

## **E-MAIL CORPORATIVO: O USO INDEVIDO E SUAS CONSEQÜÊNCIAS LEGAIS.**

Atualmente, já vai longe a idéia de que não pudéssemos contar com os recursos disponíveis na Internet. Nada mais fantástico do que, em segundos, mensagens possam ser recebidas e enviadas pelo correio eletrônico, também conhecido por e-mail.

Grandes modificações foram introduzidas na relação capital versus trabalho nessa última década. Dentre elas o uso do e-mail corporativo pelo empregado. Ainda que não haja norma legal específica tratando sobre a matéria, algumas considerações merecem reflexão e análise jurídica.

O uso indevido do e-mail pelo empregado pode ensejar conseqüências legais para ambos: empregado e empregador.

Muitos funcionários vêm se utilizando da Internet para fins diversos à atividade da empresa, traduzindo-se em ato faltoso, através de maus procedimentos como acesso à páginas que não relacionadas ao trabalho, tais como: pornografia, pedofilia, eróticos, música, ou retransmissão de e-mails do tipo "corrente", ou do tipo "alerta" e outras diversas do labor.

No intuito de resguardar seus direitos, a empresa deve adotar medidas preventivas, adicionando aos contratos de trabalho cláusulas que estabeleçam a renúncia de confidencialidade das mensagens enviadas e recebidas pelo empregado, desde que dentro da empresa, sem que isto importe em violação aos incisos X e XII, do art. 5º, da CF/88.

Outrossim, deve o empregador comunicar por escrito ao empregado, ainda, o monitoramento do correio eletrônico, formalizando um termo de autorização, restando expresso ali permissão para que o departamento de informática possa acessar as mensagens recebidas e enviadas pelos seus empregados aos computadores da empresa, eis que se trata de instrumento destinado PARA o trabalho.

Sob tal aspecto, a medida serve, inclusive, para garantir o sigilo das informações e também, a salva-guarda dos instrumentos destinados para o trabalho.

O enquadramento legal para disciplinar a conduta adotada pelo empregador encontra-se tipificado nas letras "b" e "g", do art. 482 da CLT, respectivamente, ensejando o rompimento do vínculo empregatício.

Assim, detectado dito mau procedimento por parte do funcionário, deve o empregador sugerir, num primeiro momento, um aconselhamento psicológico, onde o empregado será encaminhado a setor competente (quando observado algum desvio de comportamento), passando por penas de advertência e suspensão, e em última hipótese, havendo a cessação do contrato de trabalho, por justa causa, quando caracterizado o ato desabonador.

A título somente de ilustração, grandes corporações já vêm adotando política preventiva, através do monitoramento do correio eletrônico por seus empregados, como Grupo Carlos Lyra, Gessy Lever, General Motors e Alps do Brasil Indústria e Comércio Ltda.

Quem de nós já se perguntou que piadas ou opiniões pessoais do empregado quando dirigidas a outros, oriundas dos computadores da empresa, ele "fala" em nome da companhia?

Todo o cuidado é pouco, pois quem recebe a mensagem pode associar a imagem da empresa a situações constrangedoras, podendo até se constituir em crimes que vão da difamação à calúnia.

Carlos André Rocha Sarmiento  
advogado, coordenador jurídico do Grupo Carlos Lyra, ex-assessor de juiz do TRT/22ª Região, pós-graduando em MBA direito empresarial pela FGV/RJ e membro do Instituto de Direito Social Cesarino Júnior/Seção Brasileira da Societé Internacionale de Droit et de la Sécurité Sociale-SIDTSS.