



# Empresa pode controlar e-mail de trabalho de funcionário

16/05/2005

A empresa pode controlar as mensagens enviadas pelos empregados com o e-mail profissional. Quando há mau uso do e-mail, as mensagens podem ser rastreadas com o objetivo de obter provas para demissão por justa causa. A decisão é da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

Foi o que fez o HSBC Seguros Brasil depois de descobrir que um funcionário de Brasília mandava mensagens eletrônicas com fotos de mulheres nuas aos colegas. Para a 1ª Turma do TST, não houve violação à intimidade e à privacidade do empregado.

Os ministros consideraram que a prova obtida dessa maneira é legal. O entendimento é o de que o e-mail corporativo é cedido ao empregado e por se tratar de propriedade do empregador é permitido exercer controle das mensagens.

Segundo o relator do processo, ministro João Oreste Dalazen, o empregador pode exercer, “de forma moderada, generalizada e impessoal”, o controle sobre as mensagens enviadas e recebidas, com a finalidade de evitar abusos.

Para o especialista **Omar Kaminski**, do escritório Kaminski, Cerdeira e Pessler Advogados, a questão vinha sendo discutida há tempos, e já havia um consenso: “o empregador poderia, sim, monitorar os emails de seus funcionários desde que houvesse um acordo prévio por escrito, um termo de utilização no qual deixaria claro tal iniciativa, constando ainda se iria permitir ou não a utilização de emails pessoais”.

Na opinião do advogado, “caso o entendimento abrangesse ‘todas’ as comunicações dentro da empresa, seria equivalente a neutralizar o direito individual à privacidade, ocasionando inconstitucionalidade. Mas diz respeito à utilização do email corporativo, tão somente aquele que acompanha o nome de domínio pertencente à empresa”.

Segundo o ministro Dalazen, o e-mail fornecido pela empresa tem natureza jurídica equivalente a uma ferramenta de trabalho. Dessa forma, a não ser que o empregador autorize outra utilização, o uso do e-mail é estritamente profissional. A informação é do site do TST.

O funcionário foi demitido em maio de 2000. Ele entrou na Justiça e o juiz de primeira instância anulou a justa causa da demissão. Ele decidiu que a violação de e-mail fere a Constituição Federal. O HSBC Seguros recorreu.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins) acolheu os argumentos da instituição e julgou lícita a prova obtida com a investigação feita no e-mail do empregado. De acordo com os juízes de segunda instância, a empresa poderia rastrear todos os endereços eletrônicos, “porque não haveria qualquer intimidade a ser preservada, posto que o e-mail não poderia ser utilizado para fins particulares”.



Para o TRT-10, “os postulados da lealdade e da boa-fé, informativos da teoria geral dos contratos, inibiriam qualquer raciocínio favorável à utilização dos equipamentos do empregador para fins moralmente censuráveis”, ainda que no contrato de trabalho não há qualquer determinação de restrições ao uso do e-mail.

No TST, o ministro Dalazen esclareceu que a senha pessoal fornecida pela empresa ao empregado “não é uma forma de proteção para evitar que o empregador tenha acesso ao conteúdo das mensagens”. Ao contrário, afirmou, ela serve para proteger o próprio empregador para evitar que terceiros tenham acesso às informações da empresa, muitas vezes confidenciais, trocadas pelo correio eletrônico.

O relator admitiu a “utilização comedida” do correio eletrônico para fins particulares, desde que sejam observados a moral e os bons costumes.

Em razão da ausência de normas específicas sobre a utilização do e-mail de trabalho no Brasil, o ministro recorreu a exemplos de casos ocorridos em outros países. No Reino Unido, país que, segundo Dalazen, mais evoluiu nessa área, desde 2000 a Lei RIP — *Regulamentation of Investigatory Power* autorizou que as empresas monitorem mensagens eletrônicas e telefonemas de seus empregados.

Noutro caso, a Suprema Corte dos Estados Unidos reconheceu que os empregados têm direito à privacidade no ambiente de trabalho, mas não de forma absoluta. A tendência dos tribunais norte-americanos seria a de considerar que em relação ao e-mail fornecido pelo empregador não há garantia de privacidade.

Dalazen enfatizou que os direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, assegurados pela Constituição Federal, dizem respeito apenas à comunicação estritamente pessoal.

AIRR 613/2000

Fonte: [https://conjur.jumps.com.br/2005-mai-16/empresa\\_controlar\\_e-mail\\_trabalho\\_funcionario/](https://conjur.jumps.com.br/2005-mai-16/empresa_controlar_e-mail_trabalho_funcionario/)