



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

NAYARA MORAIS OLIVEIRA

**FERRAMENTAS DE INTERNET: ASPECTOS JURÍDICOS NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

ASSIS

2011

NAYARA MORAIS OLIVEIRA

**FERRAMENTAS DE INTERNET: ASPECTOS JURÍDICOS NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho apresentado no Programa de Iniciação Científica (PIC) do Instituto Municipal de Ensino de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA

Orientanda: Nayara Morais Oliveira

Orientador: Prof. Mestre Leonardo de Gênova

ASSIS

2011

FICHA CATALOGRÁFICA

OLIVEIRA, Nayara Morais

Ferramentas de Internet: Aspectos Jurídicos no Ambiente de Trabalho

Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2011.

43 f.

1. Ferramentas de Internet 2. Ambiente de Trabalho

CDD: 340

RESUMO

Estamos vivendo num momento de crescentes avanços tecnológicos. Os setores mais importantes para o desenvolvimento humano estão atrelados diretamente à grande rede, mais conhecida como *Internet*, e as ferramentas que esta pode proporcionar para facilitar o desenvolvimento de atividades que, se não oriundas, dependentes direta ou indiretamente destas. Várias são as ferramentas que a internet pode proporcionar não só para o lazer, estudos e pesquisas, mas também para o trabalho. O *email corporativo* é uma dessas. Muito utilizado por empresas e empregadores como uma forma de passar segurança e credibilidade a seus clientes e colaboradores, hoje pode ser comparado a uma assinatura digital, sendo reconhecido pelas vantagens que o mesmo proporciona. Entretanto o uso desta ferramenta vem sendo muito discutido pelos operadores do direito no que diz respeito ao seu uso pelos empregados durante o exercício laboral, onde estes fazem uso desta tecnologia para questões particulares, podendo com sua conduta causar danos à imagem de seu empregador. Diante desta problemática a presente proposta tem como objetivo abordar contribuir para a comunidade acadêmica com uma breve exposição sobre o relevante tema em questão.

PALAVRAS-CHAVE: Ferramentas de Internet; Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

We are living in a time of growing technological advances. The most important sectors for human development are linked directly to the large network, better known as the Internet, and tools that can provide to facilitate the development of activities that are not derived, directly or indirectly dependent on these. There are several tools that the Internet can provide not only for leisure, study and research, but also to work. The corporate email is one of those. Widely used by companies and employers as a way to pass security and reliability to its customers and employees today can be likened to a digital signature, is recognized by the advantages it provides. However this tool has been much discussed by law operators with regard to its use by employees during the year at work, where they make use of this technology for particular issues and may, by their conduct causes, harm to the image of his employer. Faced with this problem this proposal aims to contribute to addressing the academic community with a brief statement of the relevant subject matter.

Keywords: Internet Tools; Working Environment.

Sumário

Sumário.....	6
CAPÍTULO 1 - BREVE HISTÓRICO SOBRE A CRIAÇÃO DA INTERNET	7
1.2 - CONCEITO DE INTERNET	7
1.3 - CONCEITO DE EMAIL ou WEBMAIL.....	9
1.4 - CONCEITO DE EMAIL CORPORATIVO	9
1.5 - ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO	11
CAPÍTULO 2 - AMBIENTE DE TRABALHO	12
2.2 - ORGANIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO	12
2.3 - PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	14
2.3.1 - PODER REGULAMENTAR.....	15
2.4 - INTERNET E A EXPECTATIVA DE NORMAS	21
CAPÍTULO 3 - FERRAMENTAS DE INTERNET NO AMBIENTE DE TRABALHO	23
3.1 - AVANÇOS TECNOLÓGICOS.....	25
3.2 - QUESTIONAMENTO.....	26
CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXO I.....	31
ANEXO II	33

CAPÍTULO 1 - BREVE HISTÓRICO SOBRE A CRIAÇÃO DA INTERNET

Nos dias de hoje, a internet é formada por milhares de conexões e redes mundiais, mas as coisas nem sempre foram assim, a começar pelo primeiro trabalho voltado para conexões desse tipo que possuía somente uma rede. Considerada a mãe da internet, a ARPANET foi desenvolvida na ARPA (1969) - uma agência do departamento de defesa americano - com o intuito de facilitar o acesso de pesquisadores a centros de computação para compartilhamento de diversas informações. Alguns anos depois, a ARPANET foi dividida em uma sub-rede, a Milnet (uma rede militar), mas a conexão com a rede principal continuava a mesma. Esse experimento de compartilhamento foi denominado a princípio de DARPA INTERNET e, mais tarde, de INTERNET.

A INTERNET foi sendo aberta para algumas empresas ligadas à defesa militar e universidades que faziam pesquisas militares. No final dos anos 70, surgiram redes cooperativas e descentralizadas servindo à comunidade universitária, como a Harvard, e organizações comerciais.

Por volta dos anos 80 foram criadas redes de conexões em âmbito mundial para as comunidades acadêmicas de pesquisa e posteriormente a NSFNET, uma mega rede que ligava pesquisas feitas em todo o país a cinco supercomputadores cuja expansão passou a conectar as redes de menor nível ligando universidades e centros de pesquisa. Com o passar dos anos, modelos como o da NSFNET, espalharam-se pelo mundo todo e misturaram-se criando um grande veículo de informação conhecido hoje como INTERNET.

1.2 - CONCEITO DE INTERNET

A *internet* é o veículo de comunicação mais usado em todo o planeta. Seria quase impossível imaginar um mundo globalizado sem o efetivo uso dessa fonte de conexão e informação.

Antes de iniciarmos qualquer discussão sobre tal assunto, é importante ter em mente um conceito, mesmo que básico, a respeito dessa ferramenta.

Consultando um dicionário da língua portuguesa verificaremos a seguinte definição:

*“**Internet:** Qualquer conjunto de redes de computadores ligadas entre si por roteadores e gateway¹s, como, ex., aquela de âmbito mundial, descentralizada e de acesso público, cujos principais serviços oferecidos são o correio eletrônico, o chat, e a web², e que é constituída por um conjunto de redes de computadores interconectadas por roteadores que utilizam o protocolo de transmissão TCP/ IP.”*

Ao verificar um dicionário específico encontraremos outra definição não tão distinta, porém mais minuciosa que pode servir como argumento numa lide:

*“**Internet:** Uma rede internacional de bem mais de dez mil redes interligadas usando protocolos TCP/ IP³. Também usada de forma genérica para designar a rede mundial de informação ou o conglomerado de todos os computadores e redes passíveis de serem alcançados através de endereços de correio eletrônico.”*

Entretanto o conceito de internet que o professor e advogado Gustavo Testa Corrêa, nos traz é claramente aquele que mais se encaixa dentro do tema a ser abordado mais a diante:

“A internet é um sistema global de rede de computadores que possibilita a comunicação e a transferência de arquivos de uma máquina a qualquer outra máquina conectada na rede, possibilitando, assim, um intercâmbio de informações sem precedentes na história, de maneira rápida, eficiente e sem a limitação de fronteiras, culminando na criação de novos mecanismos de relacionamento.”

¹ Gateway: Reformatador de dados para aceite do sistema que o receberá.

² Web: Conjunto interligado de documentos em hipertexto, denominado páginas e servidores da web e outros documentos, menus e bancos de dados.

³ TCP/ IP: Uma pilha de protocolos, projetada para conectar diferentes redes, a qual a Internet é baseada

Nenhum dos conceitos citados foge da idéia já conhecida pela maioria das pessoas do que seja internet e como essa ferramenta é importante na disseminação de informações em escala global.

1.3 - CONCEITO DE EMAIL ou WEBMAIL

De acordo com o dicionário da língua portuguesa:

*“**Email:** Sistema de transmissão de mensagens de um computador para outro endereço eletrônico.”*

Já um dicionário específico nos traz a seguinte definição:

*“**Email \ eé may\ (correio eletrônico):** Correspondência eletrônica transmitida automaticamente através de redes de computadores e/ou através de modems ou linhas de uso comum. Enviar correspondência eletrônica.”*

Para que possamos entender, é importante destacar que o *email/webmail* é uma ferramenta de *internet* ligada a esta que, através de um provedor, fornece um endereço eletrônico e uma caixa de email. Como um endereço eletrônico colocado à disposição por um provedor, gratuito ou particular, é uma poderosa ferramenta para a difusão de informações, troca e recebimento de mensagens.

Tanto a internet como o email não estão mais sendo utilizados simplesmente para trocas de informações, mensagens simples, aprendizagem e lazer. Hoje vemos essas ferramentas com cunho laboral em larga escala de crescimento, assim, não investir nessa área pode tornar profissões e pesquisas inviáveis.

1.4 - CONCEITO DE EMAIL CORPORATIVO

Em primeira instância, Email corporativo nada mais é que uma ferramenta colocada à disposição pelo empregador para que o trabalhador exerça as tarefas a ele atribuídas. Entretanto, ela tem uma característica que a difere de qualquer outra ligada à comunicação digital, pois é comparada a um papel timbrado,

levando o nome da empresa e sendo de uso exclusivo desta. Diante disso, entendemos que:

“E-mail corporativo: consiste no correio eletrônico fornecido pela empresa a seus colaboradores com uma identificação direta com a empresa devido à adoção de nomenclatura do empregador, o chamado domínio na internet (por exemplo: nome@empresabeltrana.com.br), podendo ser facilmente caracterizado como ferramenta de trabalho.” (Atheniense, 2007)

Esse instrumento, como conceituado posteriormente, é de domínio do empregador, mas devemos atentar para a natureza jurídica dessa ferramenta para que possamos ter uma idéia de até onde seria razoável o exercício de direito do empregador para com a fiscalização do uso pelo seu colaborador.

O *email corporativo* é também considerado uma correspondência que, de acordo com o art. 5º, inciso XII, deve ser protegida contra a sua violação:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;” (Constituição Federal de 1988)

Partindo dos pressupostos de que o empregador detém todos os direitos sobre as ferramentas por ele colocadas à disposição, mas que, em contrapartida, a Constituição protege a intimidade e a inviolabilidade das correspondências, das comunicações telegráficas, dados e comunicações telefônicas, fica clara a relevância da problemática em discussão.

1.5 - ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

O termo, "ética", derivado do grego *ethos* (caráter, modo de ser de uma pessoa), pode ser definido como um conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana na sociedade.

É fundamental que o trabalhador, em qualquer área de atuação, saiba aplicar esses princípios e assimilar a política adotada pela empresa, seja ela pública ou não, assim como o seu objetivo final dentro do mercado financeiro. Com isso, faz-se necessário delimitar a área denominada de ambiente de trabalho, o que será realizado mais a diante, para facilitar o entendimento da problemática.

Todo ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio comum, estabelecendo-se assim um padrão de conduta para qualquer situação, denominado de princípio da razoabilidade.

Partindo desse pressuposto e respeitando os ditames e costumes de cada localidade, uma postura dentro dos padrões éticos dessa sociedade é o esperado pelo empregador quanto ao empregado, na constituição de um ambiente de trabalho e o efetivo exercício desse direito pelo empregado.

CAPÍTULO 2 - AMBIENTE DE TRABALHO

Dos mais variados Direitos Fundamentais que o trabalhador detém como à integridade física e à vida, destaca-se também a preservação de um ambiente de trabalho digno, que não venha a ferir de forma direta o art. 1º, inciso III e IV, da Constituição Federal de 88, que traz em seu texto:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

Um ambiente de trabalho agradável vai além da sujeição e efetiva prática de condutas previstas em normas reguladoras sobre medicina e segurança no trabalho. Quando tal tema for levantado, é necessário que seja solidificada a idéia de que ambiente de trabalho não é só a saúde física e psíquica do empregado, mas também o respeito a questões de foro íntimo ou sobre dignidade. Outras disciplinares e fiscalizadoras devem ser sempre suscitadas por ambas as partes.

Partindo desse entendimento, podemos conceituar ambiente de trabalho como o local para o exercício laboral, onde o direito vem fixar normas e condições mínimas a serem apresentadas pelo empregador para que harmoniosamente possam ser desenvolvidas as atividades pertinentes à empresa, assim como a justificação para a contraprestação em moeda corrente pelo empregador, caracterizando o trabalho.

2.2 – ORGANIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

A formação do ambiente onde se exercerá o ato laboral será de responsabilidade do empregador que, em virtude de seu poder diretivo previsto no

art. 2º da CLT, tem o direito de estruturar jurídica e materialmente o seu empreendimento, decorrente também de seu direito de propriedade. É ele quem regulamenta as funções de seus empregados bem como de sua empresa.

Entendemos por empresa, “uma atividade organizada em que elementos humanos (chefes, técnicos, e subordinados), materiais (construções, equipamentos, máquinas, matérias-primas, etc.) e capital se combinam harmoniosamente para que haja produção ou circulação de bens, prestação de serviços com ou sem valor econômico.” (SAAD, 2007, p. 39)

Sabemos que toda empresa, em sua constituição, precisa de bens corpóreos e incorpóreos, sendo os primeiros todos aqueles perceptíveis ao toque, como instalações, máquinas, computadores, equipamentos, utensílios, etc; e os segundos a marca, as patentes, os sinais, internet, email corporativo etc. Estes bens, assim como a organização, são de responsabilidade do empregador, já que este é o responsável pela estrutura empresarial montada. Dentro dessa perspectiva, podemos definir a internet e o email como bens incorpóreos colocados à disposição do empregado para que este exerça sua função da forma mais célere e segura possível, objetivando a maximização dos resultados almejados pela empresa. A garantia de organização do ambiente de trabalho pelo empregador deve ser demasiadamente pertinente, principalmente em relação a bens corpóreos e incorpóreos (o uso da internet e do email corporativo) dentro do espaço reservado para o exercício laboral.

O empregado, atribuído de funções específicas, pode tanto fazer uso de bens colocados à sua disposição como produzir bens utilizando as ferramentas ali dispostas. Contudo, deve ficar claro no contrato do empregado a sua função (se é de produção, circulação de bens e serviços), sua carga horária e como este a desenvolverá, assim como o lugar. Essa delimitação é de extrema importância, pois, dependendo do contrato de trabalho celebrado, é passível ao empregado pleitear o reconhecimento da patente nos casos de produção intelectual. Também quando as ferramentas de trabalho necessitam de acesso à internet o empregador deve redobrar os cuidados e deixar bem claros os regulamentos da empresa no que diz respeito ao uso dessas ferramentas, principalmente por se

tratar de algo que levará o nome desta, em caso de email corporativo, podendo a exposição denegrir a imagem da empresa.

Segundo o ministro do Tribunal Superior do Trabalho e professor da UnB, João Oreste Dalazen (Jornal do Advogado, OAB/SP, n.299, outubro de 2005, apud Gênova, 2009, p.43-44) o empregador deve fazer valer o seu direito sob a propriedade das ferramentas, como é o caso do email corporativo, colocado a disposição:

“Sabe-se, todavia, que alguns empregados, com relativa frequência, abusam da utilização do e-mail corporativo: envio a terceiros de fotos pornográficas ou divulgação de mensagens obscenas, racistas, difamatórias, reveladoras de segredo empresarial, ou contendo vírus etc. Outras vezes, o empregado, em terminal da empresa, vale-se da internet para baixar músicas e filmes. Enfim, consome tempo e recursos preciosos do empregador para tratar de assuntos não relacionados ao trabalho.”

Em virtude de situações como esta, o empregador deve fazer valer seus direitos amparado também pelo seu poder diretivo, que será explanado no tópico seguinte.

2.3 - PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Vimos que o empregador é detentor do poder de organização, ou poder diretivo, previsto no art. 2º da CLT. Na prática, costuma-se chamá-lo de patrão ou empresário justamente por ser o responsável pela atividade a qual se submeteu aos riscos, admite e assalaria pessoas em troca de sua mão-de-obra. O próprio artigo supra, traz em seu texto um conceito de empregador e a prerrogativa de direção.

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as

associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

Segundo Sergio Pinto Martins, várias são as teorias que tentam justificar esse poder diretivo: a primeira nos ensina que somente a condição de ser dono da empresa já basta para justificar todo o seu poder diretivo sobre o empregado e as formas a serem estabelecidas no trabalho. A segunda teoria nos traz a idéia de que subordinação é reverso de poder diretivo, já que existe uma relação entre empregador e empregado, sendo que o último é subordinado às ordens do patrão em virtude de um contrato de trabalho. Já a terceira teoria nos ensina que a empresa é uma instituição, considerando-se como instituição aquilo que perdura no tempo, premissa que permite dizer que o poder derivará em virtude do fato do empregado estar inserido nessa instituição fundada pelo empregador, validando assim todos os seus atos diretivos praticados.

Contudo, o poder de direção nada mais é que a definição por parte do empregador de como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho, em que devem ser condutas previsivelmente lícitas, bastando esta definição para satisfazer conflitos no que diz respeito à validade do poder diretivo. Deve prever também a utilização de ferramentas como a internet e emails, para evitar desde a contratação eventuais problemas.

2.3.1 - PODER REGULAMENTAR

Poder regulamentar ou legislativo, como alguns autores costumam chamar, é uma das formas pela qual o poder diretivo se materializa na constituição da relação de trabalho do empregador face ao empregado.

O empregador, como proprietário da empresa e de seus bens, está amparado pelo poder diretivo de estabelecer normas de conduta, de como deverá ser desenvolvido o trabalho, de utilização de material, de quadro de pessoal, horários, complementações, gratificações, punições, restrições, etc. Contudo, é necessário observar que não é simplesmente formular leis e aplicá-las dentro de seu estabelecimento.

O legislador pátrio fixou somente duas situações onde o empregador não deverá regulamentar, salvo para benefício do empregado. São estas as previstas no art. 391, parágrafo único da CLT, que trata sobre a proteção da mulher ao contrair matrimônio ou se encontrar em estado de gravidez; E o a art. 144, também da CLT, que trata sobre o abono de férias e a integração desse valor no FGTS.

Tal prerrogativa tem natureza jurídica mista no que diz respeito aos seus aspectos de formação e aplicação, porque podemos observar características contratuais, onde ambas as partes podem fixar determinadas condições na elaboração do regulamento da empresa, pois leva em consideração o contrato de trabalho entre elas. Verificamos também, características institucionais, pois a empresa sendo considerada como uma instituição fica sob a direção de seu instituidor cujo poder diretivo é garantido por lei.

Sendo assim, regulamentar o uso da internet e do email, em tese, não seria nenhum ataque aos direitos constitucionalmente garantidos, como ensina o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Dalazen:

“Não há intimidade ou privacidade do empregado a ser preservada, na medida em que essa modalidade de e-mail não é colocada à disposição do empregado para fins particulares. Não se pode vislumbrar direito à privacidade na utilização de um sistema de comunicação virtual engendrado para o desempenho da atividade empresarial e de um ofício decorrente de contrato de emprego. [...]

O e-mail corporativo não pode ser equiparado à correspondência de natureza pessoal, de modo a merecer tutela constitucional. É simples instrumento de trabalho que o empregador confia ao empregado auxiliá-lo

no desempenho de suas atividades laborais. Bem se compreende que assim seja visto, pois as mensagens eletrônicas trafegam pelo sistema operacional do empregador exclusivamente para fins corporativos. “Portanto, não há como estender ao e-mail corporativo a inviolabilidade das correspondências postal e telefônica.” (apud, Genova, 2009, p. 44)

O conteúdo das cláusulas desse regulamento será interpretado como as normas jurídicas em geral, devendo ser aplicadas não só no estabelecimento, mas também em toda a empresa, no caso de filiais. Jamais será aceita uma mudança unilateral de cláusulas que discorram sobre direitos adquiridos pelos empregados sem o consentimento destes e, mesmo que isso seja permitido, ela não terá eficácia *ex tunc* em face aos funcionários admitidos antes da aprovação da mudança.

As condições presentes no regulamento quando menos benéficas das que forem convencionadas por organizações coletivas sucumbiram perante essas. No mais, o regulamento instituído pelo empregador deve respeitar a moral, os bons costumes, normas de ordem pública e a dignidade do trabalhador para que solidifique uma boa relação entre as partes que se submeterão ao regulamento, na tentativa de se fixar uma boa relação num ambiente de trabalho agradável.

2.3.2 - PODER FISCALIZADOR

A partir do momento em que o regulamento da empresa é elaborado e publicado, subentende-se que todos estão cientes das normas que regerão as condutas esperadas por todos os funcionários da empresa.

Assim, é esperado que uma determinada conduta nada impedirá o empregador de fiscalizar se as normas impostas por ele estão sendo devidamente seguidas. Ou seja, mais uma vez vemos o poder diretivo do empregador validando atos por ele praticados com o fim de alcançar resultados positivos para a empresa. Entretanto, o empregador, ao exercer o seu direito de fiscalizar, deve tomar algumas precauções necessárias para não causar constrangimento em virtude de ações vexatórias, assim como não desrespeitar direitos

constitucionalmente garantidos, como o da intimidade, sendo este o campeão de violações arbitrárias.

O empregador poderia monitorar as atividades exercidas por seus empregados tendo acesso aos computadores colocados por ele à disposição para o exercício das atividades estabelecidas? Alguns entendem como uma violação ao direito à intimidade, constitucionalmente garantido. Entretanto devemos deixar claro que a proteção ao direito à privacidade não pode ser fundamento para a prática de atos ilícitos, ainda mais com ferramentas da empresa.

O inciso XII do art. 5º da Constituição Federal, diz que “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”. Sendo o sigilo aos emails considerados como invioláveis também. Contudo, não há que se falar em violação de privacidade se todas as ferramentas para o exercício da função são colocadas à disposição pelo empregador, principalmente quando esta for um email corporativo, oferecido pela empresa e se existe proibição expressa no que diz respeito ao uso particular desse material. O empregador não está exercitando outro direito se não o de fiscalizar a produção de seu empregado, visando alcançar o máximo de aproveitamento e produção, podendo o mesmo aplicar até sanções disciplinares e despedir por justa causa aquele que for contrário ao regulamento fixado.

Há que se levar em conta uma determinada proporção de boa-fé do empregador e do empregado, pois mesmo o empregador discorra sobre tal tema no regulamento da empresa, as convenções de trabalhadores podem estabelecer normas sobre o assunto e estas terão força vinculante na empresa. Trate-se de um princípio contratual, a boa-fé, sendo inserida nas relações contratuais trabalhistas que necessitam de regulamentação pertinente, já que estas situações tendem a crescer juntamente com os avanços tecnológicos e a tecnologias necessárias para a atividade da empresa, sendo o email corporativo uma dessas.

2.3.3 - PODER DISCIPLINAR

As normas que versam sobre as relações de trabalho na modernidade, devem ter o cuidado de manter o equilíbrio entre o poder diretivo do empregador face à proteção dispensada sob o empregado, não podendo chegar ao extremo de anular esta prerrogativa garantida por lei ao empregador, invocando-se sempre que a norma deve ser sempre mais favorável ao obreiro.

Segundo Sergio Pinto Martins, existe quatro teorias que fundamentam a extensão do poder direito, o poder disciplinar. São estas:

Negativista: o direito de punir é tão somente do Estado, inerente ao *ius puniendi*, pois se assim não fosse seria válida a punição o empregado punir o empregador por falta cometida por ele.

Civilista ou Contratualista: o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho, onde as sanções disciplinares seriam equiparadas às sanções civis como se fossem cláusulas penais. Ora, tal entendimento se mostra conveniente. Mister se faz o esclarecimento da natureza da sanção de natureza civil, de modo que esta tem caráter tão somente de restituição patrimonial em virtude de um dano causado por outrem. Ao passo que a sanção disciplinar oriunda do poder diretivo tem como fundamento manter a ordem dentro da empresa, tem natureza pedagógica, e não de reconstituição patrimonial.

Penalista: a teoria penalista tem como objetivo assegurar a ordem na sociedade. Entretanto é notável a diferença entre penas de natureza e penal e as oriundas do poder de direção. Para o Direito Penal só existirá pena se prevista em lei, de acordo com o art. 5º, XXXIX, da Constituição Federal, em contrapartida a penalidade disciplinar não exige previsão legal. O Direito Penal, quando evocado deve ser aplicado independente da vontade do legislador que a aplicará. Já a pena disciplinar é facultativa, fica a critério do empregador.

Administrativa: entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção do empregador, como responsável pela manutenção da ordem dentro da instituição empresa.

Sempre se espera uma conduta pertinente do empregado enquanto estiver trabalhando, entretanto alguns desvios são possíveis e se o empregador julgar necessário será válida a penalização na medida em que a exteriorização dessa conduta agredir as regras estabelecidas para o uso das ferramentas, no problema em questão seria a internet e o email corporativo.

A própria CLT, em seu art. 482, ampara o empregador na aplicação da medida mais severas - demissão por justa causa - quando um funcionário violar um segredo da empresa. Ora, se existe restrições ao uso da internet e o empregado, infringindo tal restrição, expõe a empresa de modo a revelar um segredo, como uma possível aliança, informações de mercado, em virtude de mau uso somente da internet, excluindo o uso do email, já válida a sanção a ser imposta.

Toda forma de como devem infligir as penas deve ser analisada para que não ocorram abusos por parte do empregador. O correto seria primeiramente uma advertência verbal, depois por escrito, a suspensão e, em último caso, a demissão.

Nessas situações, deve sempre permanecer a boa-fé do empregador na gradação da pena, para que não haja necessidade de interferência do Judiciário na gradação da penalidade, pois este deve somente adequar às previsões normativas ou extingui-las, do contrário estaria atacando diretamente um direito garantido ao empregador.

Existem situações em que é há acordo quanto ao uso do email corporativo e da internet pelo funcionário. Mas o rastreamento sob tais ferramentas deve ser previamente notificado para que incorra na lesão ao direito à intimidade, constitucionalmente garantido.

Vejamos um julgado a respeito dessa situação:

“JUSTA CAUSA. USO DE "EMAIL" CORPORATIVO PARA ENVIAR CURRÍCULO PESSOAL E CARTEIRA DE CLIENTES. Buscar uma nova colocação no mercado de trabalho utilizando-se de envio de email, ainda que corporativo, cujo uso era autorizado pela política da empresa para

fins pessoais, e não havendo prova de qualquer dano ou prejuízo, não há que se falar em justa causa.” (DELVIO BUFFULIN – Relator. Órgão julgador: 12ª TURMA. Número do processo: RO 1759200504302000 SP 01759-2005-043-02-00-0. Publicação: 11/07/2006.)

Se fossemos fazer uma análise seguindo a ótica do poder diretivo, concluiríamos que toda e qualquer forma de organizar o trabalho, estabelecida pelo empregador é válida, mas existem princípios gerais de direito que devem ser levados em conta em todas as circunstâncias tais como a do uso do email corporativo e da internet, onde estas, mesmo sem legislação específica, gerem efeitos no mundo jurídico e devam ser pacificadas.

2.4 - INTERNET E A EXPECTATIVA DE NORMAS

Ainda há muito que se discutir no Brasil sobre legislação a respeito do uso da internet e suas ferramentas. Encontramos algumas disposições esparsas no ordenamento, sendo que na maioria das vezes desconhecidas pela população e não podem ser aplicadas a casos concretos por serem em sua maioria normas de organização e instituição de órgãos reguladores.

O que encontraremos com maior facilidade e funcionalidade são jurisprudências que versam sobre os conflitos oriundos dessas situações. Entretanto é necessário que se tenha em mente certa valoração sobre a matéria discutida em jurisprudência e, como realmente deveria ser abordada, neste caso concreto ela deveria ser em forma de legislação positivada para ter a devida eficácia e validade em nosso ordenamento jurídico.

A fórmula para resolver situações incipientes devido ao uso crescente da internet e do email corporativo vão além da simples legislação de condutas de como usufruir de tais ferramentas. O nosso Código Penal data de 1940. Nenhuma reforma no que diz respeito à existência de hackers ou tipificando condutas que venham a ferir direitos como da intimidade, da honra e ao sigilo de mensagens e informações online foi criada para combater essas lides iminentes.

O que tem norteado os operadores do direito são, em sua maioria, jurisprudências sobre a matéria. Vide anexo I.

Em 1999, foi aprovado na câmara dos Deputados o projeto de lei 84/1999, que trata da tipificação de condutas que venham a causar dano e ferir direitos em virtude do mau uso da tecnologia e meios de telecomunicações existentes para acesso à informações que em primeiro plano ferem a intimidade do lesado. Vide anexo II.

Esse decreto deu origem ao Projeto de Lei Complementar 89/2003, que vem tramitando por diversos setores para análise e reformas, antes da entrada para votação no plenário da casa legislativa.

Entretanto, recentemente a pedido da Sra. Luiza Erundina, que sobre o projeto 84/99 fosse realizado um seminário com diversas autoridades e usuários da internet, após caminhar por diversos setores como a Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, Comissão de Constituição e Justiça, dentre outros órgãos, para que se possa chegar num consenso sobre a instituição dessa lei e as reformas pertinentes para isso.

A discussão sobre essa legislação que tipifica condutas e procura trazer mais segurança quanto ao uso internet se faz necessário não só para que se tenha a possibilidade de punir o mau usuário, mas dentro de toda norma incriminadora que tipifica uma conduta que vai contra o ordenamento, espera-se que ela não seja utilizada. Logo, não basta somente criar leis que criem novas modalidades criminosas e penas para tantas, mas que dentro dos padrões sociais possam ser vistas como um modelo para uma interação harmoniosa dentro de todos os espaços onde a internet e o email corporativo são utilizados, até mesmo um ambiente de trabalho.

CAPÍTULO 3 - FERRAMENTAS DE INTERNET NO AMBIENTE DE TRABALHO

Diante dos grandes fenômenos dos avanços tecnológicos e da globalização, diversas profissões se extinguíram, assim como diversas outras surgiram. Para que possamos dar continuidade no tema a ser discorrido se faz necessário um conceito básico de globalização para que dentro desse prisma vislumbremos a importância desse fenômeno no ambiente de trabalho e no uso do email corporativo.

Segundo o sociólogo e professor Octavio Ianni (1997, p. 7, apud Gênova, 2009, p. 37), significa: “um novo ciclo de expansão do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório de alcance mundial. Um processo de amplas proporções, envolve nações e nacionalidades, regimes políticos e projetos nacionais, culturas e civilizações”.

A Revolução Industrial consistiu em mudanças tecnológicas que consistiram num profundo avanço produtivo dentro das empresas. A demanda crescia, a mão de obra precisava se especializar e, dentro de um grande aquecimento econômico, movimentos em prol de melhores condições de trabalho melhor se constituíam.

Mas o que a revolução industrial teria a ver com ferramentas de internet no ambiente de trabalho? É muito simples. Façamos uma análise do período e os frutos gerados por acontecimentos da época que refletem nas relações laborais até os dias de hoje.

Esse movimento deu sustentação para a instituição efetiva do sistema capitalista. O século XVIII foi marcado pelo grande avanço tecnológico. Máquinas que facilitavam a barateavam os produtos tomavam conta das fábricas no lugar dos trabalhadores, sem contar nas péssimas condições de trabalho as quais eles eram submetidos. “Essas condições favoráveis à burguesia também provocou a deflagração de contradições entre eles e os trabalhadores. As más condições de trabalho, os baixos salários e carência de outros recursos incentivaram o

aparecimento das primeiras greves e revoltas operárias que, mais tarde, deram origem aos movimentos sindicais.”⁴

Graças a esses movimentos sindicais, hoje é possível perceber uma legislação que garanta um ambiente de trabalho saudável, assim como ferramentas acessíveis para o exercício da função cominada e a defesa de direitos imprescindíveis à vida de qualquer trabalhador.

Assim como o martelo é uma ferramenta de trabalho para diversas profissões, hoje há diversas outras áreas que necessitam da internet e do email corporativo como principal ferramenta de exercício laboral, assim como outras situações diversas ao ato laboral, mas onde o direito deve agir para garantir e preservar direitos, conforme assegura o mestre Gustavo Testa Corrêa:

“A tecnologia é uma realidade, e justamente por isso estamos diante da criação de lacunas objetivas, as quais o direito tem o dever de estudar, entender e se necessário, preencher. Com a crescente popularização da Grande rede evidenciamos a criação de novos conceitos sobre tradicionais valores, tais como a liberdade, a privacidade e o surgimento dos “crimes” digitais.” (2010, p. 21)

Mesmo com a crescente tendência de novos conceitos sobre tradicionais valores a todo instante nos depararemos com situações onde direitos Constitucionalmente garantidos serão questionado em face ao poder diretivo do empregador ou a questões que refletem no mundo jurídico, no que diz respeito ao uso da internet e sua ferramentas, independente se num ambiente de trabalho formalmente constituído ou em diversos outros locais de onde se têm acesso à rede.

Essa problemática foi abordada em tópicos anteriores, parcialmente. Agora se faz pertinente a discussão no que tange aos limites do poder diretivo face ao direito à intimidade, à inviolabilidade de correspondência, dentre outros que corram o risco de serem violados para a fiscalização do uso da internet e do

⁴ SOUSA, Rainer. Revolução Industrial. Em: <<http://brasilecola.com/historiag/revolucao-industrial.htm>> Acesso em: 17/08/2011.)

email corporativo, colocado à disposição pelo empregador, no ambiente de trabalho.

3.1 - AVANÇOS TECNOLÓGICOS

Vivemos hoje na era da tecnologia. Grandes empresas, o mercado financeiro, escolas, hospitais, jornais, etc; todos dependem de um produto desse fenômeno, a *Internet*. É essa possibilidade de trocar informações em tempo real que tem feito toda a diferença não só nas áreas de pesquisas. “Qual a maneira de entendermos as inovações tecnológicas e conciliá-las ao mundo jurídico? Só existe uma maneira, chave da questão em tela. Por meio da informação e esse permanente intercâmbio. A Internet facilitou em muito o acesso às informações, uma vez que “reduziu distâncias” e possibilitou que um pesquisador trocasse informações de maneira mais eficaz, e sem a interferência alheia.” (Côrrea, Gustavo Testa, 2010 p. 22,23)

Dentro de um sistema capitalista, não visamos outra premissa se não o capital. É esse o bem almejado pelas empresas e empregadores. Aquele que detêm o melhor produto e serviço, a melhor tecnologia para a produção e escoamento se destaca dentre os concorrentes e ganha mercado. Ou seja, o investimento em tecnologia para a conquista de mercado e difusão de conhecimento é algo que vem tomando grandes proporções em virtude dos avanços tecnológicos.

Esses avanços tecnológicos vêm trazendo mudanças substanciais nas relações de trabalho, um exemplo disso, citado supra, é a revolução industrial e os movimentos operários, que influenciou diretamente nas relações laborais conhecidas hoje por nós, onde o empregado faz uso das ferramentas matérias e virtuais para o exercício de suas funções.

Avanços tecnológicos, expansão e globalização vêm lado a lado quebrando e criando paradigmas no decorrer de sua evolução. Segundo Freeman & Soete (1994, apud LASTRES, ALBAGLI, 1999, p.33): “O novo paradigma das tecnologias da informação é visto como baseado em um conjunto interligado de inovações em computação eletrônica, engenharia de software, sistemas de

controle, circuitos integrados e telecomunicações, que reduziram drasticamente os custos da armazenagem, processamento, comunicação e disseminação de informação.”

Todas essas ferramentas tecnológicas citadas supra, são métodos que empresas e empregadores usam para despontar em seus ramos de atuação e também fiscalizar o processo produtivo, inerentes ao empregado.

3.2 - QUESTIONAMENTO

Todo esse trabalho foi elaborado com base no questionamento no que diz respeito à validade da supremacia do poder diretivo do empregador, concedendo ferramentas e garantindo um ambiente saudável de trabalho, face ao direito à intimidade e privacidade do empregado, parte mais frágil da relação.

O direito à intimidade no entender de Elimar Szaniawski (1993, apud Barros, 1997, p. 29,30.): “consiste no poder determinante que todo indivíduo tem de assegurar a proteção a uma investigação na vida privada com a finalidade de assegurar a liberdade e a paz da vida pessoal e familiar.”

Tal definição se torna bem pertinente quando analisada pela ótica protecionista, já que garante total proteção à intimidade daquele que tem seu direito lesado. Mas não podemos deixar de levar em conta a natureza da relação sobre qual esse direito se contrapõe, o poder diretivo.

Ora, estamos tratando de ferramentas, neste caso em específico de internet, colocadas à disposição do empregado pelo empregador e pela empresa. Como já mencionado, espera-se do empregado uma postura pertinente, dentro das normas criadas pelo empregador dentro do ambiente laboral, logo, nos deparamos novamente com a problemática: é razoável o detrimento dessas prerrogativas dadas ao empregador, inerente ao fato deste assumir o risco da atividade e mesmo que em uma parcela quase que irrisória movimentar capital, face ao direito à intimidade e a privacidade?

No entender da maioria dos tribunais, as prerrogativas criadas dentro da empresa, sendo devidamente informadas aos empregados, para a valorização

não só do nome, mas das relações de trabalho e do ambiente empresarial propriamente constituído, são lícitas e devem ser respeitadas dentro do razoável.

É o que nos mostra a decisão do TST:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - JUSTA CAUSA.

O julgado a quo registrou que não fere norma constitucional a quebra de sigilo de e-mail corporativo, sobretudo quando o empregador, previamente, avisa a seus empregados acerca das normas de utilização do sistema e da possibilidade de rastreamento e monitoramento de seu correio eletrônico. Agravo de instrumento desprovido.” (Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Relator. NÚMERO ÚNICO PROC: AIRR 113040-95.2004.5.02.0047. Publicação: DJ 30.11.2007)

Até que seja criada uma legislação sobre internet e que vincule suas ferramentas, como o email corporativo, toda lide que for proposta sobre tal matéria dependerá de um esforço a mais de ambas as partes litigantes, para que a verdade e a justiça se sobressaiam acima de qualquer outro instituto.

4 - CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo trazer à comunidade acadêmica em geral um entendimento razoável no que diz respeito ao uso da internet e do email corporativo dentro do ambiente de trabalho formalmente constituído e regulado.

Lides que tratam desse assunto tem crescente demanda no judiciário. Em virtude da falta de legislação sobre o assunto os operadores do Direito devem em primeiro lugar levar em conta os princípios constitucionais e os garantidos pela legislação trabalhista.

Existe um número considerável de julgados que tratam da valorização do poder diretivo do empregador. Entretanto não podemos deixar que aspectos oriundos do crescente avanço tecnológico e da globalização se sobressaiam sobre direitos fundamentais em todos os casos levados ao judiciário, tornando assim precário o exercício laboral. Cada caso deve ser apreciado segundo as

suas peculiaridades, prevalecendo sempre à verdade, à justiça, os valores sociais do trabalho e a dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice monte de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo. LTr, 1997.

CORRÊA, Gustavo Testa. Aspectos Jurídicos da Internet. – 5. Ed. rev. E atual. – São Paulo: Saraiva, 2010.

Gênova, Leonardo de. O princípio da proteção no século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro. – São Paulo: LTr, 2009.

IANNI, Octavio. A era do Globalismo. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1997.

LAQUEY, Tracy; RYER, Jeanne C. O Manual da Internet: Um guia introdutório para acesso às redes globais. Tradução Insight Serviços de Informática. – Rio de Janeiro: Campus, 1994.

LASTRES, Helena Maria Martins; ALBAGLI, Sarita (organizadoras). Informação e Globalização na Era do Conhecimento. Rio Janeiro. Campus, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. - 24. Ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada. 40. Ed. atual. E ver. E ampl. Por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. – São Paulo: LTr, 2007.

Artigos:

ATHENIENSE, Alexandre. O monitoramento eletrônico e as relações trabalhistas. 2007. Disponível em:
<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2382>

Acesso em: 19 jun. 2011

MARTINS, Ivis Gandra da Silva. Funções do Comitê Gestor da Internet no Brasil. Legalidade de sua Criação e Atuação. Disponível em:
<http://www.fiscolex.com.br/doc_6222675_FUNCOES_DO_COMITE_GESTOR_DA_INTERNET_NO_BRASIL_LEGALIDADE_DE_SUA_CRIACAO_E_ATUACAO.aspx>

Revista de Administração da Fatea, v. 2, n. 2, p. 999-999, jan./dez., Disponível em: <<http://www.fatea.br/seer/index.php/raf/article/viewFile/214/171>>

SOUSA, Rainer. Revolução Industrial. Em:

<[HTTP://brasilecola.com/historiag/revolucao-industrial.htm](http://brasilecola.com/historiag/revolucao-industrial.htm)> Acesso em: 17/08/2011.

JURISPRUDÊNCIAS:

< <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>>

LEGISLAÇÕES:

BRASIL, Projeto de Lei 84 de fevereiro de 1999. Dispõe sobre os crimes cometidos na área de informática, suas penalidades e dá outras providências. Câmara dos Deputados

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=15028>> Acesso em: 11/08/2011.

Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=15028>> Acesso em: 11/08/2011.

ANEXO I

“RECURSO ORDINÁRIO. UTILIZAÇÃO DE EMAIL CORPORATIVO PARA INSULTOS.JUSTA CAUSA CONFIGURADA. APURAÇÃO COM DISPENSA POSTERIOR: A utilização de email corporativo para insultar o destinatário, empregando inclusive palavras de baixo calão,afeta a imagem da empresa e constitui motivo para dispensa por justa causa, por mau procedimento, sendo que o desligamento após a apuração dos fatos não afasta a imediatividade necessária à dispensa motivada. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento.” (Relator(a): WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA – Órgão Julgador: 4ª TURMA. Processo: RO 1109200943102000 SP 01109-2009-431-02-00-0. Publicação: 18/12/2009).

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

1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (email- particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade.

2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado email-corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de

uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço.

3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o email- corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador.

4. Se se cuida de email- corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de email- de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido).

5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em email- corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento.” (RELATOR: João Orestes Dalazen – Órgão Julgador: 1º TURMA. Processo: RR 613002320005100013 61300-23.2000.5.10.0013. Publicação: 10/06/2005).

ANEXO II

Dispõe sobre os crimes cometidos na área de informática, suas penalidades e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS QUE REGULAM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO POR REDES DE COMPUTADORES

Art. 1º - O acesso, o processamento e a disseminação de informações através das redes de computadores devem estar a serviço do cidadão e da sociedade, respeitados os critérios de garantia dos direitos individuais e coletivos e de privacidade e segurança de pessoas físicas e jurídicas e da garantia de acesso às informações disseminadas pelos serviços da rede.

Art. 2º - É livre a estruturação e o funcionamento das redes de computadores e seus serviços, ressalvadas as disposições específicas reguladas em lei.

CAPÍTULO II

DO USO DE INFORMAÇÕES DISPONÍVEIS EM COMPUTADORES OU REDES DE COMPUTADORES.

Art. 3º - Para fins desta lei, entende-se por informações privadas aquelas relativas a pessoa física ou jurídica identificada ou identificável.

Parágrafo único. É identificável a pessoa cuja individuação não envolva custos ou prazos desproporcionados.

Art. 4º - Ninguém será obrigado a fornecer informações sobre sua pessoa ou de terceiros, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 5º - A coleta, o processamento e a distribuição, com finalidades comerciais, de informações privadas ficam sujeitas à prévia aquiescência da pessoa a que se referem, que poderá ser tomada sem efeito a qualquer momento, ressalvando-se o pagamento de indenizações a terceiros, quando couberem.

§ 1º. A toda pessoa cadastrada dar-se-á conhecimento das informações privadas armazenadas e das respectivas fontes.

§ 2º. Fica assegurado o direito à retificação de qualquer informação privada incorreta.

§ 3º. Salvo por disposição legal ou determinação judicial em contrário, nenhuma informação privada será mantida à revelia da pessoa a que se refere ou além do tempo previsto para a sua validade.

§ 4º. Qualquer pessoa, física ou jurídica, tem o direito de

interpelar o proprietário de rede de computadores ou provedor de serviço para saber se mantém informações a seu respeito, e o respectivo teor.

Art. 6º - Os serviços de informações ou de acesso a bancos de dados não distribuirão informações privadas referentes, direta ou indiretamente, a origem racial, opinião política, filosófica, religiosa ou de orientação sexual, e de filiação a qualquer entidade, pública ou privada, salvo autorização expressa do interessado.

Art. 7º - O acesso de terceiros, não autorizados pelos respectivos interessados, a informações privadas mantidas em redes de computadores dependerá de prévia autorização judicial.

CAPÍTULO III

DOS CRIMES DE INFORMÁTICA

Seção I

Dano a dado ou programa de computador

Art. 8º - Apagar, destruir, modificar ou de qualquer forma inutilizar, total ou parcialmente, dado ou programa de computador, de forma indevida ou não autorizada.

Pena: detenção, de um a três anos e multa.

Parágrafo único. Se o crime é cometido:

- I - contra o interesse da União, Estado, Distrito Federal, Município, órgão ou entidade da administração direta ou indireta ou de empresa concessionária de serviços públicos;
- II- com considerável prejuízo para a vítima;

III - com intuito de lucro ou vantagem de qualquer espécie, própria ou de terceiro;

IV - com abuso de confiança;

V - por motivo fútil;

VI - com o uso indevido de senha ou processo de identificação de terceiro, ou

VII - com a utilização de qualquer outro meio fraudulento.

Pena: detenção, de dois a quatro anos e multa.

Seção II

Acesso indevido ou não autorizado

Art. 9º Obter acesso, indevido ou não autorizado, a computador ou rede de computadores.

Pena: detenção, de seis meses a um ano e multa.

Parágrafo primeiro. Na mesma pena incorre quem, sem autorização ou indevidamente, obtém, mantém ou fornece a terceiro qualquer meio de identificação ou acesso a computador ou rede de computadores.

Parágrafo segundo. Se o crime é cometido:

I - com acesso a computador ou rede de computadores da União, Estado, Distrito Federal, Município, órgão ou entidade da administração direta ou indireta ou de empresa concessionária de serviços públicos;

II - com considerável prejuízo para a vítima;

III - com intuito de lucro ou vantagem de qualquer espécie, própria ou de terceiro;

IV - com abuso de confiança;

V - por motivo fútil;

VI - com o uso indevido de senha ou processo de identificação de terceiro; ou

VII - com a utilização de qualquer outro meio fraudulento.

Pena: detenção, de um a dois anos e multa.

Seção III

Alteração de senha ou mecanismo de acesso a programa de computador ou dados

Art. 10. Apagar, destruir, alterar, ou de qualquer forma inutilizar, senha ou qualquer outro mecanismo de acesso a computador, programa de computador ou dados, de forma indevida ou não autorizada.

Pena: detenção, de um a dois anos e multa.

Seção IV

Obtenção indevida ou não autorizada de dado ou instrução de computador

Art. 11. Obter, manter ou fornecer, sem autorização ou indevidamente, dado ou instrução de computador.

Pena: detenção, de três meses a um ano e multa.

Parágrafo Único. Se o crime é cometido:

I - com acesso a computador ou rede de computadores da União, Estado, Distrito Federal, Município, órgão ou entidade da administração direta ou indireta ou de empresa concessionária de serviços públicos;

II - com considerável prejuízo para a vítima;

Parágrafo Único. Se o crime é cometido:

I - com acesso a computador ou rede de computadores da União, Estado, Distrito Federal, Município, órgão ou entidade da administração direta ou indireta ou de empresa concessionária de serviços públicos;

II - com considerável prejuízo para a vítima;

III - com intuito de lucro ou vantagem de qualquer espécie, própria ou de terceiro;

IV - com abuso de confiança;

V - por motivo fútil;

VI - com o uso indevido de senha ou processo de identificação de terceiro; ou

VII - com a utilização de qualquer outro meio fraudulento.

Pena: detenção, de um a dois anos e multa.

Seção V

Violação de segredo armazenado em computador, meio magnético, de natureza magnética, óptica ou similar

Art. 12. Obter segredos, de indústria ou comércio, ou informações pessoais armazenadas em computador, rede de computadores, meio eletrônico de natureza magnética, óptica ou similar, de forma indevida ou não autorizada.

Pena: detenção, de um a três anos e multa.

Seção VI

Criação, desenvolvimento ou inserção em computador de dados ou programa de computador c nocivos

Art. 13. Criar, desenvolver ou inserir, dado ou programa em computador ou rede de computadores, de forma indevida ou não autorizada com a finalidade de apagar, destruir, inutilizar ou

modificar dado ou programa de computador ou de qualquer forma dificultar ou impossibilitar, total ou parcialmente, a utilização de computador ou rede de computadores.

Pena: reclusão, de um a quatro anos e multa.

Parágrafo único. Se o crime é cometido:

I - contra a interesse da União, Estado, Distrito Federal. Município, órgão ou entidade da administração direta ou indireta ou de empresa concessionária de serviços públicos;

II - com considerável prejuízo para a vítima;

III - com intuito de lucro ou vantagem de qualquer espécie, própria ou de terceiro;

IV - com abuso de confiança;

V - por motivo fútil;

VI - com o uso indevidô de senha ou processo de Identificação de terceiro; ou

VII - com a utilização de qualquer outro meto fraudulento.

Pena: reclusão, de dois a seis anos e multa.

Seção VII

Veiculação de pornografia através de rede de computadores

Art. 14. Oferecer serviço ou informação de caráter pornográfico, em rede de computadores, sem exhibir, previamente, de forma facilmente visível e destacada, aviso sobre sua natureza, indicando o seu conteúdo e a inadequação para criança ou adolescentes.

Pena: detenção, de um a três anos e multa.

CAPITULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. Se qualquer dos crimes previstos nesta lei é praticado no exercício de atividade profissional ou funcional, a pena é aumentada de um sexto até a metade.

Art. 16. Nos crimes definidos nesta lei somente se procede mediante representação do ofendido, salvo se cometidos contra o interesse da União, Estado, Distrito Federal Município, órgão ou entidade da administração direta ou indireta, empresa concessionária de serviços públicos, fundações instituídas ou mantidas pelo poder público, serviços sociais autônomos, instituições financeiras ou empresas que explorem ramo de atividade controlada pelo poder público, casos em que a ação é pública incondicionada.

Art. 17. Esta lei regula os crimes relativos à informática sem prejuízo das demais comunicações previstas em outros diplomas legais.

Art 18. Esta lei entra em vigor 30 (trinta) dias a contar da data de sua publicação.

Deputado LUIZ PIAUHYLINO