

## VIOLAÇÃO DO CORREIO ELETRÔNICO E A DISPENSA POR JUSTA CAUSA<sup>1</sup>

Deusdedith Brasil

Uma decisão da 1ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho levantou uma grande discussão entre os operadores de direito. Foi a que reconheceu o direito do empregador de obter provas para justa causa com o rastreamento do e-mail de trabalho do empregado. O HSBC Seguros Brasil S. A., ao tomar conhecimento da utilização, por um empregado de Brasília, do correio eletrônico corporativo para envio de fotos de mulheres nuas aos colegas, rescindiu o contrato do trabalhador por justa causa.

Demitido em maio de 2000, o securitário obteve, em sentença, a anulação da justa causa porque, para a primeira instância, a inviolabilidade da correspondência tutelada pelo art. 5º, inciso XII, da Constituição da República seria absoluta. O TRT do Distrito Federal e Tocantins (10ª Região), todavia, deu provimento ao recuso do HSBC Seguros e julgou lícita a prova obtida com a investigação feita no e-mail do empregado e no próprio provedor.

Entendeu o Regional que 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”. Anotou o voto do revisor, juiz Douglas Alencar Rodrigues, que “nos 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 houvesse omissão sobre restrições ao uso do e-mail”.

---

<sup>1</sup> Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 30.05.2005

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site [www.deusdedithbrasil.adv.br](http://www.deusdedithbrasil.adv.br)

O recurso de revista do securitário foi trancado, mas a matéria foi levada ao TST por agravo de instrumento que não foi provido. Com efeito, o Ministro Dalazen, no voto em que propôs que fosse negado provimento ao recurso, esclareceu que “a senha pessoal fornecida pela empresa ao empregado para o acesso de sua caixa de e-mail não é uma forma de proteção para evitar que o empregador tenha acesso ao conteúdo das mensagens”. Ao contrário, arrematou, “ela serve para proteger o próprio empregador para evitar que terceiros tenham acesso às informações da empresa, muitas vezes confidenciais, trocadas pelo correio eletrônico”. Dalazen, entretanto, admitiu a “utilização comedida” do correio eletrônico para fins particulares, desde que sejam observados a moral e os bons costumes.

Antes de manifestar a nossa opinião sobre essa decisão, convém registrar que a respeito da utilização de e-mail no Brasil há uma completa anomia, ou seja, ausência de norma específica a esse respeito, tanto é assim que o Ministro Dalazen usou o direito comparado para proferir seu voto. Referiu-se a Lei do Reino Unido, o qual, segundo registrou, o país que mais evoluiu nessa área. Lá pela Lei RIP (Regulation of Investigatory Power), “os empregadores estão autorizados a monitorar os e-mails e telefonemas de seus empregados”.

Apesar de a Constituição norte-americana não ter qualquer dispositivo expresso que proteja a inviolabilidade de correspondência, a interpretação da sua “IV Emenda” – “o direito dos indivíduos a estarem protegidos contra buscas não razoáveis a sua pessoa, casa, documentos e efeitos pessoais não serão violados. Nenhuma ordem judicial poderá ser emitida sem causa provável apoiada por declaração juramentada, e deverá descrever expressamente o lugar a ser registrado e as pessoas que serão detidas” – levou a Suprema Corte dos Estados Unidos, registrou o

Ministro Dalazen, a “reconhecer 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 expectativa de privacidade”.

Por fim, Dalazen enfatizou que “os direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, dizem respeito apenas à comunicação estritamente pessoal. O e-mail corporativo, concluiu, é cedido ao empregado e por se tratar de propriedade do empregador a ele é permitido exercer o controle tanto formal como material (conteúdo) das mensagens que trafegam pelo seu sistema da informática”.

O voto do Ministro Dalazen citou o v. acórdão da 10ª Região, da lavra do juiz Douglas Alencar Rodrigues, cuja ementa pela sua importância como precedente, vale aqui ser transcrita: “Se o e-mail é concedido pelo empregador para o exercício das atividades laborais, não há como equipará-lo às correspondências postais e telefônicas, objetos da tutela constitucional inscrita no art. 5º, inciso XII, da CF. Tratando-se de ferramenta de trabalho, e não de benefício contratual indireto, o acesso ao correio eletrônico não se qualifica como espaço eminentemente privado, insuscetível de controle por parte do empregador, titular do poder diretivo e proprietário dos equipamentos e sistemas operados. Por isso, o rastreamento do sistema de provisão de acesso à Internet, como forma de identificar o responsável pelo envio de fotos pornográficas a partir dos equipamentos da empresa, não denota quebra de sigilo de correspondência (art. 5º, inciso XII, da ), nulificando a justa causa aplicada (CLT, art. 482). (TRT-DF-RO 0504/2002) – Acórdão 3ª Turma)”.

Em que pese saber que o Ministro Dalazen é formador de corrente jurisprudencial prevalente no Tribunal Superior do Trabalho, queremos, *data*

venia, dele discordar, bem como discordar também do Juiz Douglas Rodrigues. Primeiro, porque não vemos diferença entre o correio postal e o correio eletrônico. Segundo, porque se é possível violar o correio eletrônico não é defeso violar o correio postal.

Na nossa compreensão, há, apenas, uma mudança de meio de comunicação. Um é postal e o outro é eletrônico. Vamos suscitar um exemplo para melhor compreensão. Vamos voltar ao passado ou a alguma região do país onde não haja Internet. Lá o empregador permite que o empregado use máquina de datilografia, papéis, envelopes e selos da empresa para sua correspondência particular. Ele soube que certo empregado estava a encaminhar fotografias de mulher nua para terceiros. Poderá interceptar essa carta sem ordem judicial, tomar conhecimento do seu conteúdo e dispensar o empregado por justa causa sem violar o art. 5º, inciso XII, CF? Pensamos que não e voltaremos ao assunto para dizer por quê.