



DA INSERÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO - CORREIO ELETRÔNICO E INTERNET- ABORDAGENS ATUAIS DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

INSERT NEW TECHNOLOGIES IN THE WORKPLACE - ELECTRONIC MAIL AND INTERNET - CURRENT APPROACHES OF DIRECTORS OF EMPLOYER POWER

Jeano Saraiva Corrêa ¹

RESUMO

No artigo será analisado o uso das novas tecnologias no ambiente de trabalho em analogia ao tradicional direito do trabalho, comparando direitos e deveres das partes na relação laboral, repensando benefícios e malefícios do uso dos meios eletrônicos durante a jornada laboral.

Os capítulos fazem ponderações acerca dos direitos fundamentais e direitos da personalidade com ênfase ao direito da liberdade, uma vez que o prequestionamento principal que se apresenta é se os trabalhadores podem ou não utilizar os meios informáticos para fins particulares durante a jornada de trabalho e até que ponto tal atitude é passível de controle e monitoramento por parte do empregador.

Se por um lado admiração, por outro, descontroles atinentes ao desvio das atividades laborais, ocasionando diversos danos de natureza patrimonial e extrapatrimonial aos atores do cenário contratual do trabalho.

Abordará os limites do poder diretivo, de controle e monitoramento empresarial em confronto aos direitos fundamentais, sugerindo orientação do uso correto deste instrumental, indicando formas do controle e de uso, apontando alguns elementos essenciais na adoção de políticas nas comunicações eletrônicas, e porque não, o sensato uso das mídias durante o expediente.

A efetivação do direito à informação é irrefutável, sendo uma ferramenta poderosa para o alargamento do horizonte informacional, essenciais ao desenvolvimento laborativo e pessoal.

Palavras-chave: ambiente do trabalho; correio eletrônico; direitos fundamentais; internet.

ABSTRACT

¹ Advogado regularmente inscrito na OAB/RS sob n.º.: 79.982, pós graduado em Direito e Processo do Trabalho “*lato sensu*”, técnico em segurança do trabalho. jeano.adv@gmail.com.



Article the use of new technologies in the workplace in analogy to traditional labor law will be analyzed by comparing the rights and duties of the parties to the employment relationship, rethinking benefits and drawbacks of the use of electronic media during the working day.

The chapters are weights on fundamental rights and personality rights with emphasis on the right of freedom, since the main questioning that arises is whether workers may or may not use the computer facilities for private purposes during working hours and until point this attitude is likely to control and monitoring by the employer.

On the one hand admiration, on the other, upsets relating to the diversion of industrial activities, causing extensive damage to assets and off-balance sheet nature of the actors contractual work scenario.

Address the limits of the governing power, control and monitoring business in comparison to the fundamental rights and suggests guidance on the correct use of this instrument, indicating forms of control and use, pointing out some essential elements in the adoption of policies on electronic communications, and why not, the wise use of medias during office hours.

The realization of the right to information is irrefutable, being a powerful tool for extending the informational horizon, essential to labor and personal development.

Key-words: electronic mail; fundamental rights; Internet; work environment.

INTRODUÇÃO

As distâncias diminuíram, o mundo atual respira a velocidade da comunicação tomando enormes proporções, modificando a forma de como as pessoas se comunicam, interagem, utilizam suas horas de lazer, e principalmente, a forma de como trabalham.

Indubitavelmente adentra na seara laboral o uso das tecnologias informacionais, tratam de agentes poderosíssimos da comunicação que com certeza chegaram para ficar e fazer parte da organização do trabalho, trazendo vantagens e desvantagens quanto ao seu uso.

Será analisada a situação que envolve o uso do correio eletrônico e da internet durante a jornada laboral, sob a gerência direta e indireta do empregador embarcado no direito de propriedade, direção e elementos da subordinação presentes no ordenamento celetista.

O que tentou-se consolidar é a argumentação justificativa de que os meios de produção fornecidos pelo empregador ao empregado, possibilitaria o controle das atividades informáticas e das mídias sociais. Em contrassenso aos direitos de liberdade, privacidade e intimidade inerentes ao empregado.

Por tais razões, o empregador no exercício pleno do seu poder, deverá observar também os ditames dos bons costumes respeitando sempre a intimidade do trabalhador.

Tratando de resolver questões, tais como: se o trabalhador pode utilizar meios informacionais para fins privados durante o trabalho? qual seria a melhor forma de utilizá-los? quais os limites do poder fiscalizador sobre o empregado?

Todas essas questões serão abordadas, chamando o direito do trabalho para aparar as arestas presentes nas relações de emprego, cabendo agora aos empregadores



perceberem a importância das mudanças desenvolvidas e capacitar seus empregados para utilizarem de forma correta e produtiva as novas tecnologias.

1 PODER DE DIREÇÃO E SUBORDINAÇÃO X DIREITOS FUNDAMENTAIS

É inegável o papel da informação no cenário mundial, vivemos num mundo globalizado onde a informação alcança todos os nichos da sociedade.

Na velocidade em que cresce a indústria virtual cresce os problemas advindos destes novos meios, relembra os dados do IBGE em pesquisa datada de 2005 a 2011, destacando:

Quanto mais elevado era o nível de instrução, maior foi a proporção de usuários da Internet. Enquanto 2,5% das pessoas sem instrução ou com menos de 4 anos de estudo acessaram a Internet, no contingente com 15 anos ou mais de estudo este percentual alcançou 76,2%. Esse mesmo comportamento foi constatado para ambos os sexos e em todas as Grandes Regiões, sendo que os resultados das Regiões Norte e Nordeste situaram-se em patamar sensivelmente inferior ao das demais. No grupo das pessoas com 15 anos ou mais de estudo, a parcela de usuários da Internet ficou em 66,3%, na Região Norte, 67,9%, na Nordeste, 77,2%, na Centro-Oeste, 77,7%, na Sudeste, e 79,6%, na Sul.²

Em meio laboral, destacam-se os maiores motivos de monitoramento por parte do empregador via computador em atividades laborais, primeiro deles: análise de produção e metas empresariais, averiguação de e-mails³ endereçados, observação de linhas de assuntos, averiguação se há ou não recebimento e envio de anexos que podem conter vírus, sites inapropriados, bate papos, tempo de navegação, redes sociais, esportes, meteorologia.⁴

O motivo principal para vigiar a navegação é exatamente a distração que a Internet proporciona, as empresas se utilizam do monitoramento para precaverem-se das

² IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2005-2011 mar. 2015, disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/acessoainternet/comentarios.pdf>, acesso em 23mar. 2015

³ No texto fora abordado o termo e-mail e correio eletrônico, sobre a palavra e-mail define-se como correio eletrônico ou, ainda, e-mail e/ou correio-e, é um método que permite compor, enviar e receber mensagens através de sistemas eletrônicos de comunicação. O termo "e-mail" é aplicado tanto aos sistemas que utilizam a Internet e que são baseados nos protocolos POP3, IMAP e SMTP, como aqueles sistemas conhecidos como intranets, que permitem a troca de mensagens dentro de uma empresa ou organização e que são, normalmente, baseados em protocolos proprietários. O correio eletrônico é mais antigo que a internet, e foi, de fato, uma ferramenta crucial para criá-la, mas, na história moderna, os serviços de comunicação globais iniciaram no início da ARPANET. Padrões para codificação de mensagens de e-mail foram propostas em 1973 (RFC 561). A conversão da ARPANET à internet no início de 1980 produziu o núcleo dos serviços atuais. Um e-mail enviado no início de 1970 parece muito semelhante a uma mensagem de texto dos dias atuais. In: Wikipédia, A Enciclopédia Livre: disponível em: <http://pt.wikipe dia.org/wiki/E-mail> acesso em: 03 mar. 2015.

⁴ UOL, Site Universo OnLine, <http://tecnologia.uol.com.br/dicas/ultnot/2008/04/07/ult2665u274.jhtm>, acesso em 28 de mar. 2015.



possíveis ameaças advindas da internet, pois se caso não houvesse o monitoramento poderia haver perdas de arquivos/documentos.

Todavia, a questão precípua, perpassa pelos elementos da subordinação, direito de propriedade, poder de direção (direitos que o empregador detém) quando detém os meios de produção e os coloca à disposição do empregado, ressaltado ai seus poderes de fiscalização, gestão e de mando.

Na lição de Oraci Maria Grassilli:

Ao passo que, por um lado inúmeras possibilidades em matéria de comunicação oriundas das novas tecnologias provocam admiração, tem-se que nem todas estas possibilidades são positivas, ante as ameaças que trazem aos direitos fundamentais dos indivíduos e os direitos do empregador de propriedade, fiscalização e subordinação.⁵

Em outras palavras, buscará o presente, a encontrar o equilíbrio das novas tecnologias e direitos empregatícios, direitos que o empregado cidadão detém, tais como: direito de liberdade, privacidade e de intimidade.

Analisando o elemento celetista da subordinação, Profº. Gleibe Pretti aduz “a subordinação trata da submissão do empregado em relação ao empregador, acatando as ordens impostas por este e, atendendo as exigências para a realização do trabalho”⁶, nada mais é que uma subordinação jurídica em razão do poder de direção do empregador sobre o empregado.

Ricardo Resende amplia o conceito:

a subordinação é o requisito mais importante para caracterização da relação de emprego, constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício.⁷

No magistério de Amauri Mascaro do Nascimento esclarece que a palavra subordinação é de etimologia latina e significa submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros uma posição de dependência.⁸

Mauricio Godinho Delgado em visão moderna do conceito de subordinação em primazia aos meios eletrônicos:

A fragilidade da noção de dependência técnica é flagrante. Ela não corresponde, sequer, a uma correta visualização do processo organizativo da moderna empresa, em que a tecnologia é adquirida e controlada pelo

⁵ GRASSILLI, Oraci Maria. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador**. Ed. Ltr, São Paulo-SP, 2011, pg. 31.

⁶ PRETTI, Professor Gleibe. **CLT comentada com doutrina e jurisprudência**. São Paulo. Editora Ícone, ano 2012. p. 73.

⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo. Editora Método, ano 2013, p. 69.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, ano 1992, p.317.



empresário *mediante instrumentos jurídicos*, sem necessidades de seu preciso descortinamento intelectual acerca do objeto controlado.⁹

O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia através de empregados especializados que arregimenta - subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.¹⁰

Em linhas gerais, o empregado está submetido às ordens do empregador estabelecendo e conduzindo regras através do poder diretivo, ou seja, há uma limitação na autonomia do trabalhador.

O empregado sob subordinação estaria submetido as regras do empregador. Porém, no direito do trabalho, dever ser entendido sob o prisma objetivo de que a subordinação atua no modo da realização da prestação e não sobre a pessoa do empregado.

Atualmente, não se admite a supremacia do poder de subordinação de um sujeito sobre o outro (seja nas relações laborais ou em quaisquer relações jurídicas), pressupõe-se o poder de direção do empregador sobre o empregado, devendo ser retirado excesso de mando.

Delgado em valiosa contribuição diz:

A assincronia econômico-social maior ou menor entre dois sujeitos da relação de emprego não necessariamente altera, em igual a proporção, o feixe jurídico de prerrogativas e deveres inerente ao poder ao poder empregatício (com sua dimensão de direção e subordinação).¹¹

Na constância do art. 2º da CLT, está contido por fundamento legal, o empregador é aquele que “*dirige a prestação dos serviços*”, nota-se aí, o poder diretivo enrustido na figura da subordinação.

Nada mais é, do que a manifestação do poder hierárquico do empregador onde dirige pessoalmente a prestação dos serviços de seus empregados, fundamentado no direito de propriedade e responsabilidade de quem assume o risco econômico da atividade.

Aduz Profº. Gleibe que o poder de direção está perfeitamente inserido na relação empregatícia.

o empregado está subordinado ao poder de direção do empregador, e este como poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato do trabalho, deve ser exercida, dividindo-se em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.¹²

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. Editora LTr, ano 2009, p. 283.

¹⁰ DELGADO, Op. cit., p. 283.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. Editora LTr, ano 2009, p. 282.

¹² PRETTI, Op. cit., p. 62.



Sobreleva considerar, a resolução dos questionamentos acima devem passar pelo respeito à dignidade da pessoa humana, bem como os princípios norteadores do direito laboral, digne-se a opinião de Mario Antonio de Paiva:

Na relação de trabalho devem ser respeitados os preceitos constitucionais, já que a celebração de um contrato de trabalho, não pode suportar por si mesmo, a renúncia dos direitos fundamentais; porém ditos direitos podem ser certas restrições desde que a necessária justificação moral e legal do empresário. A intimidade do trabalhador deve ser respeitada a qualquer ocasião, no ambiente do trabalho, bem como no segredo das comunicações, em qualquer que seja o segredo das comunicações, em qualquer que seja a modalidade de transmissão. Todavia, nenhum desses direitos deve ser absoluto e se sobrepujar-se a outros de mesmo nível hierárquico, devendo ceder a ambos a sua aplicação quando for necessário alcançar o fim último do direito.¹³

Ultrapassar estes limites significaria cercear o empregado ao seu direito de personalidade, além de ser passível a empresa a demanda indenizatória na seara trabalhista, em caso de extrapolação de limites hierárquicos.

Assim, a propriedade das ferramentas de trabalho posta à disposição dos trabalhadores para consecução dos objetivos empresariais, seria um dos argumentos a sustentar a legitimidade do empresário no exercício das mencionadas faculdades de controle,¹⁴ mas o seu descontrole na vigilância ocasiona um ambiente laboral desequilibrado.

A questão posta seria resolvida em princípio, mediante a adequada ponderação dos interesses em jogo e a busca do equilíbrio entre os mesmos de forma a garantir os direitos dos trabalhadores e resguardar os interesses dos patrões, em perfeita consonância ao ambiente laborioso.

Daniel Sarmento abraça a ideia do princípio da dignidade e humana que se exprime na primazia da pessoa humana sobre o Estado, importando no reconhecimento de que a pessoa é o fim, sustenta:

O princípio da dignidade da pessoa humana nutre e perpassa todos os direitos fundamentais que, em maior ou menor medida, podem ser considerados como concretizações ou exteriorizações suas. Ademais, ele desempenha papel essencial na revelação de novos direitos, não inscritos no catálogo constitucional que poderão ser exigidos quando se verificar que determinada prestação omissiva ou comissiva revela-se vital para a garantia da vida humana com dignidade.¹⁵

É de vital importância, o equilíbrio na relação entre patrão e empregado qualquer que seja a situação. Tendo em conta, sempre, além da legislação e demais normas

¹³ PAIVA, Mario Antonio Lobato. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente do trabalho . disponível em: <http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/direito-leis-jurisprudencia-e-opinioes-juridicas/texto-6-2013-o-monitoramento-do-correio-eletronico-no-ambiente-de-trabalho.pdf> acesso em 10 mar. 2008.

¹⁴ GRASSILLI, Oraci Maria. *Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador*. Ed. Ltr, São Paulo-SP, 2011, pg. 75.

¹⁵ SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Ed. Lumen Juris, Rio de Janeiro-RJ, 2006, pg. 89.



regulamentares, os princípios gerais e doutrinários inseridos na Carta Magma, explícita ou implicitamente que guardam pertinência ao caso.

Cumpra esclarecer, dentre todos os princípios, merecem destaque os que guardam maior pertinência ao poder diretivo do empregador no âmbito da relação empregatícia e os inerentes ao trabalhador apenas.¹⁶

Relembremos a Consolidação das Leis do Trabalho, comenta em seu artigo 8º uma norma geral que permite a inserção e eficácia na seara das normas trabalhistas:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.¹⁷

O princípio da dignidade humana pode ser considerado como princípio basilar de todas as ordens jurídicas contemporâneas, exatamente por implicar no respeito a todos os atributos que permitem a uma pessoa tornar-se humana, tanto na dimensão individual quanto social.

A subordinação inerente ao contrato de trabalho favorece o desrespeito aos direitos da personalidade, proporcionando ao empresário/empregador a ilusão de que a pessoa troca a força de trabalho pelo salário, dito trabalhador, está integralmente sujeito aos interesses patrimoniais, interesses esses inseridos na esfera do poder que lhe atribui o contrato. Isso porque o empregado, ao trazer para a atividade laboral sua força de trabalho afeta sua própria pessoa, já que essa força é uma parte indissociável de sua própria individualidade. O reconhecimento de que os direitos da pessoa do empregado são fundamentais e, portanto, anteriores ao contrato de trabalho firmado com o empresário e fundado na dignidade da pessoa humana.¹⁸

Pelo exposto, as TIC's permitem ultrapassar fronteiras tradicionalmente demarcadas entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador, ditas tecnologias podem facilitar uma invasão geral ou incursões eletrônicas.

¹⁶ Miguel Reale apresenta, quicá, uma das melhores definições e noções de princípios ao estabelecer que: um edifício tem sempre suas vigas mestras, suas colunas primeiras, que são o ponto de referência e, ao mesmo tempo, elementos que dão unidade ao todo. Uma ciência é como um grande edifício que possui também colunas mestras. A tais elementos básicos, que servem de apoio lógico ao edifício científico é que chamamos de princípios, havendo diferenças de distinção e de índices, na estrutura geral do conhecimento humano. (cf. REALE, Miguel. *Filosofia do Direito*. ed. Saraiva, São Paulo-SP, 1975.pg. 57 v. 1).

¹⁷ BRASIL. CLT. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Ed. LTr, São Paulo-SP, 44 ed., 2015.

¹⁸ GRASSILLI, Oraci Maria. *Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador*. Ed. Ltr, São Paulo-SP, 2011, pg. 73.



2. O USO DAS MÍDIAS SOCIAIS E E-MAIL DURANTE A JORNADA DE TRABALHO

Diante da gama de e-mails que circulam pela internet tem se questionado acerca dos reflexos destas inovações no ambiente laboral.

Como toda e qualquer inovação, passa a provocar repercussão nas atitudes dos empregadores que começam a monitorar e controlar os acessos aos correios eletrônicos e a internet pelos empregados durante a jornada laboral.

Atualmente, as mudanças provocadas induzem a questionamentos sobre o tradicional uso do Direito Trabalhista, intrinsecamente protetivo e preponderante na prática ao poder fiscalizador/patronal sobre o uso das TIC's.

Se antes, o acesso era apenas aos e-mails corporativos, hoje o uso da internet é muito mais abrangente e representa inúmeros benefícios profissionais e sociais na vida do empregado que para fins laborais pode o empregador fiscalizar seu empregado, observados alguns critérios e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Vólia Bomfim Cassar¹⁹ em sua obra define que o correio eletrônico fornecido pelo empregador(corporativo), pode ser fiscalizado, nesse caso a jurisprudência entende que o empregado sequer precisa ser avisado do monitoramento, entendendo que este pode ocorrer no correio eletrônico corporativo, mas o trabalhador precisa ser avisado.

Por conseguinte, a medida que cresce a indústria virtual cresce os problemas ligados a intimidade e vazamento de informações, a par dessas novas tecnologias representarem inúmeros benefícios à sociedade, existe o outro lado da moeda, que se traduz em problemas decorrentes do uso desses novos meios informáticos, principalmente quando isso ocorre para fins extra produtivos ou pessoais.

Assim, o Direito do Trabalho deve se adaptar para assimilar os efeitos das inovações tecnológicas nas relações de trabalho, como assevera Oraci Maria Grasselli:

se trata de verificar o equilíbrio entre as novas tecnologias, os direitos de liberdade, privacidade e intimidade e os poderes de mando e gestão do empregador, lastreados no direito de propriedade, acenando com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, dentre outros, como caminhos a serem adotados na busca de soluções para os conflitos.²⁰

Questão já abordada pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região acerca do uso de e-mail.

PROVA ILÍCITA. - E-MAIL CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO.

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

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Ed. 5ª, Impetus, 2011, Rio de Janeiro, pag. 964.

²⁰ GRASSILLI, Oraci Maria. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador**. Ed. Ltr, São Paulo-SP, 2011, pg. 54.



de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade.²¹

De análise ao julgado, o monitoramento de correios vem sendo amplamente debatido, alguns justificam a legalidade da conduta da empresa quanto ao monitoramento dos e-mails corporativos, onde o patrão exerce o poder diretivo sob o empregado com base no requisito celetista da subordinação. Outros rechaçam a atitude sob o argumento de que ocorre a violação dos direitos constitucionais da dignidade, intimidade, privacidade e do sigilo de correspondência.

Em verdade não há como negar o papel importante desta ferramenta de trabalho e as mídias sociais, ambos possuem papel social e informativo, seu cerceamento traria prejuízos de ordem profissional, Menegazzi em sua brilhante obra menciona:

a sociedade informacional é uma realidade, assim como o Estado da informação democrática de direito abriu um novo horizonte de significados para conjugação dos temas informação, democracia e regulação jurídica. Nesse panorama de valorização da informação, que repercute no âmbito de seu acolhimento pelos quadros normativos Estatais, é o oportuno analisar os contornos que o ordenamento jurídico lhe confere. Assim, possibilita-se uma abordagem mais concreta das questões informacionais, com destaque para as reflexões suscitadas pelo debate sobre o direito à informação.²²

Por consequência, o mercado empresarial vai, paulatinamente, sofrendo alterações, passando esse a ser exercido transnacionalmente através da economia global, impulsionado pela tecnologia da informação e da internet transformando o ambiente de trabalho com reflexos sentidos nos trabalhadores, a relação patrão - empregado começa apresentar novos transtornos.

Os computadores se transformaram em ferramentas essenciais de trabalho nos mais diversos ramos do mercado, diante da quantidade de e-mails e informações que circulam pela internet tem-se questionado sobre a validade da fiscalização, pela empresa, das mensagens enviadas e/ou recebidas pelos empregados.²³

Contudo, o controle da utilização da internet em sua extensão está respaldado no poder de direção do empregador, na prática, algumas empresas aceitam a navegação na internet de seus funcionários, com o fito de vê-los mais informados, aumentando e melhorando seus conhecimentos. Em contrapartida, o empregado faz jus à sua privacidade e intimidade, direito este meramente personalíssimo sob o prisma constitucional.

Diversos estudos apontam que numa empresa tecnologicamente organizada com boa utilização do e-mail o trabalhador emprega seu tempo de leitura em mensagens na média de uma a duas horas por semana, para ler e responder correios eletrônicos de

²¹ RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região, Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento. RR - 61300-23.2000.5.10.0013, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 18/05/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/06/2005), disponível em : <http://www.trt4.jus.br>, acesso em 04/08/2010.

²² MENEGAZZI, Piero Rosa. *A efetivação do Direito à informação no Meio Ambiente do Trabalho: contribuições do pensamento sistêmico da teoria da complexidade dos riscos*. Ed. LTr, São Paulo, 2011, pag. 46.

²³ GRASSILLI, op. cit., Pag. 54.



caráter profissional, que por óbvio no aumento da utilização dessa ferramenta ampliou-se o tempo dedicado à leitura, haja vista a rede social subtrair a atenção do empregado.²⁴

No artigo apresentado por Adriana Carrera Calvo, tem-se uma ideia do uso da internet, com base em dados estatísticos e revela importantes dados:

Estudos divulgados nos EUA mostram que, no ambiente de trabalho com acesso a Internet, 87% das pessoas usam o correio eletrônico para assuntos não relacionados ao seu trabalho, 21% dos empregados divertem-se com jogos e piadas, 16% planejam viagens, 10% mandam dados pessoais e procuram outros empregos, 3% conversam (ou namoram) em sites de bate-papo, 2% visitam sites pornográficos.²⁵

Tais estudos, não apenas ditam o tempo dedicado à leitura dos e-mails e mídias no trabalho, mas também o tempo gasto em decorrência do mau uso destas ferramentas para fins extra produtivos e não laborais.

Em face dos problemas apontados da má utilização dos meios informáticos, algumas empresas adotam uma forma de código de conduta que regula não apenas o uso do correio eletrônico, mas sim o uso do correio pessoal e das mídias disponibilizando postos e horários específicos para isso.

Alguns estudos mostram que na efervescência do uso dos e-mails profissionais, por volta da década de 90, mostravam a preocupação das empresas com o tempo gasto na tentativa de acessar a internet, pois tinham altos gastos com linhas telefônicas para conexão:

191 grandes companhias inglesas, 84% dão ao empregado acesso ilimitado à Internet. O empregado que ganha por ano US\$30 mil dólares dá prejuízos de US\$4 mil ao seu empregador, em tempo de trabalho perdido e uso de linha telefônica para entrar na Internet. A pesquisa mostrou que, embora duas em cada cinco companhias já tiveram problemas sérios devido ao uso impróprio da Internet, os casos que requereram medidas disciplinares chegam apenas a uma quinta parte do total. Entende-se que metade (50%) destas companhias não possuem política de controle de envio de correio eletrônicos para fora do seu recinto.²⁶

²⁴ O estudo chamado Web@Work América Latina, está em sua quinta edição e neste ano foram realizadas 700 entrevistas em empresas com, no mínimo, 250 funcionários da Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México, Peru e América Central. O Brasil, no que concerne o tempo gasto em navegação não relacionada ao trabalho, tem uma média (1,91 horas/semana) bem abaixo da média geral da América Latina (4,16 horas/semana). O interessante a se destacar é que, questionados sobre os hábitos de seus funcionários, gestores de TI brasileiros acreditaram que os seus colaboradores gastassem 5,3 horas por semana navegando em sites externos, disponível em: http://www.senado.gov.br/senado/portaldoservidor/jornal/jornal107/comportamento_brasileiro.a_spx, acesso em: 05 em março 2015.

²⁵ CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Revista Jus Vigilantibus, abr. 2005. Disponível em> <http://jus.com.br/artigos/6451/o-uso-indevido-do-correio-eletronico-no-ambiente-de-trabalho/3>, acesso em 05/03/2015.

²⁶ CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Revista Jus Vigilantibus, abr. 2005. Disponível em> <http://jus.com.br/artigos/6451/o-uso-indevido-do-correio-eletronico-no-ambiente-de-trabalho/3>, acesso em 05/03/2015.



Por conseguinte, o rol de situações aumenta dia a dia, à medida que avança o desenvolvimento da comunicação, ocasionando situações de despedidas por justa causa do empregado, seja pelo mau uso, seja pela exposição pessoal nas redes sociais.

À guisa de ilustração, cite-se o assédio sexual de um trabalhador a outro através de correios eletrônicos, difamação através de e-mails e redes sociais, invasões de e-mails corporativos, violações de segredos de empresa, todos poderiam ser passíveis de demissão consoante art. 482 da CLT.²⁷

Entendimento já empossado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. PROVA. A justa causa para a despedida do empregado encontra amparo no art. 482 da CLT, o qual enumera as hipóteses possíveis, que devem ser objeto de prova robusta que não deixe dúvidas sobre a sua ocorrência, cujo ônus incumbe à empregadora. “Insta salientar, ainda, que na inicial o reclamante não nega ter retirado os documentos confidenciais da reclamada, apenas referindo que tais documentos tidos como confidenciais pela ré, são “meras planilhas corriqueiras de acompanhamento do desempenho de peças antes utilizadas pela reclamada e aquelas em teste, inventadas pelo reclamante fora do seu expediente de trabalho e utilizando recursos e materiais próprios”. A prova carreada aos autos evidencia que o autor retirou documentos da reclamada, além de tirar fotografias, sem autorização. No caso em tela, o autor valeu-se do seu cargo para retirar documentos confidenciais e fotografar a área interna da empresa reclamada, sem autorização desta, atitudes essas capazes de respaldar a dispensa motivada mau procedimento, presente na alínea “b”, do art. 482 da CLT.²⁸

Em que pese os maus procedimentos na prática, as concepções empresariais estão se alterando, a empresa mudou e não é mais a mesma assim como os empregados não mais se encaixam nos conceitos tradicionais.

Os locais de trabalho modificaram, e estão aonde está a tecnologia, ou seja, o avanço tecnológico está sendo considerado fator determinante de importantes mudanças nos mais variados setores societários.

Assim a postura do empregador vem sendo objeto de discussão não só nos tribunais onde se já discutiu: supostas violações de privacidade de e-mails por parte dos empregadores, monitoramento de mensagens eletrônicas corporativas e uso indevido de redes sociais entre outras demandas.

A relação entre o trabalho e as tecnologias da informação, representa um vasto campo para o exame da questão que se apresenta quando o empregador passa a monitorar

²⁷ Código de Consolidação Trabalhista.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(.....)

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

(.....)

g) violação de segredo da empresa;

²⁸ RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região, Recurso Ordinário 0010072-75.2013.5.04.0512, Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, Data de Julgamento: 15/05/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 20/06/2014), disponível em : <http://www.trt4.jus.br>, acesso em 05/03/2015.



os meios de comunicação privados durante a jornada laboral, surgindo a relação de fiscalização, subordinação e os direitos fundamentais previstos no ordenamento jurídico.

CONCLUSÃO

O vertiginoso avanço tecnológico provocado pelo desenvolvimento das TIC's transformou o ambiente do trabalho, sendo uma tendência a mudança do meio físico para virtual ocorrendo gradativamente a adaptação desse novo meio a relação laboral.

A inserção da informação não retira do ambiente de trabalho os elementos da subordinação, direito de propriedade e o poder de direção que detém o empregador e nem subtrai os direitos da personalidade, de liberdade, privacidade e de intimidade, exceto quando a violação.

Se por um lado existe o direito do empreendedor, enquanto gestor do negócio ou agenciador de trabalho que assalaria seu empregado mediante a contraprestação dos serviços. Do outro, existe o cidadão/empregado detentor dos direitos de personalidade, preservados na dignidade humana.

Da imbricação entre esses elementos, surge o Estado da informação democrática de direito, ficando evidente a íntima ligação entre a informação e a tutela do meio ambiente que em razão das novas tecnologias, alteram-se as estruturas do poder, que passa a ser exercido transnacionalmente, e a intimidade pessoal tranforma-se e adquire outro conteúdo.

Portanto, é imprescindível que a relação entre as novas tecnologias e os poderes de gestão do empregador, seja permeado por um equilíbrio, apoiado nos princípios fundamentais como equação para os mais variados problemas dali advindos.

Nesse trilhar, buscou-se demonstrar, que inexistente dúvida acerca de retirar o direito do empregador ao monitoramento do uso dos equipamentos informáticos que os coloca à disposição dos empregados.

Todavia, deve viabilizar a utilização das novas ferramentas, preservando conjuntamente, a intimidade do usuário na tentativa de resguardo dos dados informatizados.

Dessa forma, estaríamos melhor instrumentalizados para lidar com a crescente complexidade consequente do mundo globalizado, bem como os riscos que acompanham esse novo mundo da liberdade da informação.

REFERÊNCIAS



BRASIL. CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Ed. LTr: São Paulo-SP, 44 ed., 2015.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 fev. 2015.

BRASIL. **Decreto Lei nº. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 de fev. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. Editora LTr, ano 2009.

CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Revista Jus Vigilantibus, abr. 2005. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/6451/o-uso-indevido-do-correio-eletronico-no-ambiente-de-trabalho/3>, acesso em 05/03/2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: Rio de Janeiro. 5ª Ed. Impetus, 2011.

GRASSILLI, Oraci Maria. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador**: São Paulo-SP Ed. Ltr, 2011.

IBGE, **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2005-2011 mar. 2015, disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/acesoainternet/comentarios.pdf>, acesso em 23 mar. 2015.

MENEGAZZI, Piero Rosa. **A efetivação do Direito à informação no Meio Ambiente do Trabalho**: contribuições do pensamento sistêmico da teoria da complexidade dos riscos: São Paulo. Ed. LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. Ed. Saraiva, ano 2002.

PAIVA, Mario Antonio Lobato. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente do trabalho. disponível em: <http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/direito-leis-jurisprudencia-e-opinioes-juridicas/texto-6-2013-o-monitoramento-do-correio-eletronico-no-ambiente-de-trabalho.pdf> acesso em 10 mar. 2008.

PRETTI, Professor Gleibe. **CLT comentada com doutrina e jurisprudência**: São Paulo. Ed. Ícone, ano 2012.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**: São Paulo. Ed. Método, ano 2013

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região, Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento. RR - 61300-23.2000.5.10.0013, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 18/05/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/06/2005), disponível em : <http://www.trt4.jus.br>, acesso em 04/08/2010.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região, Recurso Ordinário **0010072-75.2013.5.04.0512**, Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, Data de Julgamento: 15/05/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 20/06/2014), disponível em : <http://www.trt4.jus.br>, acesso em 05/03/2015.

3º CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE

EDIÇÃO 2015

**V CONGRESSO IBEROAMERICANO DE INVESTIGADORES E DOCENTES DE DIREITO E INFORMÁTICA - REDE CIDDI**

27 a 29 de maio de 2015 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

SARMENTO, Daniel. Direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 2006.

http://www.senado.gov.br/senado/portaldoservidor/jornal/jornal107/comportamento_brasileiro.aspx, acesso em: 05 em março 2015.

<http://pt.wikipedia.org/wiki/E-mail>>. Acesso em 03 março 2015.

UOL, Site Universo OnLine, <http://tecnologia.uol.com.br/dicas/ultnot/2008/04/665u274.jhtm>, acesso em 28 de mar. 2015.