



E-mail corporativo pode e deve ser monitorado pelo empregador

Um novo projeto de lei proposto pelo deputado federal Antônio Roberto (PV-MG), dispõe sobre a impossibilidade do monitoramento do e-mail pessoal do empregado durante o pacto laboral, bem como, a necessidade de prévio aviso no monitoramento do e-mail corporativo.

O projeto prevê que caso o empregador não respeite os preceitos legais poderá ser condenado ao pagamento por danos morais e materiais.

Entretanto, em que pese a tentativa de legalizar e apenar a prática do monitoramento do e-mail pessoal no ambiente de trabalho, tal medida é ineficaz e extemporânea.

Vale destacar que o valor atribuído ao trabalho nos dias de hoje é agregado diretamente a informação e essa – por decorrência lógica – encontra-se em sua grande maioria no meio eletrônico e/ou virtual.

Dessa forma, se o este novo Projeto de Lei, de número 1.429, de 2011, tivesse o real interesse de resguardar os direitos dos empregados, a proposta deveria criar um mecanismo de proteção às informações eletrônicas e virtuais do ambiente de trabalho e não meramente ao e-mail pessoal do empregado.

Isso porque na Constituição Federal e na própria CLT existem mecanismos que protegem os dados pessoais do empregado. O direito a intimidade e as ferramentas utilizadas no pacto laboral encontram-se protegidas nos textos legais.

Importante ressaltar que nos termos da lei trabalhista consolidada, é possível que o empregador elabore regimentos internos, que devem ser aplicados a realidade de cada atividade. E, assim, criar regras em face do acesso aos meios tecnológicos e as informações.

Ainda, caso o empregador atente contra a dignidade de seu empregado, a atual legislação trabalhista permite a rescisão indireta do contrato de trabalho. E os Tribunais Regionais do Trabalho caminham para apenar as empresas em danos morais e materiais – apurando caso a caso.

Esquece o ilustre deputado, autor do projeto, dos elementos basilares do pacto laboral. Sendo um deles – e talvez o principal – a subordinação. Dessa forma, não é crível que em pleno século XXI e na era da informatização a subordinação – que pode ser virtual – sofra qualquer impedimento na sua aplicação plena.

Frise-se que não é justificável a quebra de senhas ou uso de outros meios para averiguar correspondências eletrônicas pessoais dos empregados. Na verdade essa atitude é condenável. Entretanto, durante o período de trabalho o empregado pode ser monitorado de todas as formas e caso ele abra sua caixa de e-mail pessoal – sem o consentimento ou liberação do seu empregador – e utilize-a de forma desapropriada a sua função, ele deverá ser punido e a empresa indenizada, inexistindo em qualquer hipótese alguma lei que proteja essa atitude.



Pode-se citar o seguinte exemplo. Em uma determinada empresa automobilista um novo projeto de carro está sendo desenvolvido. Nessa empresa existem regras no regulamento interno que nenhum funcionário pode utilizar o e-mail pessoal no ambiente de trabalho. Além disso, essa empresa possui um sistema de subordinação virtual onde todas as máquinas são monitoradas por programas robôs. Supondo que determinado funcionário abra seu e-mail pessoal – burlando a regra – retire todas as informações do sistema da empresa do novo projeto e envie para terceiros. Caso esse fato seja comprovado pelo monitoramento virtual do ambiente de trabalho, nos termos do projeto de lei, a empresa fica impossibilitada de adotar qualquer sanção ou procedimento investigativo e ainda corre o risco de ser apenada por danos morais e materiais.

Dessa forma, não resta qualquer dúvida que o projeto de Lei 1.429, de 2011, já nasce obsoleto e sem qualquer eficácia jurídica.

Assim, conclui-se que o uso do e-mail corporativo pode e deve ser monitorado pelo empregador visto ser equiparado às ferramentas de trabalho. O e-mail pessoal não pode ser verificado pelo empregador, ou seja, a empresa não pode exigir a senha ou o acesso ao e-mail pessoal do seu funcionário como requisito de contratação, promoção etc.

Entretanto, caso exista regra clara e específica sobre a impossibilidade do uso do e-mail pessoal no ambiente de trabalho e o empregado tenha ciência que o meio eletrônico é monitorado de forma remota, a subordinação virtual, não poderá alegar prejuízo futuro caso utilize seu e-mail pessoal no ambiente de trabalho e a empresa tenha ciência do conteúdo utilizado e visualizado.

O melhor caminho para evitar problemas entre empregados e empregadores, no que tange o uso do e-mail pessoal no ambiente de trabalho, é a transparência no pacto laboral, com regras claras e utilizando as ferramentas de trabalho de forma correta e moderada. A criação de lei específica para esse fim deve observar essas regras, bem como, deve respeitar o princípio da isonomia, trazendo segurança jurídica a todas as partes que compõem o pacto laboral.

Date Created

21/08/2011