



Com internet livre empresas não podem monitorar empregados

O Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão reconhecendo que o empregador tem direito de obter provas para justa causa demissional, rastreando o e-mail de trabalho do empregado. Como não há legislação no Brasil referente a este tema, o inédito julgamento foi publicado em diversos meios de comunicação e caiu nas conversas dos milhares de trabalhadores que lidam com computadores conectados à internet, temerosos que estão com a possibilidade do empregador “vigiar” seus ocultos “passos” na rede.

Normalmente, as empresas têm acesso ilimitado à rede mundial de computadores, podendo os empregados, durante a jornada de trabalho, acessar indeterminado número de páginas, ou seja, ter acesso a informações de interesse do trabalho e de interesse pessoal. Da mesma forma ocorre com a utilização do e-mail fornecido pelo empregador (corporativo), que pode enviar informações pessoais do usuário detentor, como forma de comunicação com familiares, amigos e conhecidos.

Neste contexto tecnológico, surge a preocupação do empregador com a utilização da internet e do e-mail por seus empregados, já que os empregados podem visitar sites de conteúdos diversos do profissional e receber mensagens com conteúdos que passam longe do atinente ao trabalho, além da preocupação com a diminuição da produção, podendo por em risco a segurança e o normal funcionamento da empresa.

Deve-se observar que após o julgamento acima mencionado, tem-se um “sinal verde” para o controle de conteúdo da internet e do e-mail nas empresas. No entanto, isso não significa “sinal vermelho” para os direitos de personalidade dos empregados, ou seja, não podem as empresas privar seus empregados, uma vez que o acesso à Internet é livre, de consultar páginas pessoais, bem como suas mensagens, por afrontar a dignidade da pessoa humana.

Em termos práticos, as empresas somente poderão fiscalizar os meios destinados ao trabalho, jamais o e-mail particular dos empregados (para isso poderão adquirir programas que proíbam o acesso a determinadas páginas da internet, bloqueando a página do provedor de acesso ao e-mail particular do funcionário), sob pena de violar a intimidade dos trabalhadores e responder pelos danos morais e até patrimoniais decorrentes desta prática abusiva.

Ainda, o empregador deverá optar, sensata e ponderadamente, por políticas adequadas de controle da atividade, que favoreçam um ambiente de trabalho relaxado e confiável, que proporcione autonomia e intimidade, evitando o receio, a pressão e o mal-estar dos trabalhadores, por meio de condutas excessivas derivadas do poder empresarial.

Agora, se o empregador facultar aos seus empregados o uso da internet para fins particulares durante a jornada de trabalho, deverá respeitar a intimidade e a privacidade do empregado, não podendo agir com rigor excessivo quanto à fiscalização do uso do sistema, pena de responder pelos danos decorrentes da prática fiscalizatória, sem esquecer do delito de violação de comunicação e correspondência.



Portanto, se a empresa não possui qualquer tipo de regra acerca da utilização da internet e do e-mail, não será lícito monitorar eletronicamente os empregados, que, por outro lado, devem agir com bom senso e lealdade (regras de cunho ético-jurídico) perante os interesses do empregador.

Date Created

10/11/2005