

A LEGALIDADE DO MONITORAMENTO DE EMAIL PELO EMPREGADOR ¹

WIEZZEL, Alex S. S²; ESPIGAROLI, Antônio M³

PALAVRAS-CHAVE: e-mail, monitoramento, empregador

A legalidade do monitoramento de E-mail pelo empregador, matéria essa recente, oriunda de uma nova realidade trazida pela informática, tem se mostrado muito controversa. A preocupação das empresas em monitorar seus empregados reside no fato da má utilização dos correios eletrônicos por estes, que podem utilizar-se dos e-mails da empresa, para, por exemplo, transmitir informações confidenciais da empresa a terceiros, bem como mensagens de cunho racista ou pornográfico. Existem duas correntes versando sobre o tema. A primeira, favorável ao monitoramento dos e-mails, entende que, como se trata de “equipamento” fornecido pela empresa, ao empregado, a fim de que o mesmo exerça as suas funções laborativas, razão porque terá o direito de fiscalizar o seu uso, sendo necessário considerar o direito de propriedade do empregador sobre seus equipamentos tecnológicos como hardware, software, rede; sua responsabilidade civil pelos atos de seus funcionários no exercício do trabalho que lhes competir e, ainda; seu poder de direção que compreende a organização e o controle de seu empreendimento e o poder disciplinar sobre seus empregados, tendo por finalidade checar se as ferramentas tecnológicas disponibilizadas estão sendo adequadamente usadas para o exercício da atividade profissional. Por conseguinte, a intimidade do empregado não é violada porque o empregador não espera encontrar informações da esfera íntima deste, como por exemplo, hábitos, pensamentos, segredos, planos futuros etc., mas tão somente informações profissionais, de interesse incontestável da empresa. A segunda, por sua vez, que tem mostrado um maior número de adeptos, é absolutamente contrária ao monitoramento dos e-mails dos empregados, usando, como argumentação, o direito assegurado pela Constituição Federal à inviolabilidade do sigilo da correspondência e o direito à intimidade das pessoas, pois o empregado, no momento em que celebra um contrato de trabalho, não se despoja de seus direitos de personalidade, conservando, assim, o direito à preservação de sua intimidade. Com efeito, ainda que o e-mail pertença à empresa, não a terá o direito de violar as correspondências eletrônicas do empregado, sob pena de patente afronta aos direitos constitucionais supra mencionados. Do exposto, no presente trabalho, de caráter metodológico lógico-dedutivo, aponta-se a necessidade de o empregado ser previamente comunicado de que terá o seu e-mail monitorado pela empresa, e que seu consentimento seja expresso e específico para tal ato, sendo ilegal qualquer extensão de autorização por parte de quem se apodera de informações alheias. Nesse sentido, o empregador, com a anuência do funcionário, estaria autorizado a monitorar apenas o E-mail corporativo de seu empregado, não podendo, assim, estender o monitoramento a outros tipos de comunicação, como por exemplo, o E-mail pessoal do indivíduo.

¹ Monografia de Conclusão de Curso

² Aluno do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho faz Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

³ Orientador de monografia