



Camila de Paula: Limites do monitoramento de e-mails corporativos

A internet é uma tecnologia essencial para o desenvolvimento das atividades habituais, inclusive àquelas ligadas ao âmbito empresarial, dado a sua rapidez e facilidade no acesso a informações. Em razão das inúmeras vantagens que possui sobre outros meios de comunicação, a internet e o e-mail, substituíram os meios antigos de comunicação e passaram a ser utilizados como ferramentas indispensáveis no ambiente corporativo.

Por conta destas transformações, as empresas passaram a utilizar o monitoramento das mensagens recebidas e enviadas pelos empregados através do correio eletrônico e dos sites visitados durante a jornada de trabalho. O principal motivo é a utilização do correio eletrônico pelo empregado para fins não relacionados ao serviço.

Em relação à natureza da correspondência eletrônica, verifica-se que o conteúdo do e-mail corporativo disponibilizado pela empresa possui natureza comercial, portanto, não submetido às disposições constitucionais que asseguram o sigilo das correspondências.

O poder diretivo do empregador é a forma de organização e direcionamento do trabalho a ser desenvolvido na empresa pelos empregados. Entretanto, salienta-se que este poder dirigente, em que pese ser discricionário, deve respeitar certos limites para evitar a colisão com os demais direitos e garantias individuais do trabalhador.

Por sofrer os riscos da atividade econômica e contar com o permissivo de dirigir as atividades de prestação de serviço, o empregador, deve buscar resguardar seu patrimônio moral e material.

É imprescindível que a empresa avise de forma clara e objetiva aos funcionários a existência de um regulamento para o uso dos meios eletrônicos, como por exemplo, a vinculação numa das cláusulas de contrato de trabalho.

Sabe-se que não há nenhuma legislação específica sobre o assunto. No entanto, alguns dispositivos genéricos auxiliam o esclarecimento da questão, trazendo normas gerais que vislumbram a possibilidade de o empregador vir a ser responsabilizado por ocasião de determinadas condutas praticadas pelo empregado no uso do e-mail de trabalho.

O Código Civil de 2002, por exemplo, prevê em seus artigos, 186, 187 e 927 que aquele que causar dano a alguém, mediante ato ilícito, fica obrigado a repará-lo mediante indenização. O mesmo Código Civil estabelece ainda que o empregador é responsável pelos atos praticados por seus funcionários no exercício do seu trabalho, conforme o artigo 932, III.

Por outro lado, em favor do empresário, regulamenta o artigo 154, do Código Penal que o empregado poderá ser penalmente responsabilizado se divulgar informações confidenciais da empresa ou, ainda, praticar atos que deslealmente gerem vantagens aos concorrentes, inclusive, se o fizer por meio do acesso à internet ou uso de e-mail corporativo.



No que concerne ao correio eletrônico corporativo, por se tratar de mera ferramenta de trabalho, não está abrangido pela inviolabilidade do sigilo de correspondência (art. 5, inciso XII, da Constituição Federal). Assim, é possível a sua fiscalização pelo empregador, mesmo porque o empregado pode utilizá-lo de forma abusiva ou ilegal, acarretando prejuízos à empresa.

Em que pese a ausência de legislação específica, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no sentido de que havendo ciência do empregado, norma coletiva e/ou regulamento interno, evita que o empregado se surpreenda com uma penalidade ou exposição de seu desconhecimento, bem como impede que o empregador se utilize do seu poder diretivo para violar a intimidade e privacidade do empregado.

O empregador deve deixar claro que o e-mail corporativo é de sua propriedade, que o ambiente é monitorado, inserindo essa informação nos rodapés de e-mails para dar publicidade inequívoca, bem como possuir uma política clara neste sentido, então o uso de dados coletados nessa caixa postal corporativa não gerará problemas legais.

Porém, se tais etapas não forem cumpridas, não há presunção de que é exclusivo de uso empresarial, tendo em vista que a presunção é de privacidade e vai oferecer a parte desprotegida, que na maioria dos casos é o empregado.

Logo, certo é que para tal monitoramento ser considerado válido e lícito, indispensável é a realização de um regulamento empresarial ou cláusula de norma coletiva que especifique as restrições impostas pela empresa com relação ao uso do e-mail corporativo.

Com relação ao uso do e-mail corporativo para fins particulares, a melhor solução é a de que a norma coletiva ou o regulamento interno proíba de forma generalizada, e, caso tal norma seja violada, inevitável será a punição, já que o e-mail corporativo, como o próprio nome diz, foi criado para tratar de assuntos profissionais.

Portanto, o monitoramento eletrônico no ambiente de trabalho é um dos meios que se encontram à disposição do empregador para que possa efetivamente exercer o poder de direção a ele conferido pela CLT, no que diz respeito à fiscalização e, se necessário, em decorrência desta a aplicação de sanção compatível com a falta disciplinar do empregado.

Date Created

03/03/2017