
USO DO E-MAIL CORPORATIVO PELO EMPREGADO

Orlando José de Almeida

Sócio de Homero Costa Advogados

Ana Júlia Maciel Oliveira

Estagiária do Departamento Trabalhista de Homero Costa Advogados

O e-mail como um sistema de transmissão de mensagens pode ser dividido em pessoal e corporativo; sendo aquele utilizado para uso particular de assuntos diversos, e este para tratar de questões inerentes ao empregador.

Quanto aos e-mails corporativos nos deparamos com o questionamento se as empresas possuem o direito de monitorá-los ou se tal ato caracteriza violação indevida da privacidade.

No entanto, até o momento não há uma norma específica no ordenamento pátrio que discipline o tema. Na realidade, são diversas as normas utilizadas, por analogia, visando à análise da matéria.

Podem ser citadas, por exemplo, a Lei 12.737/12 – Carolina Dieckmann - e o artigo 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal, que protegem e respaldam a privacidade, garantindo o direito à indenização por danos causados ao lesado pela quebra de sigilo dos meios de comunicação.

A defesa por parte daqueles que prezam pela não fiscalização dos e-mails por parte das empresas gira, basicamente, em torno do argumento de proteção à intimidade do trabalhador.

Apesar desse posicionamento, o entendimento jurisprudencial e doutrinário vem caminhando para outro norte, uma vez que a empresa possui responsabilidade civil objetiva e, assim, responde pelos atos praticados por seus empregados no exercício de suas funções.

Com a exposição de seu nome em um e-mail, o uso indevido deste pode prejudicar a imagem da empresa e, ainda, causar-lhe prejuízos. Ademais, os equipamentos são de propriedade do empregador.

Conseqüentemente, a nosso ver, o monitoramento não fere as normas citadas anteriormente, notadamente àquelas dispostas na Constituição Federal.

A presença da responsabilidade, em relação ao conteúdo dos e-mails emitidos pelos funcionários, leva ao entendimento de que, se a ferramenta de trabalho está sendo

utilizada de maneira incorreta, torna-se lícito ao empregador ter acesso para fiscalizar o teor das mensagens.

O e-mail corporativo não pode ser equiparado às correspondências de cunho pessoal, considerando que na verdade, trata-se de uma ferramenta de trabalho cedida pela empresa. Lembre-se que esta possui o poder diretivo na relação de emprego. Os e-mails apesar de serem individuais, são de propriedade dela, e com isso deriva o controle por parte do empregador tanto dos equipamentos, quanto dos sistemas e dos programas instalados.

Nessa linha de ideias vem posicionando o Tribunal Superior do Trabalho, como se vê a título ilustrativo da ementa decorrente de julgado proferido nos autos do processo nº TST-AIRR-1640/2003-051-01-40.0:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - E-MAIL CORPORATIVO - ACESSO PELO EMPREGADOR SEM A ANUÊNCIA DO EMPREGADO - PROVA ILÍCITA NÃO CARACTERIZADA. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho, fornecida pelo empregador ao seu empregado, motivo pelo qual deve o obreiro utilizá-lo de maneira adequada, visando à obtenção da maior eficiência nos serviços que desempenha. Dessa forma, não viola as artes. 5º, X e XII, da Carta Magna a utilização, pelo empregador, do conteúdo do mencionado instrumento de trabalho, uma vez que cabe àquele que suporta os riscos da atividade produtiva zelar pelo correto uso dos meios que proporciona aos seus subordinados para o desempenho de suas funções. Não se há de cogitar, pois, em ofensa ao direito de intimidade do reclamante. **Agravo de instrumento desprovido.***

Logo, o e-mail corporativo é um instrumento de trabalho e serve como auxílio ao empregado para facilitar a realização de suas atividades, não devendo ser utilizado para assuntos pessoais e/ou impróprios não inerentes à sua função.

Pelo exposto, concluímos que o tema tratado por vezes tem gerado insegurança jurídica diante da ausência de previsão normativa específica, mas as razões acima nos levam a crer que o acesso ou o monitoramento do e-mail corporativo pode ocorrer, lícitamente, por parte da empregadora.

Todavia, para maior tranquilidade das partes envolvidas, sugerimos que as empresas tratem a matéria em norma interna, contendo previsão como deve ser feito o uso do e-mail corporativo por parte de seus colaboradores, bem como a respeito da possibilidade do acesso ou do monitoramento.