

CENTRO UNIVERSITÁRIO NEWTON PAIVA
CURSO DE DIREITO
6º período noite

**MONITORAMENTO, PELAS EMPRESAS, DO CORREIO
ELETRÔNICO E DAS PÁGINAS ACESSADAS PELOS
FUNCIONÁRIOS NA INTERNET**

Disciplina: Direito do Trabalho II
Professora: Valéria Abritta Teixeira Drumond

Trabalho elaborado por:
Hélvia Barcelos Guerra Abdon

outubro / 2002

“GENERAL MOTORS DEMITE 11 FUNCIONÁRIOS E ADVERTE 81 POR MAU USO DO COMPUTADOR¹”

Esta notícia agitou os brasileiros no mês de maio de 2002. O ponto central da questão é: podem as empresas monitorar o uso da internet?

Em setembro de 2000, tive a oportunidade de ler uma matéria veiculada na revista *Você SA* sobre o seguinte tema: *“Tem gente de olho no seu e-mail: Você costuma bater papo com os amigos e passar piadas e fotos pelo correio eletrônico da empresa? Cuidado: sua caixa postal pode estar sendo observada. E bem de perto”*.

O fato de ser estudante de Direito, profissional da área de RH, obviamente este tema tornou-se ainda mais instigante. E por considerá-lo atual e polêmico foi o que escolhi para desenvolver. Será fácil constatar a existência de uma polêmica em torno do mesmo.

Aqueles que condenam a fiscalização eletrônica, alegam que a inviolabilidade de correspondência e comunicações (art. 5º, XII, CF/88) e o direito a privacidade (art. 5º, X, CF/88) são absolutos e irrenunciáveis. Entendem que o e-mail, pelo fato de ser acessado mediante senha pessoal, é uma correspondência fechada, portanto sua violação configura crime do art. 151 do Código Penal: “Devassar indevidamente o conteúdo de correspondência fechada, dirigida a outrem”. Pena: detenção de 01 a 06 meses.

Aqueles que defendem o monitoramento lembram que este equipamento é de propriedade da empresa e para uso exclusivo em serviço. Luiz Alberto de Vargas, Juiz do Trabalho da 4ª Região, escreveu que as empresas possuem seus motivos para vistoriar o correio eletrônico e os sites acessados. Uma deles é para “evitar que os empregados utilizem para fins particulares” e, principalmente, por exigência de segurança (“evitar expor o sistema local à ação de vírus”², por exemplo), defesa do patrimônio (exportar arquivo por internet contendo informações que constituem propriedade intelectual da empresa, sem estar expressamente autorizado) e custos.

As empresas possuem avançadas redes corporativas de comunicações e estão permanentemente conectadas e por onde transitam diversas informações sobre seus negócios. O uso indevido sobrecarrega as redes, prejudica o desempenho dos computadores, e podem impedir seu funcionamento por lapso considerável de tempo. E mais. A ação de um funcionário ao fazer um “download” de software “pirata” pode caracterizar infração à lei de informática, respondendo a empresa por tais atos.

¹ Portal Revista Exame, 23/05/2002

² Vargas, Luiz Alberto de, “Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho”, Revista Trabalhista, Ed. Forense, vol. I, 2002, p.66 e 67

Outro motivo para o monitoramento relaciona-se ao fato do nome da maioria das empresas, nacionais ou internacionais, constar do endereço eletrônico de seus funcionários, exemplo: ...@localiza.com.br, ...@samarco.com.br. Assim, quando um funcionário faz circular pela rede mundial mensagens cujo conteúdo ferem valores sociais, éticos, ou mesmo ao levar vírus a equipamentos de terceiros, ele não está sozinho. Carrega consigo o nome de sua empresa e esta responderá pelos atos de seu empregado. No Código Civil estão claras as responsabilidades do empregador, confira:

Art. 159: Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano

*Art. 1521: São também responsáveis pela reparação civil (por ato ilícito):
III. O patrão, o amo ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião dele.*

Estabelecer uma política clara para a utilização dos recursos informatizados, integrado ao contrato de trabalho para todos os efeitos é fundamental para a empresa que irá monitorar tanto o número de horas navegadas, como as páginas acessadas em todas as sessões de internet. Tornar explícito, também, o propósito de revistar aleatoriamente tanto as mensagens enviadas como as recebidas pelo correio eletrônico em sistemas de propriedade da empresa evita surpresas ao empregado.

Para as empresas que já adotam essa política, são consideradas falta grave o uso das comunicações eletrônicas como instrumento de assédio sexual, difamação ou atitudes discriminatórias, sessões de navegação em internet por páginas que não tenham relação com as necessidades de trabalho, participação dos empregados em “chats” lista de discussão ou qualquer outro tipo de debate via internet, transmitir, sem prévia autorização, informações relevantes para as operações empresariais (dados de clientes, de operações contábeis, de vendas e outras) realizadas através do microcomputador, laptop ou da rede de telecomunicações da empresa.

CONCLUSÃO:

Não tenho conhecimento se os funcionários da GM haviam assinado algum protocolo ou termo de responsabilidade para uso dos recursos informatizados. Penso que estar ciente do caráter não sigiloso das comunicações no local de trabalho, tal como ocorre nos EUA, por exemplo, é a melhor maneira de conciliar as exigências de segurança com um ambiente de trabalho agradável e produtivo.

Entendo que as empresas podem fiscalizar e aplicar sanções semelhantes à da GM e de outras empresas no mundo³ desde que seus funcionários saibam disso.

Hoje em dia um dos maiores patrimônios das empresas são suas informações e devem, portanto, utilizar-se de todos os recursos possíveis para evitar ação de vírus ou de funcionários que pretendam fazer uso de informações privilegiadas para obter vantagens ou lucros pessoais diretos ou indiretos.

E por que não considero invasão de privacidade ler uma mensagem eletrônica? A resposta é simples. Ao sairmos de férias, direcionamos nossas mensagens para algum colega receber na nossa ausência. Pode ser um contrato importante, uma resposta esperada a meses, assuntos de natureza comercial que deva prosseguir na ausência daquela pessoa. Mais ainda. “Pelas próprias características do trânsito de mensagens eletrônicas, a pouca confidencialidade do sistema parece ser dado estrutural”⁴ é o que nos lembra Luiz Alberto de Vargas.

Assim, entendo, que não deva existir assuntos de natureza pessoal ou confidencial quando o provedor utilizado é o da empresa. Os funcionários sabem disso. Se não sabem, deveriam é o alerta feito na reportagem da revista Você S/A.

Para finalizar, vale lembrar que uma resposta definitiva não há. Os legisladores deverão regular o quanto antes a matéria, como nos alerta a Promotora de Justiça, Carla Rodrigues Araújo de Castro⁵, em seu artigo sobre Impunidade na Internet.

³ Portal Revista Exame, 01/06/2002

⁴ Vargas, Luiz Alberto de, “Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho”, Revista Trabalhista, Ed. Forense, vol. I, 2002, p.62

⁵ Castro, Carla Rodrigues Araújo de, Promotora de Justiça, Artigo: Impunidade na Internet, disponível no site: www.direitonet.com.br/doutrina/artigos/