

**NÃO É ASSIM COMO PARECE:
A QUESTÃO DO MONITORAMENTO DO ACESSO À INTERNET
E DO *E-MAIL* NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Daniela Vivian¹*

Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho - TST, juízo superior no que toca às causas trabalhistas, proferiu decisão reconhecendo o direito do empregador de obter provas para justa causa demissional através do rastreamento do *e-mail* de trabalho do empregado.

Como não há legislação no Brasil referente a esta temática, o inédito julgamento tem sido publicado em diversos meios de comunicação e caído nas conversas dos milhares de trabalhadores que lidam com computadores conectados à rede mundial, conhecida como Internet, temerosos que estão com a possibilidade do empregador “vigiar” seus mais ocultos “passos” na rede.

Hoje em dia, grande parte das empresas realiza seus negócios diretamente pela rede mundial de computadores e possui funcionários a ela conectados durante toda a sua jornada de trabalho, de modo a gerar mais negócios e lucratividade, em menor tempo, uma vez que o envio e o recebimento de dados entre empresa e cliente, ou entre empresas, é quase simultâneo.

No entanto, como o acesso à rede mundial de computadores nas empresas geralmente é ilimitado, os empregados, durante a jornada de trabalho, podem acessar indeterminado número de páginas, ou seja, têm 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.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Univates, formanda A/2005, tendo elaborado o trabalho de conclusão de Curso sobre o tema do monitoramento da internet e do *e-mail* no ambiente de trabalho: “Direitos fundamentais na pós-modernidade: o monitoramento da internet e do *e-mail* no ambiente de trabalho”, com a orientação da profa. Jane Gombar.

Neste contexto tecnológico, surge a preocupação do empregador com a utilização da internet e do *e-mail* por seus empregados, uma vez que estes, visitando sites de conteúdos diversos do profissional e recebendo mensagens com conteúdos que passam longe do atinente ao trabalho, além da diminuição da produção, põem em risco a segurança e, conseqüentemente, o normal funcionamento da empresa.

Em conseqüência, quase em tempo real (com a agilidade característica do “mundo tecnológico”), surgem os programas especializados no monitoramento ou controle de conteúdo das mensagens enviadas e recebidas por *e-mail*, bem como das páginas acessadas na internet, que já são utilizados por muitas empresas. Com efeito, o empregador tem direito de definir qual a abrangência da utilização de seus equipamentos, pois isso faz parte de seu direito potestativo, calcado no direito de propriedade.

Ocorre que por trás dos computadores não se encontram apenas empregados que devem obediência aos comandos do empregador, e sim cidadãos, com direito fundamental à inviolabilidade de sua intimidade e privacidade, direitos assegurados na Constituição Federal tanto quanto o direito de propriedade dos instrumentos de trabalho.

Abstraídas as (inúmeras) discussões doutrinárias sobre o tema, pode-se dizer que, hoje, pós-julgamento do TST, 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, até porque tal pretensão seria inviável em nosso Estado Democrático de Direito, 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.

Para monitorar a utilização da internet e do *e-mail* nas empresas, é necessária a implantação de uma política de uso dos meios informáticos, indicando

detalhadamente aos trabalhadores as possibilidades (limites mínimos e máximos) de utilização da internet e do *e-mail*. O monitoramento tecnológico, enfim, deve ocorrer “às claras”, ser o mais possivelmente esclarecido aos empregados.

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/correspondência.

Portanto, se a sua empresa não possui qualquer tipo de regramento acerca da utilização da internet e do *e-mail*, não lhe será lícito² 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.

² Salvo exceções envolvendo interesse público, como no caso de suspeita de prática de crime (como a espionagem industrial), e com autorização judicial.