

Por [Camila Cuschnir](#)

Com o avanço da tecnologia, novas questões relacionadas a políticas internas, enquanto práticas de governança corporativa e de adoção de mecanismos preventivos de controle e *compliance*, vêm recebendo cada vez mais a atenção das organizações empresariais. Entre outras finalidades, as políticas de compliance buscam evitar contingências e passivos que possam surgir a partir das relações entre as sociedades comerciais e seus colaboradores (empregados, fornecedores e prestadores de serviços, entre outros).

A preocupação com a criação de áreas estruturadas de *compliance* — que pode ser sintetizado como uma política interna e institucional de “aderência” às normas legais e a princípios éticos — vem ganhando cada vez mais relevância no Brasil, notadamente a partir da [Lei Anticorrupção](#) (Lei 12.846/2013).

Nesse sentido, a exemplo do que já ocorreu tanto nos Estados Unidos quanto na União Europeia, a adoção de políticas de *compliance* começa a ganhar vigor no Brasil também pela via da jurisprudência, a qual cada vez mais reclama das empresas o uso de políticas de prevenção. Nesse sentido, as regras internas de uso de *email* podem ser tidas como um bom exemplo a ser tomado.

Duas são as espécies de correio eletrônico, quais sejam: o *e-mail pessoal*, que como o próprio nome diz tem caráter particular e permite livre acesso ao seu usuário, e o *e-mail corporativo*, disponibilizado pela empresa a seus funcionários para comunicações estritamente relacionadas a assuntos comerciais. A utilização do e-mail corporativo para fins particulares, *a priori*, reclamaria consentimento expresso do empregador nesse sentido. Todavia, essa postura desafia uma atitude por parte das empresas que nem sempre pode ser considerada a mais adequada.

Desde uma perspectiva de *compliance* legal, a questão passa essencialmente pelo que se compreende como o direito de propriedade do empregador sobre o computador, provedor e, assim, consequentemente, sobre o próprio conteúdo da comunicação eletrônica corporativa, envolvendo o monitoramento como prática lícita.

Ocorre que, na ausência de uma legislação expressa, os tribunais brasileiros têm fixado *standards* que devem ser seguidos, partindo de uma forma de construção jurisprudencial que se assemelha ao regime de *stare decisis* americano, no qual se estabelecem, nos precedentes, de que modo as empresas devem agir nessa ou naquela situação, a exemplo do uso de *e-mails*. Em geral, a formulação dessas políticas de uso de *e-mails* passa por proteger distintos valores, de modo a que não se possa expor ou violar tanto a privacidade individual quanto a segurança da informação.

Nesse contexto, os tribunais brasileiros têm adotado o entendimento de que é direito do empregador acompanhar e analisar a utilização dos recursos eletrônicos (leia-se o acesso a *websites*, *e-mail* e computadores corporativos) disponibilizados aos funcionários, independentemente de aviso prévio, desde que não exista qualquer expectativa por parte do empregado quanto à privacidade no uso dessas ferramentas. Todavia, o ajuste de vontade das partes, mediante o estabelecimento de uma política própria (*compliance*) é condição indispensável à validade do contrato de trabalho, de modo que tanto empregado como empregador devem aderir consensualmente às regras nele estabelecidas.

Da mesma forma, assentados no binômio próprio às regras de *compliance* (criação/implementação), além de regras acordadas mutuamente, alguns procedimentos organizacionais devem ser considerados pelo empregador como forma de proteger seu patrimônio. Deve-se fiscalizar não só a prestação de serviços pelos empregados, mas suas atitudes e comportamentos no dia-a-dia da empresa. Entre os vários procedimentos eficazes, destaca-se a verificação das correspondências eletrônicas, a qual não pode ser feita sem a adoção de algumas medidas.

Fica evidente, portanto, a importância de haver, nas organizações empresariais, *standards* preestabelecidos quanto à utilização de e-mail, preferencialmente dentro de uma política mais ampla de *compliance* no uso de equipamentos e ativos por parte dos empregados.

Interessante salientar, contextualmente, que o tema aqui tratado denota uma mudança de paradigma e mostra que o Direito se afasta cada vez mais da litigiosidade como preocupação central. Nesse sentido, as políticas de *compliance* são uma prova de um método de criação do Direito que prioriza a prevenção em vez da resolução de conflitos. O exemplo do uso de *emails*, pela via da materialização de pautas construídas pela jurisprudência, é um exemplo vivo de como as regras de *compliance* chegaram, não só pela força da lei, mas como pela evolução do sistema jurídico. Cabe aos destinatários da norma em sentido lato, notadamente as empresas, adaptarem-se a essa nova realidade.

Fonte: [Conjur](#), em 24.07.2014.