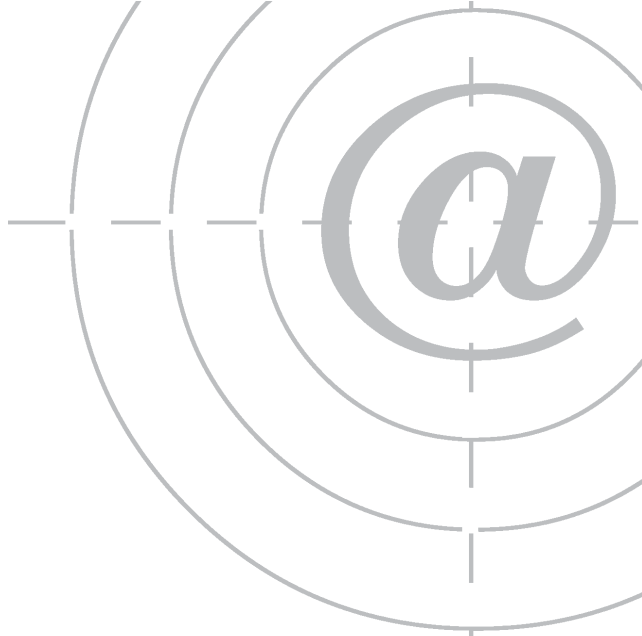




Monitoramento Eletrônico

Sugestões para controle de
e-mails e recursos tecnológicos

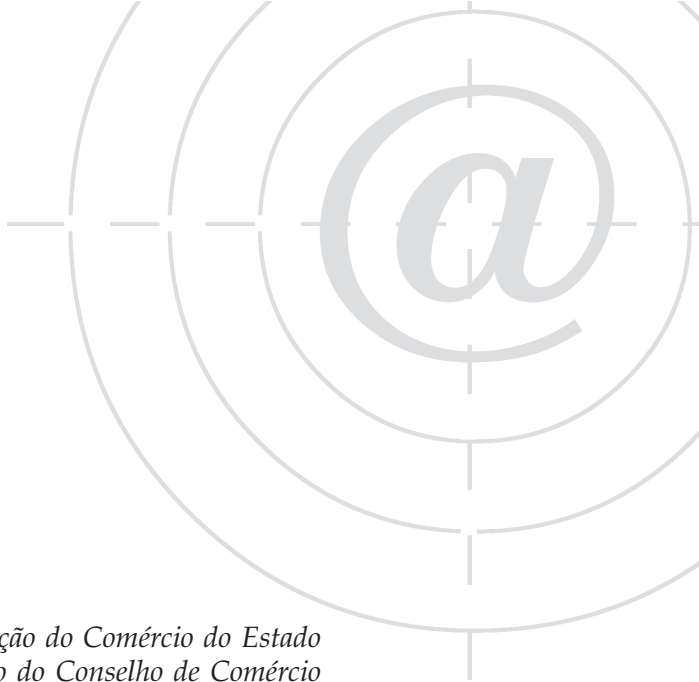


Monitoramento Eletrônico

Sugestões para controle do uso
de e-mails e recursos tecnológicos
em benefício da empresa e em favor
do bem-estar dos empregados



Federação do Comércio do Estado de São Paulo
Conselho de Comércio Eletrônico



Apresentação

A Fecomercio (Federação do Comércio do Estado de São Paulo), por meio do Conselho de Comércio Eletrônico, atenta aos problemas causados pelo uso inadequado de recursos tecnológicos, elaborou esta cartilha, voltada principalmente para as micro e pequenas empresas.

O objetivo é mostrar aos empresários dos setores de comércio e serviços e dos mais variados segmentos da economia como realizar um controle responsável dos meios eletrônicos. O empregador conhecerá soluções de prevenção contra fraudes e poderá impedir atitudes incorretas e ações ilegais que, de alguma forma, tenham conseqüências jurídicas e financeiras negativas. Ainda assim, saberá que isso pode ser feito mantendo um ambiente de trabalho agradável.

Com esse intuito, o Conselho de Comércio Eletrônico espera que as informações aqui apresentadas possam ser úteis à atuação e ao desenvolvimento das empresas.

*Renato Opice Blum
Presidente do Conselho de
Comércio Eletrônico*

Introdução

Os sistemas eletrônicos e recursos tecnológicos - como e-mails, computadores, notebooks, softwares – utilizados atualmente são necessários para que as empresas se mantenham num alto nível competitivo. Tornaram-se ferramentas básicas para agilizar negócios e mostrar confiabilidade a clientes e parceiros. Mas, para que isso ocorra, é muito importante que os funcionários possam fazer o melhor uso deles e, numa parceria com o empregador, desenvolvam plenamente suas atividades.

É interessante lembrar que tais equipamentos, normalmente, são de exclusiva propriedade das empresas, que arcam com os seus custos de aquisição, aluguel e manutenção. Além disso, os empregadores são responsáveis pelos empregados no exercício do trabalho, e, por isso, o uso dos recursos tecnológicos deve ser feito de forma correta, a partir dos interesses definidos pela empresa e voltados, prioritariamente, aos objetivos profissionais.

Recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que condenou um empregado pelo uso indevido do e-mail profissional, aponta a tendência dos procedimentos a serem adotados pelos empresários e o modo de comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho.

Nesta decisão, a empresa teve reconhecido seu direito de obter provas através do monitoramento dos e-mails de um funcionário que enviava fotos pornográficas aos colegas. O TST decidiu que “não houve violação à intimidade e à privacidade do empregado e que a prova assim obtida é legal” (Agravado de Instrumento em Recurso de Revista 613/2000 - fonte: www.tst.gov.br).

A seguir, algumas questões que servirão como orientação, sugestão e, principalmente, conhecimento de como atuar em um novo cenário em que as ferramentas tecnológicas são imprescindíveis.

1• Por que o empresário deve se preocupar com esse tema?

Este tema é sério porque o mau uso dos meios tecnológicos pode causar a perda de tempo do funcionário com assuntos particulares; o congestionamento na rede devido ao excesso de imagens, fotos, filmes, etc., transmitidos e que não estão relacionados ao trabalho; o risco de divulgação de informações confidenciais da empregadora; e a possibilidade de a empresa ser responsabilizada pelo uso indevido desses recursos.

2• A empresa pode monitorar os e-mails de seus empregados e o acesso à internet?

De acordo com a única decisão em Superior Instância (TST - AIRR 613/2000), o e-mail corporativo – aquele que leva o nome da empresa após o @ (ex: jose@fecomercio.com.br) - é de propriedade da empresa. O acesso à internet se dá por meio de tecnologia oferecida pelo empregador, que tem o direito e o dever de controlar essa utilização de modo a preservar a empresa, o conjunto de empregados e, eventualmente, terceiros que possam ser prejudicados por ações indevidas.

3• Por que o e-mail corporativo pode ser considerado uma propriedade da empresa?

Porque, normalmente, é um recurso fornecido pela empresa para uso profissional, no qual o empregado utiliza-se do computador, do provedor e do próprio endereço eletrônico que lhe foi disponibilizado e custeado pelo empregador. Além disso, o e-mail pode ser uma ferramenta imprescindível para a realização de certas atividades pelo funcionário, o que torna mais forte o argumento de que o recurso é de propriedade do empresário.

4• O e-mail é um tipo de correspondência, assim como as cartas e os telegramas?

Segundo nossa legislação, correspondência é “toda comunicação de pessoa a pessoa, por meio de carta, através de via postal ou por telegrama” (art. 47, Lei 6.538/78). Sobre a questão, o extinto Tribunal de Alçada Criminal de São Paulo decidiu que e-mail não pode ser considerado correspondência para fins penais (Mandado de Segurança nº 360504/8).

5• Os e-mails pessoais acessados do computador da empresa podem ser monitorados?

Não se recomenda o monitoramento de e-mails pessoais, nos termos da decisão preferida em Superior Instância: “Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência constitucionalmente assegurados concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (e-mail particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade (gn) (TST – 1º Turma – RR 613/2000-013-10-00 – 10/06/05).

6• Qual o primeiro passo para implantar o monitoramento eletrônico?

A empresa pode criar um regulamento de segurança interno, o qual deve dispor sobre normas de uso dos recursos tecnológicos.

7• É preciso avisar aos funcionários antes de a empresa implantar o monitoramento?

É aconselhável que a empresa dê ciência aos funcionários de que o monitoramento será realizado. O regulamento de segurança deve ser apresentado aos empregados e constar, por exemplo, de vinculação numa das cláusulas de contrato de trabalho. Pode até ser objeto de convenção coletiva. Sugere-se também a realização de palestras em que os funcionários assinem lista de presença. É conveniente que haja sempre avisos ostensivos sobre essas regras, independentemente da forma escolhida.

8• E o que a lei prevê?

No caso específico do monitoramento do uso de e-mails e do acesso à Internet, não há nenhuma legislação específica sobre o assunto. Mas alguns dispositivos genéricos podem esclarecer a questão. O Código Civil, por exemplo, prevê que aquele que causar prejuízos a alguém é obrigado a indenizá-lo. Estabelece, ainda, que o empregador é responsável pelos atos praticados por seus funcionários no exercício do seu trabalho (art. 932, III).

Outra lei importante: o Estatuto da Criança e do Adolescente prevê que o empregador também pode ser responsabilizado por fornecer os meios (computador, acesso à internet, etc) pelos quais seu funcionário pratica pedofilia, se tinha conhecimento, mas não fez nada para impedir isso (art. 241, § 1º, III).

A CLT concede ao empregador o “poder de direção” das atividades funcionais de seu empregado, o que significa dizer que ele poderá fiscalizá-lo, repreendê-lo e estabelecer normas de procedimento dentro de sua empresa (art. 2º).

E não é só. O empresário tem a segurança também de que o empregado poderá ser penalmente punido se, através do acesso à internet ou uso de e-mail, divulgar informações confidenciais da empresa ou, ainda, praticar atos que deslealmente gerem vantagens aos concorrentes (art. 154, CP).

Essa questão foi abordada numa recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, em que ficou configurada a justa causa de um empregado, que entrou no diretório informatizado do sistema de computação do empre-

gador, imprimiu documento de propriedade empresarial e recusou-se a entregar tal impressão ao seu superior (TRT/SP - 5ª Turma - Recurso Ordinário nº 01974.2002.201.02.00.2).

9• O empresário realmente pode ser responsabilizado por atos praticados por seus funcionários na web?

Sim. O empresário é responsável pelas consequências de atos ilícitos praticados por seus funcionários a partir de recursos da empresa e que venham a prejudicar outras empresas ou pessoas. Além disso, o empregador é obrigado a manter o controle da disciplina em ambiente de trabalho.

10• O empregado pode ser dispensado por justa causa pelo mau uso dos equipamentos eletrônicos?

Depende. Além dos motivos para demissão por justa causa já previstos na CLT, a implantação de um regulamento de segurança poderá fornecer ao empregador uma garantia de quais procedimentos poderão ser considerados corretos pela empresa. No caso do uso indevido pelo funcionário, o empresário deve registrar previamente as advertências feitas a ele. Dessa forma, poderá caracterizar e documentar o motivo para a eventual dispensa por justa causa, se o funcionário não mudar de conduta. Mas é claro que, dependendo da gravidade do ato praticado pelo funcionário (pedofilia pela internet, por exemplo), não é necessária a aplicação de várias advertências.

11 • Quais são as ferramentas tecnológicas mais usadas que permitem o monitoramento?

Existem softwares que realizam o monitoramento eletrônico, capazes de registrar os sites visitados pelos empregados, impedir o acesso a outros e classificar automaticamente cada palavra que passa pelos e-mails da rede da empresa. É possível saber o tempo gasto em cada site, além do número e do conteúdo das mensagens eletrônicas recebidas e enviadas. Existem alguns recursos que não custam caro e podem até mesmo ser encontrados gratuitamente na internet.

12 • Como manter um ambiente de trabalho agradável e não constranger o funcionário?

É importante que as empresas garantam a liberdade do funcionário de utilizar alguns recursos mesmo para questões particulares. As ferramentas de controle permitem verificar de que forma isso está sendo feito, por exemplo, a partir da pesquisa do conteúdo de mensagens particulares e tempo gasto em sites não voltados para uso profissional. Alguns intervalos no trabalho servem para que o funcionário relaxe e retome as atividades com mais disposição, o que aumenta seu rendimento e se torna um fator favorável para a empresa. Assim, a utilização do e-mail e da internet para fins particulares não deve ser negada por completo, desde que seja moderada e em observância da lei, da moral e dos bons costumes.

Regulamento de Segurança

Como já dito, avaliamos que é aconselhável que as empresas elaborem um regulamento interno em que estejam previstas as formas de controle e monitoramento dos meios eletrônicos. Com ele, sua empresa terá mais facilidade de implantar os procedimentos e poderá contar também com a ciência e a colaboração de cada funcionário, fazendo do monitoramento uma solução útil para a segurança de ambas as partes.

Seguem algumas sugestões para a elaboração de um Regulamento de Segurança:

1- Dispor sobre a propriedade da empresa em relação aos seus equipamentos;

2- Esclarecer que os recursos da empresa foram fornecidos para maximizar os resultados, devendo ser utilizados de forma adequada sob as penas da Lei;

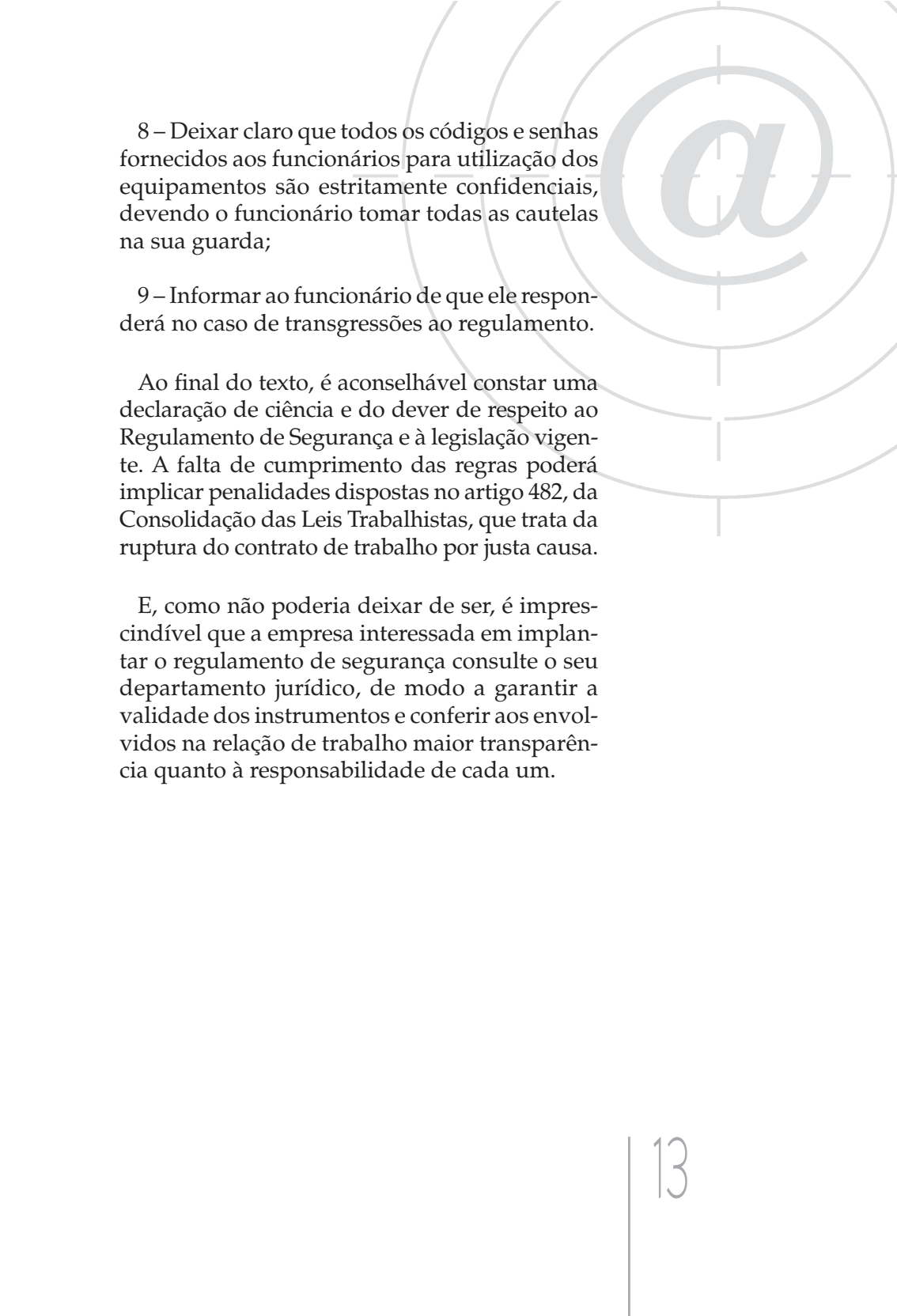
3- Esclarecer que os recursos só podem ser utilizados para fins profissionais, com eventuais exceções expressamente definidas, se houver;

4- Dispor que o regulamento é cumprimento obrigatório para alcançar um nível de segurança tanto para a empresa quanto para o empregado.

5- Tratar, caso haja necessidade, de eventuais categorias hierárquicas internas, delimitando a utilização dos equipamentos em relação a cada funcionário, especificamente;

6- Informar que a empresa pode delimitar o recebimento e envio de arquivos;

7- Esclarecer que não deve haver caráter pessoal com os recursos oferecidos;



8 – Deixar claro que todos os códigos e senhas fornecidos aos funcionários para utilização dos equipamentos são estritamente confidenciais, devendo o funcionário tomar todas as cautelas na sua guarda;

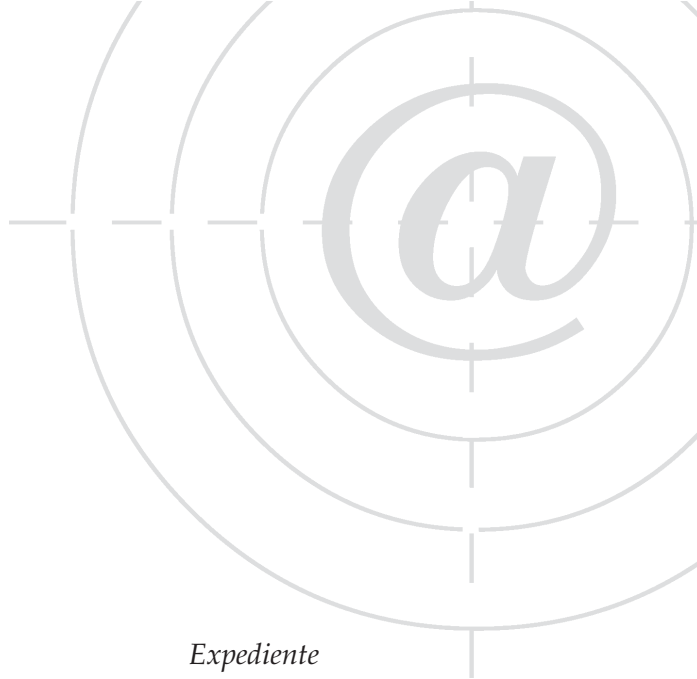
9 – Informar ao funcionário de que ele responderá no caso de transgressões ao regulamento.

Ao final do texto, é aconselhável constar uma declaração de ciência e do dever de respeito ao Regulamento de Segurança e à legislação vigente. A falta de cumprimento das regras poderá implicar penalidades dispostas no artigo 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que trata da ruptura do contrato de trabalho por justa causa.

E, como não poderia deixar de ser, é imprescindível que a empresa interessada em implantar o regulamento de segurança consulte o seu departamento jurídico, de modo a garantir a validade dos instrumentos e conferir aos envolvidos na relação de trabalho maior transparência quanto à responsabilidade de cada um.

Conclusão

As medidas preventivas apresentadas aqui visam impedir a responsabilização da empresa por danos causados pela utilização inadequada dos meios eletrônicos, sem que o relacionamento entre o empresário e seus funcionários seja desgastado desnecessariamente. É preciso entender que o empresário tem condições de implantar mecanismos para se proteger de surpresas desagradáveis causadas pela eventual má conduta de seus funcionários, evitando, com isso, demissões abusivas ou futuras acusações de violação de correspondência e de intimidação. Por outro lado, as informações apresentadas possibilitam que os funcionários saibam como utilizar os recursos tecnológicos da empresa, principalmente, com bom senso.



Expediente

Monitoramento Eletrônico

Sugestões para controle do uso de e-mails e recursos tecnológicos em benefício da empresa e em favor do bem-estar dos empregados

Presidente do Conselho de Comércio Eletrônico: Renato Opice Blum

*Assessoria Jurídica:
Lílian Santezi e Sarina Manata*

*Colaboração Jurídica: Rony Vainzof
Projeto Gráfico: MAVERPITA*

1ª edição - Set. 2005



*Federação do Comércio do
Estado de São Paulo*

*R. Dr. Plínio Barreto, 285, Bela Vista
CEP: 01313-020 - Tel: (11) 3254-1700*

*Presidente: Abram Szajman
Diretor-Executivo: Antonio Carlos Borges*

