



## E-mail de empresa é papel timbrado e pode ser monitorado

A necessidade de utilização de meios eletrônicos para o exercício de tarefas do dia-a-dia de uma empresa trouxe à tona uma preocupação crescente com relação aos limites de utilização de um e-mail corporativo.

A jurisprudência trabalhista está pacificando o entendimento de que a incorreta utilização deste material de trabalho poderá resultar, inclusive, em pena capital ao empregado, ou seja, a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa.

Em que pese a existência de entendimento doutrinário no sentido de que a fiscalização de e-mails corporativos por parte do empregador violaria a Constituição Federal, eis que há a expressa garantia do sigilo de correspondência, bem como dos direitos à privacidade e intimidade. A jurisprudência, no entanto, cada vez mais caminha no sentido oposto.

Isto porque tais garantias constitucionais somente devem ser observadas no que se referem à utilização do e-mail pessoal, mesmo que utilizando um computador de uma empresa.

Afinal de contas, o e-mail corporativo é entendido como uma ferramenta de trabalho que uma empresa proporciona ao seu empregado, respondendo inclusive por eventuais atitudes dolosas que dele decorrem.

Nas palavras do ministro João Oreste Dalazen, e-mail corporativo é aquele que *o empregado utiliza-se de computador da empresa, de provedor da empresa e do próprio endereço eletrônico que lhe foi disponibilizado pela empresa para a utilização estritamente em serviço.*

Assim, uma comunicação enviada por meio de e-mail corporativo equipara-se a uma carta com papel timbrado da empresa.

Desta feita, em razão deste entendimento de que o endereço eletrônico corporativo é uma ferramenta de trabalho, seu uso deve ser estritamente profissional, sendo que, em razão deste caráter, o monitoramento das mensagens enviadas e recebidas é uma faculdade válida e legal do empregador.

Entendemos que não pode ser alegada a existência de direito à intimidade do titular de um endereço eletrônico de uma empresa, porque tal ferramenta faz parte de um conjunto de instrumentos proporcionados pelo empregador ao empregado, objetivando única e exclusivamente benefícios à empresa.

Assim, o e-mail corporativo, de acordo com o entendimento do ministro Dalazen, é simples instrumento de trabalho que o empregador confia ao empregado para auxiliá-lo no desempenho de suas atividades profissionais, logo, não há que se falar em equiparação ao e-mail pessoal, o qual possui caráter de inviolabilidade.

Importante ressaltarmos que, pautando-nos no diploma civil, temos que a empresa poderá ser responsabilizada por eventual dano causado por seu empregado em razão do conceito jurídico da culpa *in eligendo*



, bem como da culpa *in vigilando*. Em outras palavras, a empresa seria responsável pela escolha de um empregado e por eventuais atos lesivos que este tenha cometido durante sua jornada de trabalho, bem como exercendo atividade que decorra deste trabalho.

E nem se alegue que a existência de senha pessoal para acesso de e-mail corporativo ensejaria um caráter de inviolabilidade ao e-mail. Isto porque esta senha é entendida como forma de se evitar que informações profissionais cheguem ao conhecimento de terceiros estranhos ao meio ambiente de trabalho.

Desta feita, ante o caráter corporativo desta ferramenta eletrônica, o ideal é que o empregado assine um termo de responsabilidade, onde se compromete a utilizar o e-mail corporativo para fins estritos de trabalho.

Diante de tudo, o monitoramento do e-mail profissional não tem o condão de violar qualquer expectativa de privacidade e confidencialidade, servindo, desta maneira, como robusta prova para comprovação de despedida por justa causa, a pena capital de uma relação empregatícia.

Destaca-se que, quando nos referimos ao mau uso da ferramenta de trabalho, tal afirmação não pode ser interpretada restritivamente, ao pé da letra. Afinal, o exercício moderado do e-mail corporativo não acarreta em grave prejuízo ao empregador.

A justa causa se basearia, por exemplo, na troca de e-mails pornográficos, divulgação de mensagens obscenas, racistas, difamatórias, reveladoras de segredo industrial, portadoras de vírus, entre outras...

Logo, a simples troca de e-mails, de maneira comedida e que não afrontem os limites da moral e dos bons costumes, não tem o condão de prejudicar uma empresa, bem como, não são passíveis de justa causa.

Assim sendo, entendemos que o empregador possui a prerrogativa de fiscalização do e-mail corporativo de sua empresa, inexistindo qualquer violação à intimidade ou privacidade, pelo simples fato de se tratar de uma ferramenta de trabalho, concedida estritamente para o exercício das tarefas do dia-a-dia do trabalho.

**Date Created**

09/12/2008