



Empresas devem tomar medidas de controle de seus sistemas

As empresas disponibilizam aos seus funcionários meios eletrônicos e tecnológicos avançados e viáveis, arcando com os custos de aquisição e manutenção dos mesmos e, servindo estes, exclusivamente, para o pleno desenvolvimento das atividades laborais dos funcionários, descaracterizando, assim, qualquer expectativa de privacidade (art. 5ª, inciso X, da Constituição Federal) na utilização de tais equipamentos.

Neste contexto, ganha relevo a questão atinente à validade da prova obtida por meio do monitoramento pelo empregador, que se justifica em diversas disposições legais, entre elas: o sistema pertence a empresa (direito de propriedade), a companhia é responsável pelos atos de seus funcionários (art. 932, III, do Código Civil), bem como o poder de direção do empregador (organização, controle e disciplina, previsto na CLT).

Neste sentido, para melhor esclarecimento das questões acima declinadas, vez que não há legislação vigente sobre o assunto específico, o Tribunal Superior do Trabalho, por enquanto, colocou uma “pá de cal” na controvérsia, através de decisão inédita em Superior Instância, vejamos:

*“A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho **reconheceu o direito do empregador de obter provas para justa causa com o rastreamento do e-mail de trabalho do empregado**. O procedimento foi adotado pelo HSBC Seguros Brasil S.A depois de tomar conhecimento da utilização, por um funcionário de Brasília, do correio eletrônico corporativo para envio de fotos de mulheres nuas aos colegas. Em julgamento de um tema inédito no TST, a Primeira Turma decidiu, por unanimidade, **que não houve violação à intimidade e à privacidade do empregado e que a prova assim obtida é legal**” (g.n.) (AIRR 613/2000) (fonte: www.tst.gov.br).*

Como podemos observar, os Ilustres ministros concluíram, com acerto, no caso em comento, permitindo o monitoramento. Controvérsias à parte, temos que, de fato, as empresas necessitam e devem tomar medidas de controle nos seus sistemas eletrônicos pelos motivos já expostos. De outra banda, para aumentar ainda mais a chance de êxito em um eventual litígio, o melhor procedimento a ser tomado é a implementação de políticas e regulamentos de segurança, vinculando estas aos contratos individuais de trabalho.

As garantias aos direitos à individualidade, à personalidade, à liberdade ou à privacidade, não obstante serem constitucionalmente asseguradas, não podem ser interpretadas de forma absoluta, implicando no desrespeito a outras garantias proporcionalmente igualmente relevantes.

Portanto, urge constatar que a questão é delicada, porém, essencialmente, podemos dizer que os recursos tecnológicos aqui analisados devem ser utilizados sem expectativa de privacidade e de acordo com as regras definidas pela empresa, sendo estas medidas indispensáveis para a manutenção do nível de segurança interno da companhia e externo na elucidação do responsável por eventual ilícito.

Date Created

25/05/2005