

Informática do TRT é destaque no Jornal da Paraíba

TRT adotou normas rígidas de segurança de acesso a rede mundial de computadores

SILVANA CIBELLE

Ficou com raiva do chefe e decidiu trocar figurinhas pelo e-mail da empresa com o colega de sala? Então é melhor pensar duas, três vezes. Se a idéia de falar mal do chefe é, no mínimo, imperdoável em qualquer ambiente de trabalho (moralmente, fora dele também), utilizando e-mails ou programas de conversação que fazem parte da rede interna da empresa, então, é praticamente pedir demissão online. E o assunto, não tem nada de brincadeira. Na verdade, também é bem sério. Hoje, boa parte das grandes empresas não abre mão de adotar critérios, regras e até programas de monitoramento em seus sistemas de tecnologia da informação. Na prática, funcionários têm acessos restritos a determinados programas, sites, e-mails pessoais e, principalmente, salas de bate-papo. Tudo em nome da segurança da empresa e, claro, também da produtividade.

O assunto ainda causa opiniões diversas. Há quem acredite que os acessos podem até ser adotados, mas sem exageros. Acho que para alguns setores, as restrições devem ser adotadas, mas para quem trabalha com comunicação fica difícil trabalhar sem acesso irrestrito a Internet, opina o webmaster Omar Brito, servidor do Tribunal Regional do Trabalho, um dos órgãos na Paraíba que já adotou normas mais rígidas de segurança de acesso a rede mundial de computadores. Já quem é responsável pelo gerenciamento de uma TI dentro de uma empresa pensa diferente. A nossa maior preocupação com as restrições da internet é proteger a rede de entradas de hackers e vírus, responde o diretor da Secretaria de Informática do Tribunal, Max Guedes Pereira.



TRIBUNAL - Max Pereira: normas para barrar invasão de vírus e hackers

Independente de quem esteja com a razão, o fato é que hoje, mais do que nunca, vale se ter alguns critérios ao se utilizar qualquer meio de comunicação online dentro do ambiente de trabalho. Na verdade, não há uma lei que determine que as empresas têm direito a monitorar o que cada empregado da empresa faz em seu computador no horário de trabalho.

Porém, uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho, em 2005, julgou um caso específico e admitiu o monitoramento por parte da empresa, tomando como base que se o empregado está utilizando um equipamento da empresa, durante o ambiente de trabalho, está suscetível a esse tipo de monitoramento.

O caso acabou criando jurisprudência para se questionar o problema no País. Depois dessa decisão, explica o professor de Direito Eletrônico da Universidade Estadual da Paraíba, Cláudio Lucena, criou-se uma espécie de lei que ainda não existe, de que as empresas podem adotar seus cuidados com o uso dos computadores por parte de seus funcionários. A decisão do TST abriu um precedente. A decisão apontou favorável à empresa no sentido de que é possível esse monitoramento do uso do que o empregado faz com o equipamento que a empresa coloca à disposição desse funcionário, diz ele.

Se isso é certo ou não é uma outra história. Mas, graças a esse tipo de monitoramento foi possível descobrir, recentemente como foi divulgado no programa Fantástico, da Rede Globo que um suposto bate-papo entre dois funcionários de um Fórum em Santana, em São Paulo, que acabou sendo transcrito para o Diário Oficial do Estado, não passava de armação de um outro funcionário que criou todo o diálogo para incriminar, por pura inveja, um colega de trabalho. O servidor que armou o diálogo será demitido e processado por falsidade ideológica. E um outro detalhe. Voltando ao início: falar mal do chefe no trabalho pode gerar demissão, sim, e mais que isso, por justa causa. Se a empresa conseguir provar o mau uso do equipamento pelo empregado (falar mal do chefe entra nessa lista), pode mesmo ser demitido por justa causa, mesmo que ele não seja informado sobre o monitoramento, explica o professor Cláudio Lucena.

- Política de uso da Web inclui filtros para sites

Funcionários de empresas que já adotam critérios de restrição a Internet podem até não gostar da idéia, mas as próprias empresas garantem que isso hoje é, praticamente, indispensável. Na maioria das empresas na Paraíba, não existe um monitoramento extensivo, mas uma política de uso da Internet e dos computadores para seus funcionários, estabelecendo filtros de conteúdo e bloqueios a sites não considerados interessantes, informa Cláudio Lucena.

No Tribunal Regional do Trabalho na Paraíba, essa política de acesso a sites e páginas da Web já é mantida com mais critérios há um ano. Max Guedes Pereira, diretor da TI do TRT, reforça: o principal foco das restrições é limitar o acesso a sites e programas que possam carregar a rede interna de vírus e a ação dos hackers. Além disso, por ser um Tribunal, o grande receio é que o acesso a sentenças e processos possa cair em mãos erradas. O funcionário

sabe o que pode e o que não pode. A Internet, por exemplo, é liberada aos servidores com algumas exceções, como o acesso a sites de relacionamentos, bate-papo, blogs, entre outros, diz ele.

Max explica que os funcionários também podem acessar e-mails pessoais através dos terminais do Tribunal; só não podem através deles entrar em salas de bate-papo. Quanto ao monitoramento dos e-mails internos da empresa, ele explica: Se for necessário, podemos ter acesso, mas isso é algo que é extremamente sigiloso e que só poderá ser feito se realmente necessário.

Nesses sistemas de redes internas, explica também o gerente de TI, Gennyson Lucena, as empresas contam com sistemas que mantêm um histórico de todos os e-mails enviados e recebidos pelo e-mail interno (da Intranet) de um funcionário. Quanto a acessá-los, ou não, aí fica por conta do tipo de orientação adotado por cada empresa. Há programas também em que é possível acessar a tela de um usuário que esteja online, mas o uso correto desse tipo de recurso é que isso só seja feito pedindo a autorização do próprio usuário, reforça. (SC).

Fonte: Jornal da Paraíba edição de domingo, 05 de agosto de 2007

0 visualizações nos últimos 30 dias

Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região - Paraíba

Av. Corálio Soares de Oliveira, S/N, Centro - João Pessoa/PB - (próximo à Praça da Independência) - 58013-260 - CNPJ: 02.658.544/0001-70 Fone: (83) 3533-6000
