

O PATRÃO PODE MONITORAR O E-MAIL DO EMPREGADO?

Prof. Ms. Adriana Galvão Moura

O avanço da área tecnológica, sobretudo das ferramentas disponíveis pela internet como o endereço eletrônico (e-mail), tem provocado vários questionamentos jurídicos, principalmente com relação ao rastreamento e monitoramento do e-mail do empregado, pelo empregador.

Primeiramente, cumpre salientar duas situações distintas. No caso de e-mail particular ou pessoal do empregado, ninguém pode exercer controle de conteúdo, tendo em vista que a Constituição Federal (art. 5.º), assegura a todo cidadão o direito a liberdade, privacidade e a intimidade, além de garantir o direito ao sigilo de correspondência, mesmo que virtual.

Sob outro aspecto, destaca-se o chamado e-mail corporativo, ou seja, aquele em que o empregado utiliza-se do computador, provedor e do próprio endereço eletrônico da empresa como instrumento de trabalho, equiparando-se a uma correspondência em papel timbrado da empresa.

Infelizmente existem alguns empregados, que com relativa frequência, abusam da utilização do e-mail corporativo de inúmeras formas, divulgando mensagens e fotos particulares, e-mails contendo vírus, fotos pornográficas, mensagens de conteúdo difamatório e racista, e até reveladoras de segredo e sigilo profissional.

Levando em consideração que o e-mail corporativo é um instrumento de trabalho do empregado, é inconcebível que o mesmo utilize a referida ferramenta para denegrir a imagem da empresa que trabalha, pois a veiculação de mensagens que não condizem com o exercício profissional, demonstra total irresponsabilidade do empregado podendo desta forma ser monitorado pelo empregador.

Neste sentido o Tribunal Superior do Trabalho decidiu que é válida a prova exibida em juízo pelo empregador consistente no rastreio do e-mail corporativo e de seu provedor de acesso à internet visando apurar de quem era a responsabilidade pela divulgação de fotos pornográficas a partir de seus equipamentos e sistemas de informática.

Aspecto importante com relação à decisão da justiça, está no fato de que o monitoramento e rastreamento de informações traduzem, exercício do direito de propriedade do empregador com relação aos seus bens, como computador, provedor e correio eletrônico que pertencem à empresa e não aos seus empregados como se fossem bens particulares.

O e-mail corporativo é de propriedade da empresa, devendo a mesma preservar seus bens e garantir a seriedade de sua imagem que não pode ser desvirtuada por empregados que irresponsavelmente, muitas vezes, agem de má-fé denegrindo a imagem da empresa.

Vale lembrar que a lei fixa a responsabilidade do empregador por quaisquer danos que seus empregados causem a terceiros, não podendo deixar de responsabilizar e principalmente monitorar informações, mesmo que virtuais, de seus empregados, quando houver indícios de práticas irresponsáveis e, muitas vezes, ilícitas no ambiente de trabalho.