

## A má utilização do email corporativo pelo colaborador responsabiliza seu empregador - Todo Cuidado é Pouco!

As tecnologias digitais trouxeram às empresas, um grande desafio: Como disponibilizar os recursos tecnológicos da empresa e lidar com a responsabilidade legal?

É um fato cada vez mais presente nas corporações, vez que as empresas possuem responsabilidade objetiva pelas ações de seus empregados enquanto no exercício de sua função. Situações corriqueiras, como por exemplo, participar de uma lista de discussão na internet, pode responsabilizar a empresa empregadora. Basta que o colaborador utilize o email “@empresa” para difamar ou tecer comentários pejorativos contra uma pessoa ou empresa.

Se a sua empresa não teve nenhum problema, saia à frente e minimize o risco. Já presenciei casos em que a empresa disponibilizava um único email para determinado grupo, no caso GrupoRH, sem no entanto, se preocupar em meios de identificar o autor de cada mensagem. Certo dia foi surpreendida ao descobrir que estava sendo processada por uma moça que ao enviar currículo recebeu uma resposta “mal educada”, por conta de ter um nome diferente.

Em outro caso, uma moça recém contratada ao receber em seu email corporativo, fotos de um determinado artista seminu, resolveu repassar para seus colegas de departamento, no entanto, errou na hora de digitar e mandou para o “Grupo Todos”, ou seja, a empresa toda recebeu tais e-mails.

---

***As tecnologias digitais trouxeram às empresas, um grande desafio: Como disponibilizar os recursos tecnológicos da empresa e lidar com a responsabilidade legal?***

---

Hoje, não há escapatória, mesmo para as indústrias onde muitos colaboradores são da parte operária e as vezes sem acesso à e-mails e internet, a parte administrativa necessita fazer uso do email, afinal, este é um dos meios de comunicação mais comuns do Século XXI. Estaria obsoleta a corporação que não aderisse aos novos recursos.

No entanto, apesar dos inúmeros benefícios, como a rapidez, por exemplo, muitos outros ocorrem diariamente, e tendo a empresa responsabilidade objetiva por seus colaboradores, é preciso investir em algumas ações de prevenção, seja no ambiente físico, lógico ou em relação às pessoas, vez que a maior vulnerabilidade está no ser humano.

O que adianta bloquear o acesso a determinado site de relacionamento se o colaborador “driblar seu sistema” e de alguma forma conseguir acessar?

Assim, entendo que é preciso tomar providências jurídicas e educativas, como por exemplo, a elaboração e implementação de uma Política de Segurança da Informação e suas Normas adjacentes, pois se trata de documentos jurídicos como um contrato e também que crie uma campanha de conscientização, pois é preciso dar publicidade às normas internas.

Algumas empresas fazem este trabalho anualmente, a fim de que o colaborador entenda não apenas as regras da empresa, mas em busca da efetiva segurança orientam também sobre a responsabilidade legal de cada um no uso das ferramentas, pois, a princípio a empresa responde pelo ato do empregado, mas esta tem direito de ação de regresso quanto ao verdadeiro autor.

Recomendo que haja o monitoramento dos e-mails e acesso à internet, sendo que cabe ressaltar que tal monitoramento não deve e não pode caracterizar preconceito ou discriminação à determinada pessoa. Assim, o monitoramento não é específico em determinado computador ou email de colaborador, mas sim por sistema de varredura e quando identificado qualquer suspeita, poderá verificar o seu teor.

Atualmente a jurisprudência já está segmentada no sentido de que o monitoramento do email corporativo é lícito, desde que haja prévia ciência do empregado, não sendo permitido o monitoramento do email pessoal (webmail pessoal). Mas atenção, para diminuir o risco de entendimento divergente é preciso que seja expressamente proibido o uso do email corporativo para fins pessoais, caso contrário pode-se entender que ao permitir o uso pessoal a empresa gerou uma expectativa de privacidade.

---

***Portanto, é preciso agir com muita cautela ficando claro que a empresa usou de todos os recursos disponíveis de que ela fosse capaz de obter.***

---

Neste caso as regras se justificam pelo poder diretivo do empregador, sem que haja excessos, pois o email não é um benefício, mas sim uma ferramenta de trabalho e sua má utilização, pode acarretar até mesmo demissão por justa causa, por exemplo, por incontinência de conduta ou mau procedimento.

O monitoramento é importante também para prevenção de pedofilia, já vi vários casos em que apesar do gestor achar que nenhum colaborador seria capaz de enviar tais fotos e acabou por se decepcionar. Este é um caso gravíssimo, pois, não respondendo a pessoa jurídica por processo penal, a não ser crimes contra o meio ambiente, a justiça tende a responsabilizar o gestor por dolo eventual, ou seja, assumiu o risco.

Portanto, é preciso agir com muita cautela ficando claro que a empresa usou de todos os recursos disponíveis de que ela fosse capaz de obter.

Enfim, finalizo dizendo que todo cuidado é pouco. As Políticas, Normas e palestras de conscientização tem-se mostrado o meio mais eficaz para prevenção. E para o sucesso de qualquer projeto neste sentido, é preciso que haja integração da área jurídica, Recursos Humanos (RH), TI e área de Segurança da Informação quando houver.

**Cristina Sleiman** é advogada e pedagoga, mestre em Sistemas Eletrônicos pela Escola Politécnica da USP e com extensão em Direito da Tecnologia pela FGV/RJ, extensão Educador Virtual pelo Senac São Paulo em parceria com Simon Fraser University. Sócia do escritório Cristina Sleiman Sociedade de Advogados, professora de Pós Graduação na Faculdade Impacta de Tecnologia, responsável pela coordenação de Prevenção de Crimes de alta tecnologia no ambiente corporativo na Comissão de Crimes de Alta Tecnologia da OAB/SP. Co-autora do audiolivro e livro Direito Digital no Dia a Dia publicado pela Saraiva. [www.cristinasleiman.com.br](http://www.cristinasleiman.com.br) / [cristina@sleiman.com.br](mailto:cristina@sleiman.com.br).

Revista Abifa - 2011