

## **Justiça decide que e-mail de empresa vale em justa causa**

*Marina Diana*

Usar e-mail corporativo, gravações de diálogos e ferramentas de conversação interna para trocar informações que não sejam de trabalho ensejam demissão por justa causa. O entendimento, já pacificado em algumas decisões de primeiro grau, foi reforçado em sentença proferida ontem pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A Corte considerou válida as provas retiradas do conteúdo de um CD-ROM (gravações de diálogos) e de um e-mail corporativo, em processo envolvendo justa causa de um ex-alto funcionário do Sheraton Rio Hotel & Towers, do Rio de Janeiro, por acusação de assédio sexual.

"Estamos na era da tecnologia e esses instrumentos são provas. Trata-se de ferramentas que o empregador colocou à disposição do empregado. São irrefutáveis em prol da empresa, sempre", aposta a desembargadora aposentada no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-SP) e consultora jurídica de direito eletrônico do Office Blum Advogados Associados, Maria Pellegrina.

A especialista explica que ferramentas como MSN, ICQ, telefone e até o carro oferecido pela empresa são mecanismos aceitáveis para serem citados como prova, mas a empresa deve se precaver e avisar o funcionário. "É importante que o empregado seja orientado sobre isso. Conforme o cargo, o funcionário deve também assinar um termo de confidencialidade, para manter sigilo de algo necessário à empresa", recomenda.

### **O caso**

O processo julgado pelo TST teve início em 2003 numa ação proposta na 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro por um ex-alto funcionário do Sheraton Rio Hotel & Towers. Em primeira instância, o funcionário ganhou a ação e o direito de receber R\$ 1,2 milhão por danos morais. A decisão, no entanto, foi revertida em segunda instância, quando a empresa saiu vitoriosa.

O caso começou quando a empresa demitiu seu gerente de manutenção sob acusação de assédio sexual, mau procedimento profissional e incontinência de conduta no serviço. Sentindo-se injustiçado, ele entrou com ação trabalhista pretendendo anular a justa e conseguir indenização por danos morais, alegando que a empresa o humilhou publicamente no ato de demissão.

Em sua defesa, o hotel apresentou, como provas, transcrições de mensagens e reproduções de imagens (fotos e ilustrações) do e-mail corporativo utilizado pelo gerente, de conteúdo pornográfico. "Ele era um funcionário com salário aproximado de R\$ 60 mil. Era do alto escalão e teve uma postura inadequada, não compatível com o cargo dele que, aliás, era utilizado também para fazer chantagens para com os outros empregados subordinados", disse o advogado do Sheraton Rio Hotel & Towers Eduardo Souza Torreão da Costa, do Czarma Oliveira Araújo Romita Advogados e Consultores, em entrevista ao DCI.

A empresa conseguiu juntar provas em que o ex-funcionário, um gerente do hotel, tentava induzir uma subordinada a sair com ele e fazer 'fotos sensuais' mediante uma 'mesada' de R\$ 3.000. O ex-empregado contestou os argumentos da empresa alegando invasão de privacidade e intimidade. Em primeira instância, ele ganhou o processo e o direito a indenização no valor de 40 vezes sua remuneração, aproximadamente R\$ 1,2 milhão.

Entre outros fundamentos, a sentença considerou não haver elementos que pudessem enquadrar o caso no conceito jurídico de assédio sexual, ou seja, "constranger com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual". Na época, a juíza também considerou irrelevantes as alegações de que as gravações que incriminavam o ex-funcionário foram feitas sem autorização e conhecimento dele.

As duas partes contestaram: a empresa, visando anular a sentença; e o ex-empregado buscando a elevação do valor da indenização por danos morais, de R\$ 1,2 milhão para R\$ 1,5 milhão. O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT-RJ) reformou a sentença em favor da empresa. O autor da ação recorreu e o caso foi parar no TST.

O relator da matéria, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, destacou que o entendimento consolidado no TST é no sentido de que o e-mail corporativo é considerado, juridicamente, ferramenta de trabalho fornecida pelo empregador e que, por essa razão, deve usá-lo de maneira adequada, visando à eficiência no desempenho dos serviços.

Agora, o ex-funcionário deve arcar com as custas processuais, ainda sem valor divulgado.

**Fonte: DCI, São Paulo, 22 out. 2008, Empresas & Negócios, p. B11.**

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais