

## Exigir & Existir

JB em ação



Carolina Tupinambá  
Paula Tupinambá

exigireexistir@jb.com.br

# Sorria, você está sendo monitorado

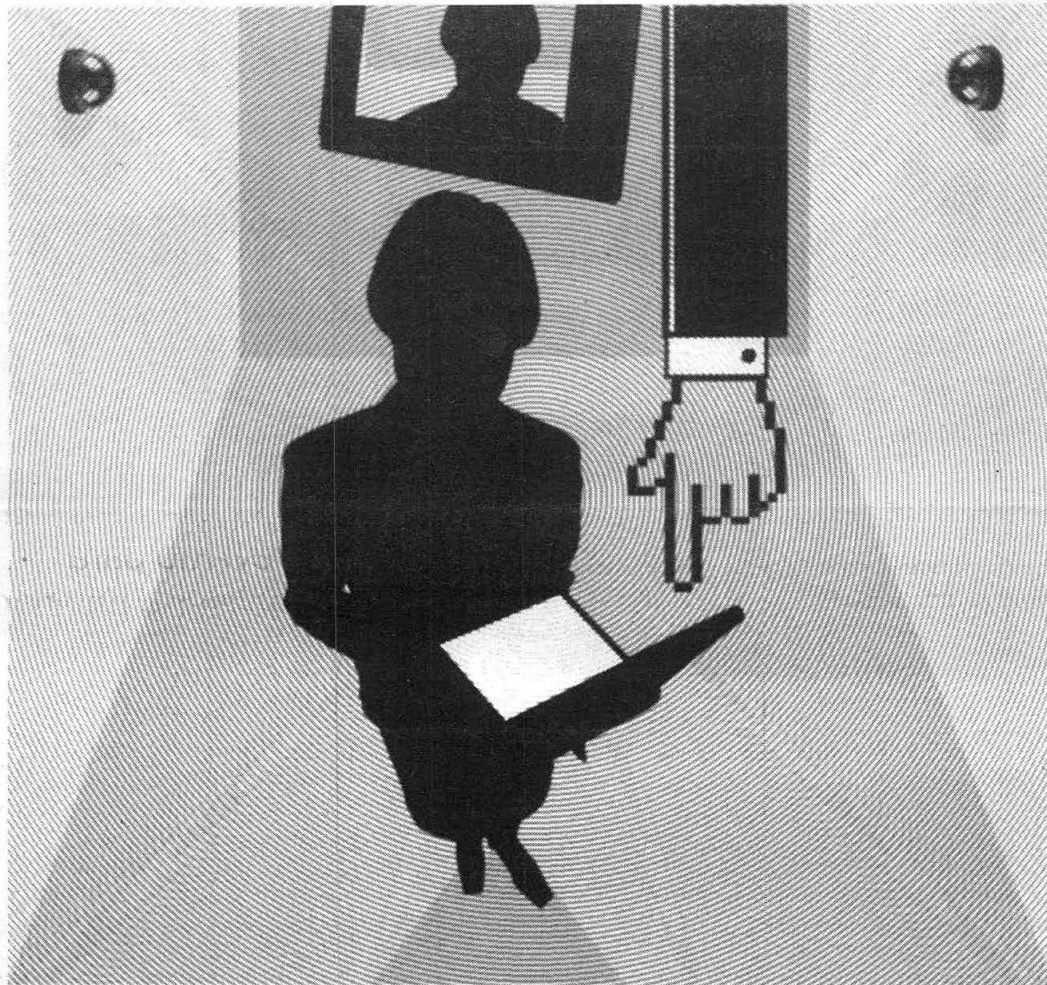
Vigiar e limitar os acessos dos funcionários à internet é permitido, desde todos saibam

**Carolina Tupinambá**

Esta semana, nos foi enviada carta de um trabalhador absolutamente revoltado e inconformado pelo rastreamento do seu e-mail pelo patrão. Segundo ele, na empresa em que trabalha, primeiramente foi instalada uma tecnologia que impede o acesso de páginas de Internet que não as

governamentais ou institucionais. Agora, mais recentemente, o gerente divulgou uma mensagem para os empregados no sentido de que os e-mails que saíssem da empresa estariam sujeitos a monitoramento. Nosso remetente questionou sobre a legalidade deste controle. "É possível a empresa violar a privacidade de seus empregados dessa forma?"

Arte Kiko



Pois é, a situação é complicada... Quais são os limites e as possibilidades de o empregador: 1) de impedir acesso a determinados sites, 2) monitorar os e-mails dos empregados, (3) filmar os ambientes de trabalho?

Se o direito à intimidade fosse absoluto, o programa Big Brother Brasil não teria chegado à décima edição. Ou seja, uma coisa é certa: a intimidade e privacidade das pessoas podem sofrer limitações. Nos ambientes de trabalho, quais seriam esses limites? Quais as variáveis? Como saber se estou sofrendo um dano moral e tendo meu direito à privacidade violado pelo meu próprio empregador? Em caso de desrespeito, o que posso exigir, ou como reparar o direito violado? Vamos por partes.

Resumimos os pontos de vista mais básicos e recorrentes nos tribunais para que você entenda melhor as hipóteses mais comuns:

### E-mails corporativos

O endereço de e-mail disponibilizado pela empresa pode ser livremente monitorado pelo empregador, principalmente se dada ciência prévia ao empregado de que deverá trocar e-mails exclusivamente para o desempenho das atividades laborais ou que estará sujeito à fiscalização. Geralmente são os e-mails do tipo "nome do trabalhador@nome da empresa.com.br". Nestes casos, o Superior Tribunal do Trabalho já decidiu algumas vezes que é possível, sim, o monitoramento, por razões de que fato se justificam:

É a empresa quem arca com os custos dos instrumentos de trabalho. Diz que a utilização do e-mail corporativo para fins particulares pode congestionar a rede interna, e que o uso do e-mail para assuntos particulares pode representar um fator de distração e perda de atenção no trabalho. Afirma

ainda que a correspondência privada está mais exposta a difusão de vírus, e que a utilização indevida do e-mail corporativo permite, em tese, a responsabilização da empresa perante terceiros por eventuais prejuízos. Por fim, em caso de ausência prolongada do trabalhador (doença, acidente, férias, etc.) a impossibilidade de acesso ao e-mail poderia comprometer atividades que estavam a seu cargo.

### E-mails particulares

Se o trabalhador quiser sigilo garantido, deve criar o próprio e-mail. Ainda que acessados da empresa, não podem ser monitorados pelo empregador, nem mediante aviso prévio. Assim, caso o empregado tenha um e-mail, por exemplo, como o Gmail do Google ou o Hotmail do Windows, este correio estará protegido constitucionalmente.

Para abrir uma correspon-

dência particular, física ou eletrônica, ou seja, sem papel timbrado, sem envelope corporativo e sem que o endereço do e-mail seja da empresa, só mediante prévia autorização judicial.

### Ambiente filmado

O empregador só pode filmar o ambiente de trabalho, se o fizer por medida de segurança e se os empregados tiverem ciência de onde estão as

câmeras. É preciso que haja justificativa razoável para a filmagem dos ambientes corporativos. O Tribunal Superior do Trabalho já condenou em danos morais por violação à intimidade do ex-empregado empresa que simplesmente instalou câmera de vídeo em sanitário do estabelecimento.

### Restrições na rede

A empresa pode proibir acesso a determinados sites. Ela é a dona das ferramentas de trabalho e pode dispor sobre como quer que os instrumentos de trabalho sejam utilizados. Se os computadores da empresa negam acesso a sites de relacionamento, por exemplo, o empregado nada pode reclamar. Deve seguir a política da empresa.

### Sobre reparações...

Na maioria dos casos, os tribunais, antes de recriminarem a fiscalização empresarial sopesam se a atitude foi razoável e proporcional. A vigilância indevida enseja danos morais que podem ser cobrados mediante ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

Caso você esteja vivendo em um "Big Brother" sem a expectativa de se tornar milionário, ou, em outras palavras, caso esteja tendo sua privacidade violada injustificadamente, deve cobrar a reparação do direito.

Nós podemos lhe ajudar. Ficamos de segundas às sextas, de 9h às 17h, de plantão para esclarecer suas dúvidas e ajudá-lo a cobrar seus direitos na Justiça. Tudo sem custos, sem filas, sem complicação. Pelo simples prazer de ajudar a monitorar uma sociedade mais consciente de seus direitos.

Ligue ou mande sua carta ou e-mail.  
(21) 3923-1020  
[www.jblog.com.br/exigireexistir.php](http://www.jblog.com.br/exigireexistir.php)