



Monitoramento de e-mails não é invasão de privacidade

Em um passado não muito remoto, as informações das organizações eram armazenadas apenas em papel e o patrimônio era mensurado pelos seus bens materiais. Hoje esse cenário mudou, as informações são armazenadas em meio eletrônico e o conjunto desses dados é o grande patrimônio das empresas.

As redes de computadores, em especial a internet, que conecta milhões de computadores ao redor do mundo, permitem os inegáveis benefícios decorrentes do avanço tecnológico. Em contrapartida, há que se considerar os requisitos de segurança que estabelecerão os critérios para bom uso e proteção das informações que trafegam nas redes.

A expansão do uso e acesso da internet no local de trabalho traz questões que outrora não eram suscitadas, colocando em discussão direitos personalíssimos, impondo modificações de grande impacto nas relações de trabalho.

Nesse contexto, ganha relevo a questão atinente à validade da prova obtida por meio do monitoramento de e-mails pelo empregador, para fins de rescisão de contrato de trabalho, por exemplo.

No Brasil, há controvérsias acerca do monitoramento de correios eletrônicos pelo empregador, excetuando-se os casos de prévia ciência do empregado e de ordem judicial. A ciência do usuário, entretanto, não se restringe a mero ato pro forma, é imprescindível que a implementação das políticas de segurança sejam efetivamente incorporadas à cultura da organização.

Há respaldo legal para a adoção dessas medidas por parte da empresa, cabendo destacar, dentre elas, que se a estrutura que suporta o acesso e uso da internet é de propriedade da empresa, que disponibiliza aos seus funcionários, é dela a responsabilidade pelos atos dos usuários, conforme dispõe o artigo 932, inciso III, do Código Civil, em sua novel redação. O poder diretivo do empregador, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, também possibilita a prática do monitoramento pelas empresas.

Há consenso, entretanto, acerca da imprescindibilidade da ciência ao empregado, que pode ser formalizada no contrato individual de trabalho ou em documento autônomo. Esse consenso é salutar, na medida em que descaracteriza eventual expectativa de privacidade (art. 5º, X, Constituição Federal).

Em geral é instituído por meio da política de segurança adotada pela empresa, ocasião em que são formalizados os aspectos considerados relevantes e estabelecidos os critérios para proteção, controle e monitoramento dos recursos computacionais, garantindo, conseqüentemente, a segurança das informações manipuladas pelos usuários.

A garantia aos direitos à individualidade, à personalidade, à liberdade ou à privacidade, não obstante serem constitucionalmente assegurados, não pode ser interpretada de forma absoluta, implicando no desrespeito a outras garantias igualmente relevantes.

Sob este prisma, podemos então constatar o quão delicada é esta questão, que demanda atuação preventiva das empresas, por meio de regulamento de segurança, tendo como foco a tendência mundial, que caminha rumo à conciliação dos direitos fundamentais dos empregados com os direitos de



propriedade e direção do empregador.

Date Created
18/10/2004