



Empresa não pode ler conversa pessoal no computador funcional

A 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que atende a região de Campinas (SP), rejeitou as provas apresentadas por uma microempresa para justificar a demissão por justa causa aplicada a uma funcionária. Entre essas provas, destacam-se conversas da trabalhadora, que foram obtidas por meio de um programa espião instalado no computador dela. Em razão disso, o colegiado condenou a empresa a pagar R\$ 3 mil a empregada a título de danos morais.

O caso chegou à TRT-15 por meio de um recurso da trabalhadora para questionar a decisão de primeiro grau que rejeitara seu pedido para reverter à demissão motivada. Na reclamação, a autora argumentou que as conversas que ela teve com outra funcionária, apresentadas pela empresa para justificar a demissão por justa causa, são ilegais.

Para a trabalhadora, houve invasão de privacidade, pois a empresa autorizava o acesso à rede social Facebook, ao chat MSN e ao e-mail pessoal — ferramentas por meio das quais costuma tratar assuntos particulares, “não passíveis de visualização pela empregadora”.

A primeira instância, contudo, julgou improcedente a reclamação da autora com relação à ilicitude da prova por entender que não há o que se falar de invasão de privacidade, “uma vez que as conversas entre a reclamante e outra funcionária juntadas aos autos foram retiradas dos computadores da reclamada, sendo certo ainda que tais conversas ocorreram durante a jornada de trabalho”.

A funcionária recorreu, e a segunda instância reformou a sentença. Para a relatora do caso, desembargadora Eleonora Bordini Coca, “o empregador extrapolou os limites do seu poder diretivo”, pois “o acesso às conversas veiculadas na ferramenta em comento representa violação ao direito da intimidade da trabalhadora”. Na avaliação da juíza, “a empregadora não impedia o uso da ferramenta no ambiente laboral e, por isso, não poderia acessá-lo por meio do denominado programa ‘espião’”.

Atitudes irregulares

Com base no voto da relatora, o colegiado estipulou o dano moral em razão do que classificou como “atitudes patronais irregulares”. No acórdão, os desembargadores citaram “a manutenção de filmes pornográficos nos computadores, com a possibilidade de visualização por quaisquer empregados, causando-lhes constrangimento”, a “publicidade das conversas pessoais da reclamante, obtidas por meios ilícitos” e o “tratamento desrespeitoso do representante da reclamada com relação à reclamante, com sua exposição perante outros funcionários”.

Para a 4ª Câmara, “o dano é presumível, visto que a obreira teve sua honra afetada com o comportamento desproporcional por parte do proprietário da ré”.



O colegiado também decidiu reverter a demissão por justa causa. Os desembargadores constaram que a rescisão se deu em 18 de agosto de 2012, quando a trabalhadora "cessou a prestação de serviços e enviou comunicado de rescisão indireta ao empregador". Contudo, a dispensa por justa causa se concretizou nove dias depois, sob o argumento de ausência de registro no livro-caixa de um valor recebido pela trabalhadora.

Para o colegiado, os documentos juntados "não são suficientes para comprovar o comportamento funcional irregular da empregada", até porque "são meramente unilaterais, supostamente extraídos dos sistemas da empregadora". Além disso, "não houve produção de prova pericial, para aferir a validade dessas informações", tampouco a "produção de prova testemunhal, com a oitiva da suposta consumidora lesada, por exemplo, a fim de demonstrar o comportamento irregular da obreira". *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-15.*

Processo 0001614-90.2012.5.15.0094

Date Created

23/07/2015