessas.

Significa dizer, então, que **quorum** voltou a ser uma palavra estrangeira. Como tal, deve ser registrada sem acentuação gráfica, com o grifo equivalente para palavras forasteiras (aspas, negrito ou itálico). Essa regra vale também para **campus**, **habitat** e **deficit**, todas igualmente estrangeiras. Outra expressão interessante é **on-line**, que continua sendo alienígena, portanto com as mesmas regras de grifo, mas ganhou um esdrúxulo hífen.

O Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa (VOLP) prescreve que essas palavras sejam tomadas como estrangeiras e os acentos do aportuguesamento sejam discretamente abandonados. No entanto, essa ideia não encontra apoio unânime entre os estudiosos. Há autores que consideram o aportuguesamento correto e desejável. Se gosta dos acentos, ninguém vai condená-lo. Você só precisa de um bom argumento.

Por aqui ficamos sem os acentos. Quando o texto é institucional, deixamos que as regras prevaleçam até que se cansem. A língua aos poucos, pelas mãos dos usuários, vai se

moldando, constituindo-se. É o caso de talvez esperar, seguir o VOLP e ver o que acontece.

Até a próxima!



Monitoramento eletrônico de e-mails

A "Era Digital" trouxe inúmeros avanços e benefícios para a sociedade. Disso ninguém discorda. Em contrapartida, surgiram desafios relacionados, por exemplo, à questão da privacidade. Vivemos em um mundo de superexposição, fato que pode se chocar, algumas vezes, com o direito à privacidade e à intimidade.

No mundo juslaboralista, ganhou notoriedade a discussão dos limites do direito à privacidade dos empregados, porque as relações empregatícias são muito afetadas pelos avanços tecnológicos. A possibilidade de monitoramento eletrônico no ambiente do trabalho trouxe desdobramentos peculiares nestas relações, exigindo da Justiça do Trabalho posicionamento doutrinário e jurisprudencial sobre a questão.

Fonte de conflito entre patrões e trabalhadores, o controle de e-mails é questão recorrente nos Tribunais. Nesse contexto, dois valores constitucionais devem ser levados em consideração: direito à intimidade do empregado, de um lado, e o poder diretivo do empregador, de outro. Quando há choque entre tais valores, a solução surge do juízo de ponderação balizado por outro princípio, qual seja, o da proporcionalidade/razoabilidade.

Além da proteção constitucional, o sigilo dos meios de comunicação digitais possui respaldo na [Lei n. 12.965/2014](#), denominada "Marco Civil da Internet", que garante o direito à indenização por danos causados pela violação indevida de privacidade. Na esfera penal, a [Lei n. 12.737/2012](#), conhecida como "Lei [Carolina Dieckmann](#)", classifica como crimes invasão, obtenção e transmissão de comunicações eletrônicas privadas, sejam arquivos, conversas ou informações.

Apesar de toda a proteção da lei, segundo a jurisprudência atualizada, a questão do e-mail corporativo deve ser analisada separadamente. Isso porque o correio eletrônico institucional caracteriza-se como ferramenta de trabalho. Todavia, alguns trabalhadores começaram a utilizá-lo para finalidades distintas dos objetivos da empresa. Assim, foi do

abuso ou do mau uso dos novos meios informáticos, principalmente para fins extraprodutivos, que surgiu a discussão sobre a possibilidade de controle do uso dessa ferramenta.

Analisando casos recorrentes, a jurisprudência firmou-se no sentido de que o correio eletrônico pessoal do empregado não pode sofrer nenhum tipo de quebra de sigilo por parte do empregador, obedecendo às garantias constitucionais de inviolabilidade da intimidade, da vida privada ([art. 5º, X, da CR/88](#)) e das correspondências e das comunicações ([art. 5º, XII, da CR/88](#)).

Diferentemente, sobre o e-mail institucional ou corporativo, aquele acessado por ferramentas disponibilizadas pela empresa, pode o empregador exercer plenamente o poder de controle ou fiscalização, já que, como dito, configura-se como instrumento de trabalho e, assim, deve conter somente informações do interesse empresarial.

É bom lembrar que essa fiscalização das atividades se justifica até mesmo pela responsabilidade civil do empregador por atos praticados por seus funcionários no exercício de suas funções ([art. 932, III, do Código Civil](#)). Sem o poder de fiscalizar, a empresa corre o risco de responder a ações indenizatórias por uso para fins ilícitos dos e-mails corporativos.

De toda sorte, o Tribunal Superior do Trabalho tem recomendado que a empresa comunique previamente aos seus funcionários sobre o uso adequado do e-mail corporativo. De fato, se a empresa preventivamente orientar seus empregados sobre as normas de utilização do sistema e da possibilidade de rastreamento e monitoramento do correio eletrônico, principalmente quando é possível colher autorização expressa prévia para tal finalidade, observa-se que:

- o risco de utilização indevida do e-mail corporativo é minimizado; e
- o exercício do poder diretivo e de fiscalização ([art. 2º da CLT](#)) pelo empregador passa a ser praticado com maior cautela e bom senso, resguardando a própria empresa.

Ressalte-se, entretanto, que se mesmo assim o empregado utilizar o e-mail corporativo para assuntos particulares, deve estar ciente que o acesso pela empresa não caracteriza violação de sua privacidade. Nesse sentido, na ponderação de valores em choque, prevalece o direito de propriedade (expresso na ideia do poder diretivo da empresa) sobre o direito à vida privada.

Aspecto digno de menção é o fato de que o e-mail corporativo é de propriedade do empregador, e, finda a relação empregatícia, a senha poderá ser bloqueada e a conta extinta.

Vale lembrar que, neste Tribunal, as diretrizes para utilização do serviço de correio eletrônico corporativo constam da [Resolução GP n. 27/2015](#). Esse ato estabelece, dentre outros pontos, que:

- todos os magistrados e servidores terão uma caixa postal institucional pessoal, cuja **utilização é obrigatória no exercício de suas funções**; e
- o uso do correio eletrônico institucional **restringe-se a mensagem cujo objeto seja, necessariamente, inerente à atividade funcional do usuário ou da unidade**, sendo vedado o uso para fins particulares.



Tribunal Superior do Trabalho

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. **DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL E CONCAUSAL DEMONSTRADO. DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DE DOENÇA.** Demonstrada possível violação do art. 187 do Código Civil, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. **DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL E CONCAUSAL DEMONSTRADO. DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DE DOENÇA.** O Tribunal Regional deixou registrado que a obreira foi acometida de transtorno psíquico, em parte causado e doutra parte agravado, pela condição de trabalho a que estava submetida e que as atividades realizadas na reclamada se inserem no contexto de **operação de aeronaves comerciais (piloto de avião)**. Assentou a Corte de origem que “Também não se passa despercebido que a pressão para cumprimento dos horários e horários de atuação, bem como o trabalho noturno e em turnos decorrem da própria atividade aérea que está sujeita a horários, condições do tempo, etc.”, acrescentando ainda que “Ressalto que o fato do laudo pericial (fls 215\226), ser conclusivo no sentido de existência denexo causal (insônia) e concausal (ansiedade) com o labor da autora, por si só, não vinculam este julgador.”. Diante do quadro delineado no acórdão do Tribunal Regional, mostra-se evidente que as circunstâncias laborais atuaram como causa e agravamento das patologias da reclamante e que é presumida a culpa da reclamada para a ocorrência do evento danoso. Presentes, portanto, os elementos determinantes da responsabilidade civil, consubstanciados na conduta ilícita, dano, nexo de causalidade e culpa, merece reforma o acórdão do Tribunal Regional para restabelecer

a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – Órgão Judicante: 2ª Turma – Processo n. 152-21.2015.5.02.0041 (RR); Disponibilização: DEJT/TST/Cad. Jud. 03/05/2018, P. 2903; Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes).



Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

[RECOMENDAÇÃO GCR/GVCR N. 2, DE 24 DE MAIO 2018](#) - DEJT/TRT3 29/5/2018

Termo de Cooperação n. 3, de 21 de março de 2018 - flexibilização do uso de cartas precatórias.

[RECOMENDAÇÃO CONJUNTA GP/GCR N. 1, DE 25 DE MAIO DE 2018](#) - DEJT/TRT3 28/5/2018

Recomenda aos Magistrados a adoção de medidas processuais que visem à proteção dos direitos das partes, evitando a aplicação de penalidades em caso de ausência à audiência e que, no uso das prerrogativas inerentes à função, promovam, quando justificada pelas circunstâncias, a suspensão dos prazos processuais, tendo em vista a mobilização de caminhoneiros e o prejuízo ao acesso às unidades jurisdicionais.

[PORTARIA NFTUBD N. 5, DE 28 DE MAIO DE 2018](#) - DEJT/TRT3 29/5/2018

Suspende as audiências e os prazos processuais no Núcleo do Foro Trabalhista de Uberlândia, no período de 29/5/2018 a 1/6/2018.

[PORTARIA N. 222, DE 28 DE MAIO DE 2018](#) - DOU 29/5/2018

Torna público o Relatório de Gestão Fiscal da Justiça do Trabalho da Terceira Região, do 1º quadrimestre de 2018, nos termos do inciso III e parágrafo único do art. 54 e do § 2º do art. 55, da Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000 e o Demonstrativo dos Limites de Despesa de Pessoal, na forma determinada pelo item 9.4 do acórdão 553/2017 - TCU - Plenário.

[PORTARIA CONJUNTA GP/GCR N. 223, DE 28 DE MAIO DE 2018](#) - DEJT/TRT3 29/5/2018

Dispõe sobre o funcionamento do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região nos dias 29 e 30 de maio de 2018.

Supremo Tribunal Federal

[RESOLUÇÃO CONJUNTA STF/MPU 2, DE 23 DE MAIO DE 2018](#) - DJe/STF 25/5/2018

Orienta os órgãos do Poder Judiciário da União, do Ministério Público da União (MPU) e do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) sobre a operacionalização da adesão automática instituída pela Lei 13.183, de 4 de novembro de 2015, que altera a Lei 12.618, de 30 de abril de 2012.

Conselho Nacional de Justiça

[RESOLUÇÃO CNJ N. 248, DE 24 DE MAIO DE 2018](#) - DJe/CNJ 28/5/2018

Altera dispositivos da Resolução CNJ n. 169, de 31 de janeiro de 2013.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

[ATO CONJUNTO CSJT.GP.CGJT N. 1, DE 28 DE MAIO DE 2018](#) - DJe/CSJT 28/5/2018

Dispõe sobre o peticionamento e movimentação processual em fluxo no PJe no 1º e no 2º graus, estando o processo em grau de recurso.

[RESOLUÇÃO CSJT N. 66, DE 10 DE JUNHO DE 2010](#) (Republicação) - DJe/CSJT 29/5/2018

Regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, a responsabilidade pelo pagamento e antecipação de honorários do perito, do tradutor e do intérprete, no caso de concessão à parte do benefício de justiça gratuita.

[RESOLUÇÃO CSJT N. 78, DE 2 DE JUNHO DE 2011](#) (Republicação) - DJe/CSJT 29/5/2018

Altera a redação do artigo 3º da Resolução CSJT n. 66, de 15 de junho de 2010.

Superior Tribunal de Justiça

[SÚMULA N. 616](#) - DJe/STJ 28/5/2018

A indenização securitária é devida quando ausente a comunicação prévia do segurado acerca do atraso no pagamento do prêmio, por constituir requisito essencial para a suspensão ou resolução do contrato de seguro.