



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

TAMARA FRANCIELLE NUNES

O IMPACTO DA INTERNET NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Assis/SP
2018**



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

TAMARA FRANCIELLE NUNES

O IMPACTO DA INTERNET NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando (a): Lenise Antunes Dias

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

N972i NUNES, Tamara Francielle.
O impacto da internet no ambiente de trabalho / Tamara Francielle Nunes.
– Assis, 2018.

38 p.

Trabalho de conclusão do curso de Direito – Fundação Educacional do
Município de Assis-FEMA

1. Trabalho. 2. Internet 3. Monitoramento

CDD: 342.6
Biblioteca da FEMA

O IMPACTO DA INTERNET NO AMBIENTE DE TRABALHO

TAMARA FRANCIELLE NUNES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Lenise Antunes Dias

Examinador: _____
Maria Angélica Lacerda Marin

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe Alessandra e meu padrasto Juarez, por não medirem esforços para que eu chegasse até aqui, e a minha filha Sofia, o principal motivo para concluir mais essa etapa em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me capacitado e me conduzido até aqui.

Não há amor maior no mundo do que de uma mãe pelo seu filho, agradeço a minha filha Sofia, com palavras eu não conseguiria descrever a importância dela em minha vida, que tanto sofreu a minha ausência durante esses cinco anos, sem ela essa etapa da minha vida não teria a mesma importância.

A minha família, minha mãe Alessandra, meu padrasto Juarez, meu noivo Lucas, meus irmãos Lucas e Driele e minha avó Cacilda, que sempre acreditaram que eu seria capaz e me apoiaram para a realização de mais um sonho.

A minha professora e orientadora Lenise, por quem tenho grande admiração e carinho, por todo ensinamento e presteza para que eu não desistisse e concluísse esse trabalho.

Ao meu professor Leonardo de Gênova, que me ajudou com materiais e instruções, sempre disposto a me auxiliar.

As minhas amigas, Isabella S., Isabela F. e Gabriella, por dividirem comigo as alegrias e tristezas nesses cinco anos, fiz irmãs que levarei comigo por toda a vida.

A todos vocês, muito obrigada!

RESUMO

A presente monografia aborda a consequência que a revolução tecnológica (mais precisamente a Internet), ocasionou nas relações trabalhistas, modificando os cenários antigos. Nesse contexto, observa-se não apenas a evolução do Direito do Trabalho e o uso da internet, mas também os direitos motivadores de conflito advindos dos avanços tecnológicos (de um lado temos o poder diretivo do empregador, e de outro os direitos do empregado garantidos na Carta Magna), os meios utilizados para a fiscalização do uso da Internet, as limitações para fiscalizar, e por fim as decisões dos Tribunais do Trabalho à respeito do tema, com a finalidade de expor ações que possam pacificar as relações de trabalho, com equilíbrio e bom senso, para garantir os direitos então obtidos. Refere-se, inquestionavelmente, a uma matéria discutível, tratado pela lei de maneira breve, sem qualquer manifestação expressa, tornando-se evidente a urgência de normas próprias regular os conflitos quanto ao limite do poder de direção e propriedade do empregador, e os direitos do empregado à intimidade, privacidade e inviolabilidade das correspondências.

Palavras-chave: Internet; Direito do Trabalho; poder diretivo; privacidade; intimidade.

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to approach the consequences that the technological revolution (more precisely, the Internet) has caused in working relations, modifying the old scenarios. In this context, not only the evolution of work laws and the use of the Internet, but also the rights motivating conflict emerging from technological advances (on one hand we have the directive power of the employer, and on the other hand, the guaranteed rights of the employee in the Carta Magna), the means that are used to supervise the Internet use, the limitation for inspection, and finally the decisions of the Labor Courts on the subject, with the purpose of exposing actions that can pacify work relations, with balance and common sense, to guarantee the rights then obtained. It refers unquestionably to a debatable subject, dealt with by the law in a brief manner, without any express manifestation, making it evident the urgency of proper rules to regulate the conflicts regarding the limit of the power of direction and property of the employer, and the right to intimacy, and the inviolability of correspondence.

Keywords: Internet; Work Law; directive power; privacy; intimacy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

TST- Tribunal Superior do Trabalho

OIT- Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 EVOLUÇÃO HISTORICA DO TRABALHO.....	12
2.1 TRABALHO NA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	12
2.2 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
2.2.1 A institucionalização do direito do trabalho.....	15
2.3 DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.....	16
2.3.1 Histórico	17
2.3.2 Conceito e finalidade	18
3 INTERNET E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	20
3.1 TRANSIÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO PROVENIENTE DA TECNOLOGIA.....	20
3.2 DA SUBORDINAÇÃO E DO PODER DIRETIVO.....	22
3.3 PROTEÇÕES CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO.....	23
3.3.1 Da dignidade da pessoa	24
3.3.2 Direito à privacidade e intimidade	24
3.3.3 A inviolabilidade da correspondência	26
4 MONITORAMENTO DAS MENSAGENS.....	28
4.1 LIMITES PARA CONTROLAR O ACESSO A INTERNET E MENSAGENS ELETRONICAS.....	29
4.2 ANALISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DO TEMA.....	31
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	36

1. INTRODUÇÃO

A internet tem desempenhado importante atuação nas relações de trabalho, uma vez que vem facilitando a efetivação das tarefas propostas, reduzindo distâncias, rompendo limites, transformando o trabalho, em específico, mais eficiente e proporcionando a efetivação da norma fundamental do livre exercício da atividade econômica, contemplado no art. 5º. XIII, da CF/88.

Nota-se que o uso da internet pelo domínio econômico tem surtido consequências também nas relações de trabalho, uma vez que o empregador pode dispor desses meios para ultrapassar as definições acordadas no contrato de trabalho, excedendo ainda a própria legislação trabalhista. Assim, com a pesquisa “O impacto da internet no ambiente de trabalho”, buscou-se explorar o que uso da internet está causando nas relações de emprego, averiguar os aspectos positivos e negativos em relação ao empregador x empregado, que pode interferir na relação de trabalho e na vida pessoal do funcionário, e quais seus aspectos jurídicos.

A pesquisa foi disposta em três capítulos. Onde podemos analisar a evolução histórica do direito do trabalho, a inserção da internet no ambiente laboral, o poder de direção do empregador e os princípios constitucionais garantidos e invioláveis do empregado.

Averiguou-se no segundo capítulo que a evolução tecnológica interferiu diretamente as relações pessoais, contudo no ambiente de trabalho, onde é necessário que o empregador e empregado saibam como agir diante do uso das novas tecnologias.

É preciso observar que mesmo diante de inúmeros benefícios advindos da tecnologia, existem divergências na prática trabalhista, uma vez que ocasionaram meios de violação da privacidade e intimidade. Quanto à empresa a legislação versa no sentido de que o mesmo pode exercer o direito de propriedade e o poder de direção (uso da rede, computador, e-mail corporativo), impondo por meio de regimentos internos que o uso da Internet seja apenas com a finalidade para o trabalho, não podendo o empregado fazer o uso excedendo o acordado no contrato de trabalho.

Entretanto, se por um lado os direitos e a segurança da empresa são praticados, por outro lado, os direitos fundamentais do empregado são garantidos Constitucionalmente, não podendo o empregador violar a intimidade, a privacidade e as correspondências (ainda

que eletrônica) dos seus funcionários. Vale-se da ética e do bom senso para que o uso dessa tecnologia não venha a influenciar negativamente as relações empregatícias. Assunto que será analisado no segundo e terceiro capítulo.

Destaca Rodriguez (APUD Gênova, 2009, p. 70):

O homem não pode ser tratado como uma coisa: deve ser sempre respeitado por sua própria dignidade. De modo que, em matéria de quantidade de trabalho, de condições de trabalho, de remuneração de trabalho, há limites intransponíveis que todos devemos respeitar e fazer respeitar.

O tema ainda não foi explorado a fundo, e inexistem leis específicas, ficando, apenas, poucas decisões dos Tribunais sobre a matéria discutida, as quais servem de direção para resolver conflitos que envolvem o assunto.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Será apresentado neste capítulo, um relato breve da Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, suas inúmeras formas e fases necessárias para que se possa verificar os atuais episódios fundados na sua evolução. Sendo colocada como referência a Revolução Industrial, onde surgiu o direito do trabalho e a sua avidez para inserção aos trabalhadores. Esta tenção refletiu no Brasil, ocasionando a adoção de normas jurídicas, transfigurando indispensável conceituar esse ramo do Direito.

2.1 O TRABALHO NA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O universo do trabalho afamado nos dias hoje tem início com a revolução industrial do século XVIII, na Inglaterra, a começar da origem da máquina de tecer, a evolução tecnológica atingiu os métodos de produção, incluindo a política (GONÇALVES, 2004).

Com as instaurações das indústrias foram indispensáveis pessoas para que pudessem manejar as máquinas, surgindo assim o trabalho salariado. Todavia, os proprietários das máquinas agiam como se seus empregados fossem escravos, uma vez que esses laboravam por até 16 (dezesesseis) horas. (GONÇALVES, 2004).

Nessa época os trabalhadores não dispunham de proteção Estatal, prevalecia o sistema liberal, e a regra geral era de não-intervenção.

A precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, assumiu às vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos. Durante o período de inatividade, o operário não percebia salário e, desse modo, passou a sentir a insegurança em que se encontrava, pois não havia leis que o amparassem, e o empregador, salvo raras exceções, não tinha interesse em que essas leis existissem (NASCIMENTO, 2014, p. 34).

A substituição da fabricação artesanal pela industrialização resultou em uma significativa diminuição de empregos, revelando um proveito do trabalho pela riqueza.

Assim, o liberalismo teve como característica relevante o abuso do trabalhador, que era submetido a jornadas de trabalhos excessivas, em condições de serviço vexatórias, obtendo importâncias irrisórias pelo seu esforço, devido a superabundância de mão de obra induzindo para que o capital estabelecesse o valor do trabalho.

A liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não.

[...]

Trabalhava-se enquanto a luz o permitisse (NASCIMENTO, 2014, p. 33).

Em razão da oposição dos trabalhadores, da pressão social, os trabalhadores começam a buscar a justiça social, e o Estado passa a constituir esse novo acontecimento impondo assim leis trabalhistas.

2.2 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Com a criação do setor industrial e a absoluta desproteção do trabalhador, a implantação de normas pelo Estado passa a ser urgente, a desproporção entre empregado e empregador é evidente, e leis não eram capazes de sanar os conflitos existentes na relação de trabalho.

O direito que regulava o vínculo empregatício era o Direito Civil, conquanto o mesmo não detinha solução para as divergências existentes.

A incapacidade do Direito Civil passa a ser imprescindível a criação de um novo ramo, o Direito do Trabalho, apoiado nesse conflito surge esta área, instituído para amparar o trabalhador, observando os seus direitos, salientando que o começo desse processo se deu por meio da organização sindical.

Este movimento, registrado ao final do século XVIII, passou a ser identificado como componente da sistematização das relações de trabalho, gerando regras coletivas de trabalho anteriormente ao Estado. (OLIVEIRA, 1997).

Constituindo-se como organização sindical, os trabalhadores atinaram nas ações coletivas um meio de refutar ao estuário jurídico liberal, que resguardava apenas os

sujeitos isolados nas relações de trabalho, passando então a elaborar projetos de normalização coletiva.

Os sindicatos passaram a ser reconhecidos em 1871 na Inglaterra com a Lei dos Sindicatos, em 1884 floresceu na França, com a Lei de Waldeck-Rousseau, que autorizava pessoas com profissões iguais integrar-se em associações sem permissão do governo. Os atos dos trabalhadores representaram uma das assinaladas potências do direito do trabalho. (NASCIMENTO, 2008).

Desta forma, os sindicatos passaram a ter mais forças participativas nos contratos de trabalho, acordando com as convenções coletivas vantagens ao trabalhador, atuando em contraposição com o poder Estatal, tornando-se importante para o advento do Direito do Trabalho.

Os operários idealizavam uma sociedade sem posições, para romper o modo de produção capitalista. Ainda que se parecesse incongruente as ideias do manifesto, convieram para que a classe operária pudesse se aliar em oposição à classe dominante, e conseqüentemente perceber que a distância entre as classes era absurda, aflorando a usura por seus direitos.

Neste contexto de protestações sociais que ocasionaram o aparecimento de uma compreensão da necessidade de proteção ao empregado, vale ressaltar a atitude da Igreja Católica, tendo em vista a liderança papal clamar o poder legislativo Estatais a divulgarem normalização dos contratos de trabalho, tal atuação ocorreu por intervenção do Papa Leão XIII, que em 15 de maio de 1891 publicou a Encíclica “Rerum Novarum”. (MORATO, 2003).

A interrogação a respeito das estruturas foi posta em cheque, a manifestação se espalhou pela Europa rapidamente, instrumentada na ideologia de luta dos trabalhadores. Esses fundamentos modificaram a estrutura do Estado Liberal, não havendo mais possibilidades de se manter ileso, prosseguindo assim para um Estado Social. (GONÇALVES, 2004).

O período entre o ano de 1848 e a primeira Guerra Mundial ficou identificado por melhorias e recessões entre os atos do movimento operário, e concomitantemente, o plano para o Estado atuar, originando uma área jurídica própria que condiz com a visão do Estado e a atividade dos operários vinda de baixo. (DELGADO, 2001).

Nesta concepção começa a desabrochar um ramo novo do Direito, proposto a instituir normas exclusivas a esfera trabalhista.

2.2.1 A Institucionalização do Direito do Trabalho

Com a criação do Direito do Trabalho, desabrochou simultaneamente a intervenção Estatal, e assim o Estado passou a estabelecer tenções de ação que apresentava uma nova posição nas relações sociais, utilizando-se de métodos como o delineamento, o dirigismo da economia e a intervenção contratual. (NASCIMENTO, 2008).

O aspecto de intervenção do Estado se dá por meio da normatização das iniciativas privadas, que passam a ser substituídas pelo interesse coletivo sob o particular. Surgindo no pós guerra o regime constitucional social, incluindo nas Constituições de alguns países as leis trabalhistas.

Delgado (2001) denomina com etapa da fundação do Direito do Trabalho, a fase posterior a primeira Guerra Mundial, que possui como referência a Constituição de Weimar, a criação da Organização Internacional do Trabalho, e ainda a Constituição do México de 1917.

A Constituição Mexicana (1917), foi a primeira do mundo a fomentar leis a respeito do Direito do Trabalho, onde já se proferia jornadas de trabalhos de 8 horas diárias, repouso semanal, salário mínimo, limitação de 6 horas aos menores de 16 anos, direito de sindicato, igualdade de salário, adicional por hora extra, proibição de trabalho para os menores de 12 anos, bem como outras garantias ao trabalhador obtidos e referidos no artigo 123 da Constituição do México, surgindo assim a intervenção Estatal na tutela ao empregado. (NASCIMENTO, 2008).

A Constituição de Weimar, em 1919, da Alemanha, foi a segunda a ponderar sobre conteúdo, que abrangeu direitos trabalhistas ainda mais desenvolvidos do que a Constituição do México (1917), destacando-se a participação dos trabalhadores na empresa, a representação dos trabalhadores, o direito ao seguro social, a liberdade de acordo para defender e melhorar suas condições de trabalho, entre outros direitos alcançados, ressaltando que as suas ideias influenciaram toda a Europa. (GONÇALVES, 2004).

Posteriormente as Constituições Mexicana (1917) e de Weimar (1919), outra referência histórica a ser aludido é a “Carta del Lavoro, de 1927, na Itália, registro essencial que instituiu uma determinação trabalhista e política concentrada e com uma forte intervenção do Estado.

A “Carta del Lavoro” era significativa para a ideologia das concepções do corporativismo, entretanto, os sindicatos não dispuseram de autossuficiência, sendo a ordenação sindical configurada pelo Estado, impossibilitando assim sua autonomia de ação e de se organizar. No entanto, se de um lado o comparecimento do Estado proporcionou a tutela aos trabalhadores por meio de leis, por outro lado, a direção Estatal sobre os movimentos sindicais foi prejudicial para o progresso do mesmo. (NACIMENTO, 2008).

Contudo, as primeiras leis do direito sindical que induziu outros países, tiveram início neste documento, surgindo às bases sindicais como meio de proteção aos trabalhadores.

Ao fim da Primeira Guerra Mundial, criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o intento de conceber melhores condições ao trabalho, inserindo ainda a equidade entre homens e mulheres. Dessa forma o Direito do Trabalho começa a demonstrar ambição por uma sociedade mais justa e imparcial. (MORATO, 2003).

Em relação ao período de fundação do Direito do Trabalho, Nascimento destaca:

O direito do trabalho ganhou consistência e autonomia, impondo-se na ciência jurídica como o ramo do direito que traduz as aspirações da época em que vivemos.

O direito do trabalho tende à realização de um valor: a justiça social. Não é o único meio de sua consecução, mas é uma das formas pelas quais um conjunto de medidas que envolvem técnicas econômicas de melhor distribuição de riquezas, técnicas políticas de organização da convivência dos homens e do Estado e técnicas jurídicas destinadas a garantir a liberdade do ser humano, dimensionando-a num sentido social, visa a atingir a justiça social (2014, p.45).

Assim, temos início a lógica de proteção do Estado, considerando o trabalhador como lado mais fraco da relação de trabalho, sendo assim considerado hipossuficiente.

2.3 DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

A tutela aos trabalhadores proveniente das lutas operárias em esfera mundial, especialmente na Europa, teve seus reflexos no Brasil, que repleto de inovações incentivou decisões no governo brasileiro. Entretanto, as mudanças no Direito do Trabalho do Brasil não são oriundas de pretensões comuns, dado que improvavelmente

dispõe de força para postularem seus intuitos, decorrendo os direitos adquiridos de concessões do Estado.

2.3.1 Histórico

O Direito do Trabalho no Brasil, alusivo ao progresso histórico das leis trabalhistas, de acordo com Russomano (2004), foi dividido em três importantes momentos: do Descobrimento à Abolição; da República à campanha política da “Aliança Liberal”; e o da Revolução de 1930 adiante.

O primeiro momento, de 1500 à 1822, no que se refere a legislação trabalhista é considerável a contar da Independência Brasileira, dado que a Constituição Imperial (1824) impediu a organização de associações e assegurou a autonomia de trabalho. Representando como símbolo histórico desse período a Lei Áurea, abolindo a escravidão no Brasil, e sendo essa considerada a lei trabalhista de maior valor decretada em nosso País. (RUSSOMANO, 2004)

O segundo momento tem início com a proclamação da República (1889), concentrado nos projetos que dispõe sobre o trabalho na agricultura, tendo em vista que nosso País é altamente agrícola. Evidencia-se que em 1915 teve o primeiro esboço do Código de Trabalho, versando que os contratos de trabalho deveriam abranger: duração de vigência inferior a quatro anos; indicação com detalhes do serviço; salário ajustado; prazo e forma de pagamento; enunciação do local onde o trabalho deveria ser executado. (SUSSEKIND; TEIXEIRA, 2000).

Apesar da Constituição Federal não ser o local para se introduzir as relações entre o empregado e o empregador, a Constituição de 1988 pretendendo tutelar o trabalhador, regulou no artigo 7º garantias aos trabalhadores. Nos incisos IV ao X, trouxe valores mínimos e condições a serem pagos, com o intento de preservar a igualdade de capital, impedindo que houvesse diferenças salariais em razão de sexo, cor, estado civil ou idade; proibindo diferenciação referente ao salário e contratação de trabalhadores portadores de deficiência, assegurando também a uniformidade de direitos dos trabalhadores com vínculos permanentes, dos trabalhadores avulsos.

No entanto, o resguardo ao trabalhador não se restringe apenas em um artigo específico, mas em diversas leis espalhadas na Constituição Federal.

Cita a Constituição Federal, no artigo 3º, no inciso III, a relevância do Direito do Trabalho para concretizar as noções de um Estado Democrático de Direito, tendo como finalidade a extinção da pobreza e marginalização, além de escassear as discrepâncias sociais.

Outro artigo Constitucional que se refere a matéria trabalhista é o artigo 193, declarando que “a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem estar e a justiça social”.

A Constituição Federal do Brasil ofereceu uma ampla proteção laboral, servindo de embasamento a este novo ramo, o Direito do Trabalho, que dentro dessa concepção passa a ser indispensável conceituar essa disciplina.

2.3.2 Conceito e Finalidade

Foram criadas inúmeras intitulações para denominar a matéria do trabalho, tendo como exemplo, segundo Delgado:

O ramo jurídico em análise já recebeu diferentes denominações desde o início de sua existência, no século XIX, a par da hoje consagrada Direito do Trabalho. Trata-se, principalmente, de: Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Sindical e Direito Social (2015, p.48).

A terminologia “Legislação do Trabalho” foi a primeira descrita na Constituição Federal de 1934, sendo grandemente reprovada porque a matéria analisada não é exclusivamente a trazida nas leis, mas da mesma forma os princípios, acordos e convenções, além do contrato de trabalho. Em seguida a Constituição de 1937 utilizou a denominação “Direito Operário”, entretanto este termo limitava-se apenas a uma categoria de trabalhador, e com o progresso do Direito, passou a englobar os demais trabalhadores. Adiante ganhou força a terminologia “Direito Social”, contudo é um termo vago e genérico, alega-se que o Direito por si é social, assim é uma característica de todos os ramos do Direito. Houve também o “Direito Sindical”, mas o mesmo não foi acolhido por se restringir aos sindicatos para regulamentar sua organização. E finalmente, temos a nomenclatura do “Direito do

Trabalho”, criada na Alemanha em 1912, tratando das relações de trabalho em geral, não se restringindo a especificidades, como trabalho em indústrias ou sindicatos; assim a Constituição de 1946 e as demais passaram a usar essa expressão. (ROCHA, 2005).

A terminologia mais usada nos dias de hoje no mundo é o “Direito do Trabalho”, ultrapassando todas as demais.

Após o firmamento do termo “Direito do Trabalho” aparece a função de conceituar este ramo, e empenhado nessa responsabilidade Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 47) retrata como:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Ainda, Nascimento (2008), conceitua como sendo um ramo que tem por finalidade disciplinar as normas jurídicas nas relações de trabalho do subalterno, determinando os indivíduos e organizando de forma à proteger esse trabalho.

Os conceitos alusivos do Direito do Trabalho confirmam que sua missão principal é proteger as condições de trabalho decente ao trabalhador, resguardando seus direitos, tendo em vista o funcionário ser a parte mais fraca da relação laboral.

Nesta perspectiva o Direito do Trabalho tem uma maior proteção com os trabalhadores, por meio de uma legislação que tem como finalidade defende-los, visando também melhores possibilidades de trabalho.

Este ramo do Direito tem como princípio a proteção ao trabalhador, já que não satisfaria o direito à liberdade e a vida, sem sua satisfação que decorre do seu trabalho.

Com a evolução da sociedade, o Direito do Trabalho teve que transpassar a esfera de sua aplicação, não se restringindo apenas em determinar regras sobre as relações de emprego, surgindo à necessidade de afastar o gradual desemprego, os contratos de trabalho que não se encontram de acordo com a lei, entre outras atribuições que lhe sobraram, contudo, os problemas sociais não devem intervir na sua finalidade maior, que é a tutela do trabalhador.

3. INTERNET E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

No presente capítulo serão relatadas as relações de trabalho na atualidade, entre o empregado e o empregador, bem como o uso da internet nos vínculos laborais, o poder de direção do empregador, e os princípios constitucionais garantidos aos trabalhadores.

3.1 TRANSIÇÕES DA RELAÇÃO DE TRABALHO PROVENIENTES DA TECNOLOGIA

Movido pelo desenvolvimento da Internet, especialmente na atualidade, constata-se o advento de diversos meios de trabalho e evidentes alterações. Porém, ainda que os meios tecnológicos tenham desencadeado diversos meios de trabalho, para a sociedade sua estrutura mantém-se a mesma, um meio de produção e progresso dos cidadãos em todo o mundo.

Seguindo a evolução, onde a Internet é utilizada como ferramenta de trabalho, as relações de trabalho na era informatizada encontram-se sem respaldo das leis.

Diante do surgimento de novos conflitos e a fim de disciplinar relações jurídicas antes inexistentes, é necessário que as normas e princípios trabalhistas sejam analisados sob a ótica do novo contexto histórico para que a tecnologia seja empregada para melhorar a relação entre empregado e empregador, e não abalar as estruturas sobre as quais seus direitos foram construídos (A relação de trabalho na era das máquinas. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/coluna-do-levy-salomao/coluna-do-levy-salomao-a-relacao-de-trabalho-na-era-das-maquinas-26112015>>. Acesso em 04/07/2018).

É fato notório que o uso da internet é uma ferramenta importantíssima para diversas atividades empresariais, bem como o acesso facilitado a todas as pessoas surgiram inúmeras situações envolvendo os contratos de trabalho, contudo não temos no Brasil legislação específica regulamentando-as (As redes sociais, a internet e as relações de trabalho. Disponível em: <https://juliananespoli.jusbrasil.com.br/artigos/397988781/as-redes-sociais-a-internet-e-as-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 04/07/2018).

O sistema de produção direcionado para a tecnologia, contrário a forma precedente, dá início as inovações e outras prerrogativas. A situação começa a se modificar, possibilitando uma maior flexibilização exigida ao empregado quanto à forma de laborar, aos turnos, bem como o local de fornecimento do serviço, visando o aumento da produção, do capital, e a concorrência no mercado. Nesse seguimento, Gênova (2009, p. 38) expressa “As transformações das economias mundiais sofrem uma tendência da busca da flexibilidade perante as relações de trabalho”.

Vivemos uma realidade de rápidas transformações tecnológicas, que fazem com que os limites das relações de trabalho estejam passando por um processo de alargamento e flexibilização, constituindo um espaço experimental para novas regulamentações que permitam o ajustamento da produção, do emprego e das condições de trabalho a essas inovações (Nova realidade digital tem reflexos nas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/dossies-1-72/reportagens/internet/net04.htm>>. Acesso em 05/07/2018).

O progresso das tecnologias, a rede de computadores interligados e a automatização modificaram o cenário do trabalho e trouxeram novos aspectos, onde o trabalhador requer o uso progressivo da inovação, da mentalidade e do raciocínio, onde o esforço físico passa a ser menos utilizado. Assim, a tecnologia expandiu fronteiras e abriu portas para os atuais meios de trabalho, surgindo novas profissões, bem como a versatilidade para prestação de serviço, que se desviam das relações empregatícias clássicas.

É notório as modificações no ambiente de trabalho, visando otimizar o tempo do empregado, propiciar melhor atendimento aos clientes, com expectativa de crescimento e a agilidade nas demandas de trabalho. Como enfatiza Sako (2014, p. 22) “As unidades econômicas conduzem suas relações para maximizar o lucro, incentivando a inovação, a desregulamentação e a flexibilidade da legislação trabalhista”.

Ainda nesse sentido, Sako (2014, p.21), descreve a respeito da era digital nas empresas:

Empreendedores da internet, pessoas e organizações constituídas por investidores, tecnólogos e capitalistas de alto risco interagem virtualmente e conjugam seus esforços num processo de produção e inovação, criam empresas, fazem dinheiro das ideias, mercadoria do dinheiro, produzem bens e serviços, integrando a relação capital, trabalho e tecnologia.

O poder tecnológico é uma realidade, estudiosos se manifestam no sentido que o impacto da informática, quando aplicado no ambiente laboral, interfere de forma direta em tomada de propósitos, na forma de direcionar trabalho ou até mesmo solucionar problemas, refletem circunstâncias que refluem as leis de modo geral. Visto que temos de um lado uma nova forma de trabalho, e de outros, novos riscos na forma para implantação e fiscalização por parte do empregador, que se encontram limitados e garantidos à privacidade do empregado. (GRASSELLI, 2011).

Mediante todos os reflexos positivos que a Internet proporcionou no ambiente de trabalho, não podemos deixar de destacar, que o uso desta ferramenta disponibilizada pelo empregador, quando utilizada de forma indevida, para fins pessoais, e que não condizem com as tarefas que deveriam ser executadas, afeta diretamente o ambiente laboral, bem como a produtividade da empresa.

3.2 DA SUBORDINAÇÃO E DO PODER DIRETIVO

Nas relações de trabalho, empregado e empregador pactuam um contrato o qual o empregado se subordina ao empregador, entregando ao mesmo a direção de suas tarefas. Dessa forma, fica evidente a subordinação estabelecida entre as partes.

Grasseli (2011, p. 56) denominada subordinação como:

Estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação do empregado de se submeter a essas ordens. Todo contrato de trabalho pois, gera o estado de subordinação do empregado, isto é, do trabalhar que, assim, se deve curvar aos critérios diretivos do empregador, suas disposições quando aos métodos de execução, usos e modalidades próprias da empresa.

O empregador por ser proprietário da empresa, desempenha o poder diretivo, consistindo em dirigir a forma que o empregado irá exercer suas atividades em virtude de contrato de trabalho, justificando em diversas ocasiões que o uso da internet e das mensagens eletrônicas destinadas ao trabalho, poderiam ser monitoradas e o seu uso limitado, objetivando a máxima execução das atividades laborais.

Baseado no Artigo 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT, o poder de direção do empregador divide-se no poder organizacional, poder de controlar e disciplinar.

O poder diretivo, segundo Grasselli (2011, p.59) denomina-se:

O termo “poder” vem do latim “potere” (“poti), que significa chefe de um grupo; traduz a ideia de posse, de obediência e de força, pressupondo existência de vários graus entre pessoas unidas por um vínculo de autoridade. Na atual fase do Direito, embora não se admita a supremacia de um sujeito da relação jurídica sobre o outro (nas relações laborais ou em quaisquer relações jurídicas), entende-se que a relação empregatícia pressupõe o exercício de um poder diretivo do empregador sobre o empregado.

Dessa forma, o poder diretivo resulta no poder de regular a atividade financeira no geral, abrangendo toda a estruturação empresarial, desde tarefas, cargos, até a forma para prestação de serviço, através de regras, regimentos internos, orientações e procedimentos, além de reprimir através de medidas punitivas (poder disciplinar), para que consiga obter os fins almejados pela empresa.

Entretanto, os direitos do empregado garantidos na Constituição Federal deverão ser observados, como a intimidade e privacidade, o que deverá impor limites à fiscalização do empregado.

3.3 PROTEÇÕES CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO

Os vínculos existentes entre o trabalho e as tecnologias advindas da era da informação, refletem na necessidade de analisar as questões que apontam o uso da internet pelo trabalhador no expediente de trabalho. Se, de certa forma, os rendimentos e capacidades despertam encantamento, por outro lado temos os direitos individuais que podem ser ameaçados.

Frente ao poder diretivo do empregador, torna-se necessário à proteção aos dados pessoais. A Carta Magna de 1988, em seu art. 5º garante os direitos fundamentais que devem ser preservados, dentre eles para o presente trabalho, são imprescindíveis, o direito a intimidade e a privacidade do trabalhador, direitos que não podem ser renunciados ou substituídos.

3.3.1 Da Dignidade da Pessoa Humana

A Constituição Federal em seu art. 1º, III consagra a dignidade da pessoa humana, bem como o art. 5º e seus incisos como base fundamental a ser observado.

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;

Segundo Rodriguez (APUD Gênova, 2009, p. 70):

O homem não pode ser tratado como uma coisa: deve ser sempre respeitado por sua própria dignidade. De modo que, em matéria de quantidade de trabalho, de condições de trabalho, de remuneração de trabalho, há limites intransponíveis que todos devemos respeitar e fazer respeitar.

Ainda, acrescenta Grasselli (2011, p. 33):

Pode ser identificado como um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas pelo simples fato de sua existência no mundo. Trata-se de um respeito à criação, independente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade tem relação tanto com a liberdade e valores de espírito como com as condições materiais de subsistência.

Contata-se, então, que o trabalho humano deve ser preservado e valorizado de forma nobre, com o propósito de proteger o trabalhador.

3.3.2 Direto à privacidade e intimidade

Da privacidade surge à intimidade e o segredo, ao passo que cada um tem direito de guardar para si assuntos particulares, não importando qual conteúdo seja. A intimidade pode abranger os círculos de amigos e família, deixando de fora quem não tenha

qualquer vínculo afetivo próximo. Tal direito encontra-se explicitamente protegido pela Constituição Federal, em seu art. 5º, X, que assegura que a intimidade e a privacidade são invioláveis, *in verbis*:

Art. 5º [...] X

São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação.

Portanto, é claro o direito a reserva da intimidade na vida privada, ficando a critério de cada um controlar a interferência de terceiros no particular, assim como coibir o acesso a quaisquer informações, impedindo também que as mesmas sejam divulgadas.

Em virtude dos avanços tecnológicos, essa descrição com a vida íntima acaba não sendo totalmente resguardada, principalmente após a internet e redes sociais. O controle que cada um exercia sobre os dados pessoais vem a sofrer impactos resultantes dos recursos tecnológicos, dos meios de armazenamentos e alastramento de dados, tornando a conservação das informações uma dificuldade de alto risco.

O direito à intimidade corresponde à esfera da personalidade que pretendemos excluir do conhecimento da sociedade. O próprio termo justifica. Íntimo é proveniente do latim *intimus*, que é superlativo de interior. Trata-se do indivíduo enquanto voltado a seu foro interno, aquilo que há de mais singular, secreto, misterioso e incomunicável. Intimidade seria, assim, um direito de proteção mais severo que a privacidade (O direito à privacidade como limite ao poder diretivo do empregador: o caso da inviolabilidade do correio eletrônico. Disponível em: <http://www.pucrs.br/edipucrs/XISalaoIC/Ciencias_Sociais_Aplicadas/Direito/83504-GUILHERMEAUGUSTOPINTODASILVA.pdf>. Acesso em: 04/07/2018).

Nesse sentido, Barros (1997, p.28) conceitua o direito à intimidade como:

Aquele que visa resguardar as pessoas dos sentidos alheios, principalmente da vista e ouvidos de outrem; pressupõe ingerência na esfera íntima das pessoas através de espionagem e divulgação de fatos íntimos obtidos ilícitamente. Seu fundamento é o direito à liberdade de fazer e de não fazer. É o “direito de ser deixado em paz.

A intimidade é a competência que cada um tem de sua vida, destinada para si. São informações que compreendem exclusivamente a própria vida, atribuindo unicamente a cada um decidir o que poderá ser propagado ou não.

Tutelado constitucionalmente, a intimidade como direito fundamental deve ser analisada, de modo com que não haja invasão abusiva por meio do empregador, no modo de fiscalizar e dirigir seus funcionários.

3.3.3 A inviolabilidade de Correspondência

A preservação do sigilo de correspondência encontra-se concretizada na Constituição Federal no art. 5º, inciso XII, como forma de proteger a intimidade do particular.

XII - e 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.

A tutela do sigilo de correspondência, considerada inviolável, na definição Constitucional, é uma das particularidades da proteção ao direito à intimidade, exposto anteriormente, garantindo a liberdade do modo de pensar, visto que a privacidade garante a falta de intervenção de terceiros nesses meios de comunicabilidade, podendo ser de forma telefônica, via e-mail ou postais.

A Constituição Federal prevê ainda, em seu art. 139, inc. III, hipótese de exceção para violar o direito ao sigilo de correspondência, hipótese essa que se dá apenas em situações extraordinárias, em situações de estado de sitio decretada.

Convém ressaltar, que conforme preceituado na Constituição Federal em seu artigo 21, X, é de competência da União manter o serviço postal e correio, deste modo, tornou-se questionável que mensagens eletrônicas utilizadas como forma de correspondência sejam consideradas como serviço postal, e conseqüentemente a garantia de sua inviolabilidade caso sejam abertas.

As correspondências entregues fisicamente tem sua inviolabilidade incontestável pelo motivo do remetente ser possuidor incipiente da carta, e o possuidor final o destinatário, desde que a toma. Atualmente, com as correspondências eletrônicas não funcionam da mesma maneira, já que os indivíduos as recebem por meio de computadores, que podem ser utilizados na empresa (o qual não é proprietário), tendo como consequência, muitas vezes, ao acesso dessas informações por terceiros.

Todavia, a Carta Magna não é clara ao citar no art. 5º, XII, sua aplicação no caso de correspondências eletrônicas, tornando-se discutível a violação de cartas entregues pelos serviços postais, e as eletrônicas visualizadas no ambiente de trabalho.

4. MONITORAMENTOS DAS MENSAGENS

Como apresentado anteriormente, a legalidade para que o empregador exerça sobre o funcionário o poder de direção em suas tarefas, encontra-se prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, entretanto, deve-se observar o princípio da razoabilidade para exercer o controle sobre os empregados, uma vez que o mesmo tem o direito de ter sua privacidade e intimidade preservada.

Por referir-se a um novo assunto no âmbito laboral, a matéria é bastante discutida, visto que é fundamental saber de que forma é realizado o monitoramento dos funcionários, e quais são as limitações.

Sob o pretexto do poder diretivo, as empresas começaram a fiscalizar o uso da internet no horário de expediente, com o intuito de verificar se o tempo aplicado na internet estava sendo utilizado para fins particulares ou profissionais, e ainda se o e-mail corporativo seguiam as normas da empresa. (MANTOVANI, 2009).

Segundo pesquisa realizada pelo Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Educação Continuada (CPDEC), com cerca de 800 interrogados, 62% dos profissionais declaram terem constatado colaboradores usando a internet e recursos fornecidos pela empresa para fins pessoais. (O uso a internet no ambiente profissional e o impacto na produtividade. Disponível em: <<http://www.cpdec.com.br/o-uso-da-internet-no-ambiente-profissional-e-o-impacto-na-produtividade/>>. Acesso em: 10/07/2018).

Frente ao progresso tecnológico, os empregadores tem o desafio de determinar limites quanto à utilização da internet. O monitoramento das mensagens é realizado pela empresa como forma de averiguar os sites acessados, bem como e-mails enviados e recebidos pelo empregado, através de ferramentas de segurança disponibilizadas pelos próprios navegadores de internet, como a Internet Explorer, Mozilla Firefox e Google Chrome, além de softwares e hardwares instalados nos computadores, que controlam as atividades realizadas, permitindo acesso inclusive aos assuntos tratados nas mensagens.

O empregador baseia-se na licitude para monitorar o uso da internet no direito de propriedade do bem, amparado no art. 5º, XXII da Constituição Federal, e ainda no art.

1.228 do Código Civil. Como exemplos de propriedade da empresa se têm as máquinas, os imóveis, sistemas, materiais fornecidos pelo empregador como ferramenta de trabalho.

Todavia, mesmo tutelado pelo direito de propriedade, o empregador não pode praticar de forma abusiva o seu poder de direção como forma de acesso e fiscalização, uma vez que os direitos do trabalhador, garantidos na Carta Magna, não podem ser restringidos frente ao direito de propriedade, permanecendo a divergência entre o poder da empresa e os direitos personalíssimos do empregado, necessitando então de equilíbrio nos atos praticados.

4.1 LIMITES PARA CONTROLAR O ACESSO À INTERNET E MENSAGENS ELETRÔNICAS

No ponto de vista legal, como já mencionado, não é claro os limites para fiscalização, e até qual ponto fere os direitos do trabalhador, tornando-se necessário que sejam determinados parâmetros para supervisão.

A legislação de trabalho não dispõe de uma norma própria no que diz respeito ao monitoramento das mensagens no local de trabalho, ocasionando que a regulamentação de uso fique a favor do empregador, que tem o poder de regular os atos praticados, inclusive a aplicação do poder disciplinar, estipulando sanções, como a suspensão em casos graves de descumprimento as regras acordadas no contrato de trabalho, conforme prevê a CLT, em seu art. 494.

O e-mail corporativo é uma ferramenta fornecida pela empresa para fins profissionais, com a finalidade de facilitar as relações no trabalho. Segundo Grasselli, referente ao acesso ao e-mail profissional: “As mensagens eletrônicas cujo conteúdo esteja relacionado com a atividade laboral, ou seja, mensagens de trabalho podem ser livremente examinadas pelo empresário sem que configure violação à intimidade do trabalhador” (2011, p. 82).

O e-mail pessoal, criado pelo empregado para fins particulares é questionável no que tange a sua fiscalização no ambiente de trabalho, uma vez que diz respeito somente a assuntos pessoais.

Nesse sentido, afirma Dalazen:

No caso de e-mail particular ou pessoal do empregado, ninguém pode exercer controle de conteúdo, porquanto a Constituição Federal assegura a todo cidadão não apenas o direito à privacidade e à intimidade como também ao sigilo de correspondência, o que alcança qualquer forma de comunicação pessoal (**E-mail: o empregador pode monitorar?**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/monitoramentodee-mail.htm>>. Acesso em: 05/07/2018).

É possível que os e-mails particulares do empregado sejam controlados, mas de forma que respeite sua intimidade, já que se tratando de mensagem pessoal não é permitido acesso ao conteúdo, ou seja, monitorando apenas a quantidade de mensagens enviadas e recebidas, sem visualizar seu conteúdo, visto que o empregador é detentor do equipamento utilizado pelo empregado. (GRASSELLI, 2011).

Como não existe critério para fiscalizar as mensagens, os limites para tal ato não está fixado em lei, e são elaborados pela própria empresa que dispõe dos computadores para uso dos colaboradores, por meio de regimentos internos, lembretes em tela e anúncios divulgados no trabalho, conseqüentemente, com conhecimento do empregado sobre o uso e limites dos equipamentos eletrônicos fornecidos.

Rocha (2004) discorre:

Grande número de empresas já definiu normas proibindo o uso do computador para toda linha e qualquer atividade que saia da rotina de trabalho. Alguns colocando aviso na primeira tela de forma que, todos os dias, ao abrir o computador, o empregado é lembrado da proibição. Outras vão mais longe e informam que as operações dos usuários são diariamente monitoradas com aquele fim. (p.169).

A fiscalização deve ser formalizada, com o conhecimento do empregado de que está sendo monitorado, inserido nos termos de responsabilidades e regimentos internos das empresas, de forma expressa, com a ciência e assinatura do empregado, de que todos os equipamentos eletrônicos fornecidos pela empresa como ferramenta de trabalho são propriedades da empresa, e que não devem ser utilizados para fins que não são pertinentes ao trabalho. (GRASSELLI, 2011).

Dessa forma, o empregado estará ciente do monitoramento do empregador, e os fins destinados aos equipamentos, somente para uso profissional. Entretanto, o direito mesmo

não definido em lei, não é ilimitado frente aos direitos fundamentais do funcionário, sendo oportuno o uso do bom senso nas relações de trabalho.

Como citado em tópico anterior, o respeito à dignidade da pessoa humana deve ser observado, além da aplicação do princípio da razoabilidade para fiscalização, definido por Engel (APUD Silva, 2005, p. 122):

Significa buscar o meio-termo na investigação das relações entre meios e fins. O razoável é o justo, o adequado, o pensado satisfatoriamente, o conforme a razão. Não contudo, a uma razão fundada na lógica matemática, puramente formal, senão uma razão sedimentada na lógica razoável, do humano, da vida humana.

O direito do trabalho sempre garantiu e tutelou os direitos do trabalhador, contudo, no que diz respeito às relações de trabalho na era virtual, as leis não se adaptam, ficando evidente a necessidade de buscar formas para monitorar o período de utilização da internet (exercido pelo direito de propriedade do empregador), mas sem que isso cause a violação dos direitos à vida íntima e privada do empregado.

4.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DO TEMA

Frente aos grandes avanços tecnológicos e alterações no contrato de trabalho, surge à necessidade, perante a ausência de leis específicas, de buscar por meios das jurisprudências decisões que possam abranger o tema estudado, uma vez que encontram-se forçados a resolverem conflitos nas atuais relações contratuais de trabalho.

Os direitos fundamentais do empregado são protegidos pela CF e como observado deve recair sobre as mensagens de cunho pessoal, uma vez que as mensagens corporativas é disponibilizado pela empresa e podem estar perante a fiscalização do empregador, exercendo o seu poder de direção, garantido pela CLT, tencionando a eficiência e cumprimentos das normas impostas nos regimentos internos da empresa.

Convém concordar que a troca de mensagens e o acesso à internet no computador da empresa estão sujeitos a invasão de vírus na rede e conseqüentemente extravio de informações sigilosas, de forma que o empregador proteger os dados da empresa por

meio da fiscalização dos sites e acessos, e não necessariamente do conteúdo de mensagens caráter pessoal e íntimo.

Nesse seguimento, vamos analisar algumas decisões do judiciário em que ocorre o uso indevido das ferramentas fornecidas pela empresa, e que fortalecem a vertente que o monitoramento das mensagens é direito do empregador, decorrente do poder diretivo e o direito propriedade.

TRT-PR-12-09-2008 "E-MAIL" CORPORATIVO. RASTREAMENTO PELA EMPRESA. INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL. Evidente que o empregado, ao receber uma caixa de "e-mail" 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, podendo o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, sem que tal situação configure dano moral ao empregado. (TRT-9 31555200710906 PR 31555-2007-10-9-0-6, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 25/09/2009)

Logo, é evidente que as ferramentas, como equipamentos e redes pertencem ao patrimônio da empresa, ficando os empregados subordinados as regras de uso imposta pelo empregador.

A observação assentada em alguns casos é que o empregado tome ciência dos limites impostos pelo empregador quanto ao uso da internet, através dos regimentos internos e estipulado no próprio contrato de trabalho, sendo o empregado subordinado a seguir as regras da empresa.

JUSTA CAUSA OBREIRA. E-MAIL CORPORATIVO. DESVIRTUAMENTO. QUEBRA DE DEVER CONTRATUAL DE CONDUTA. Constitui falta grave o uso indevido do e-mail corporativo para fins ilícitos, conduta que caracteriza quebra de um dever contratual, vez que tal instrumento ostenta a natureza jurídica de ferramenta do trabalho, fornecida pelo empregador, devendo ser usada de maneira adequada, de modo a não ferir a imagem do empreendimento. Qualquer postura contrária no sentido de malferir o objetivo proposto nas normas internas do empreendimento constitui falta grave. Recurso conhecido e não provido. (TRT-16 1227200701616005 MA 01227-2007-016-16-00-5, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 18/03/2010, Data de Publicação: 10/05/2010)

A maioria das decisões entende como admissível o monitoramento do uso da internet e do e-mail corporativo da empresa, entretanto, o que diz respeito ao e-mail pessoal, onde o

empregador tem acesso ao conteúdo, a privacidade e intimidade do funcionário devem ser observadas.

DANOS MORAIS. E-MAIL PESSOAL MONITORADO PELO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA. O ato patronal de monitoramento de mensagens enviadas e recebidas através de e-mail pessoal do empregado, sem a autorização deste, assegura-lhe o direito à indenização por danos morais por violação à intimidade e à vida privada. (TRT 17ª R., RO 0099800-80.2011.5.17.0013, Rel. Desembargador Lino Faria Petelinkar, DEJT 02/10/2013). (TRT-17 - RO: 00998008020115170013, Relator: DESEMBARGADOR LINO FARIA PETELINKAR, Data de Julgamento: 26/09/2013, Data de Publicação: 02/10/2013)

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E VIOLAÇÃO DE CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA (E-MAIL) . Trata-se de pedido de indenização por danos morais, em razão de assédio moral e violação de correspondência eletrônica (e-mail). O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto probatório, entendeu que ficou comprovado o assédio moral (por meio de perseguição, rigor excessivo e chacota) e a violação da correspondência eletrônica (chacota baseada no conteúdo dos e-mails), ferindo direitos da imagem e vida privada da reclamante. Assim, sob o enfoque probatório, não há como se chegar a conclusão contrária nesta esfera recursal, pois, nos termos da Súmula nº 126 do TST, é vedado o reexame do conteúdo das provas produzidas e a sua valoração. A aplicação da Súmula nº 126 do TST impede o exame da alegação de violação de lei e de que foi contrariada súmula, bem como dos arestos colacionados. Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. A jurisprudência desta Corte estabelece que a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral apenas é viável quando a condenação é irrisória ou exorbitante. No caso, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), e, ante os fatos consignados (assédio moral e violação de correspondência eletrônica), não é desproporcional o valor fixado, o que não justifica a excepcional intervenção desta Corte no feito. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 3151320135090029, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 25/02/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015)

Observadas as jurisprudências expostas, é fundamental que o funcionário tenha ciência de que está sendo monitorado, já que empregador tem liberdade de fiscalizar os acessos da rede, do e-mail corporativo, entre outros fornecidos pela empresa, com finalidade estritamente profissional, visto que a empresa tenciona o bom aproveitamento do tempo e uso das ferramentas disponibilizadas, porém, cumpre ressaltar que no diz que respeito à vida íntima e privada do empregado (como o uso do e-mail pessoal), o mesmo não deve ter acesso ao seu conteúdo, uma vez que estaria violando um direito fundamental assegurado na Lei Maior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Grandes são as transformações no Direito do Trabalho no decorrer dos anos, em especial nos últimos tempos, onde constatamos a revolução tecnológica que está presente no ambiente de trabalho.

Os valores morais, especialmente os inerentes a dignidade da pessoa humana, estimulou transformações para o direito, principalmente na Constituição Mexicana de 1917, que foi a primeira do mundo a impulsionar leis a respeito do Direito do Trabalho, posto que as situações de trabalho eram desonrantes, onde os empregados era submetidos a condições de escravidão, onde o Estado era inoperante.

Observando o cenário atual, o desenvolvimento tecnológico trouxe grandes benefícios para o âmbito organizacional, com novos métodos gestão no trabalho, celeridade e eficiência no trabalho.

A análise presente monografia tem como finalidade observar as mudanças advindas da internet, com o avanço das tecnologias, onde pode-se constatar que leis trabalhistas ainda não omissas no que se refere ao direito eletrônico e a fiscalização exercida pela empresa, que pendem para interferir, em casos extremos, diretamente na vida íntima do empregado.

Cumpramos ressaltar, que não se admita qualquer regresso legislativo conquistados ao longo do tempo no Direito do Trabalho, que por se tratar de um direito social encontram-se amparados na Carta Magna para que não sejam violados. Do mesmo modo, os direitos garantidos constitucionalmente devem ser respeitados, como a privacidade, intimidade e sigilo de correspondência.

Destaca-se, que o empregador também deve proteger o seu patrimônio, e da mesma forma o poder de direção encontra-se previsto na CLT, possibilitando de forma lícita, que o mesmo inspecione as atividades praticadas no local de trabalho.

É necessário que se construa uma moderação, entre a imposição da empresa, e a tutela dos direitos garantidos ao trabalhador. A falta desse equilíbrio compromete as relações de trabalho, tanto para o aspecto da empresa, quanto o aspecto humano.

A presença utilização para fins pessoais da internet no ambiente e trabalho é uma realidade nas empresas, entretanto, o uso deve respeitar as normas dispostas pelo

empregador por meio de regimentos e acordado no contrato de trabalho, para que não haja excesso de uso, assim como evitar que os dados pessoais possam ser observados.

Desta forma, observando os direitos constitucionais do empregado, preservando sua intimidade (nos casos de mensagens pessoais), o empregador provido do poder de direção e propriedade dos bens da empresa (computador, rede), pode realizar o monitoramento do acesso à internet, a fim de verificar o uso irregular da ferramenta fornecida, especialmente o e-mail corporativo, disponibilizado pela empresa para fins profissionais, mediante prévio conhecimento do empregado.

Atualmente, a difícil tarefa do judiciário é verificar os abusos de fiscalização realizados pelo empregador no exercício do poder diretivo, para que os direitos à intimidade e privacidade do trabalhador não sejam violados. Ficando, dessa forma, evidente a urgência para criação de leis que regulamentem as questões apresentadas neste trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado** - São Paulo: LTr, 1997.

CPDEC. **O uso a internet no ambiente profissional e o impacto na produtividade.** Disponível em: <<http://www.cpdec.com.br/o-uso-da-internet-no-ambiente-profissional-e-o-impacto-na-produtividade/>>. Acesso em: 10/07/2018.

DALAZEN, João Oreste. **E-mail: o empregador pode monitorar?** Folha de S. Paulo, São Paulo. 2005. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/monitoramentodee-mail.htm>>. Acesso em: 05/07/2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI.** - São Paulo: LTr, 2009.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GRASSELLI, Maria Oraci. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador-** São Paulo: LTr, 2011.

LIMA, Juliana Cristina de Freitas Nespoli. **As redes sociais, a internet e as relações de trabalho.** 2016. Disponível em: <<https://juliananespoli.jusbrasil.com.br/artigos/397988781/as-redes-sociais-a-internet-e-as-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 04/07/2018.

LIRA, Sílvia Fildago. **A relação de trabalho na era das máquinas.** 2015. Disponível em: <<https://www.iota.info/opiniao-e-analise/colunas/coluna-do-levy-salomao/coluna-do-levy-salomao-a-relacao-de-trabalho-na-era-das-maquinas-26112015>>. Acesso em 04/07/2018.

MANTOVANI, Laerte Jr. **O direito a intimidade do empregado e a possibilidade do monitoramento de e-mails por parte do empregador.** 2009. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/860/750>>. Acesso em: 15/07/2018.

MORATO, João Marcos Castilho. **Globalismo e flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Inédita, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, José César de. **Formação histórica do direito do trabalho**. In: BARROS, Alice Monteiro de (Org.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. São Paulo: LTR, 1997.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet** - São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Flexibilização do direito do trabalho**. Campinas: LZN, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **CLT em debate**. São Paulo: Ltr, 1994.

SAKO, Emilia Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line, ou, Direitos de 4ª geração** - São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, G. A. P. **O direito à privacidade como limite ao poder diretivo do empregador: o caso da inviolabilidade do correio eletrônico**. 2010. Disponível em: <<http://www.pucrs.br/edipucrs/XISalaoIC/Ciencias Sociais Aplicadas/Direito/83504-GUILHERMEAUGUSTOPINTODASILVA.pdf>>. Acesso em: 04/07/2018.

SILVA, Leda Maria da. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado. 2005. Disponível em** <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/339>>. Acesso em 23/07/2018.

SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

TRT-16 1227200701616005 MA 01227-2007-016-16-00-5, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 18/03/2010, Data de Publicação: 10/05/2010. Disponível em: <<https://trt->

16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9185880/1227200701616005-ma-01227-2007-016-16-00-5?ref=serp>. Acesso em 24/07/2018.

TRT-17 - RO: 00998008020115170013, Relator: DESEMBARGADOR LINO FARIA PETELINKAR, Data de Julgamento: 26/09/2013, Data de Publicação: 02/10/2013. Disponível em: <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418763868/recurso-ordinario-ro-998008020115170013/inteiro-teor-418763872?ref=serp>. Acesso em 24/07/2018.

TRT-9 31555200710906 PR 31555-2007-10-9-0-6, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 25/09/2009. Disponível em: https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18959343/150220061909-pr-1502-2006-1-9-0-9-trt-9?ref=serp>. Acesso em 24/07/2018.

TST - RR: 3151320135090029, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 25/02/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170287595/recurso-de-revista-rr-3151320135090029?ref=serp. Acesso em 24/07/2018.

VOGT, Carlos. **Nova realidade digital tem reflexos nas relações de trabalho**. 2002. Disponível em: <http://www.comciencia.br/dossies-1-72/reportagens/internet/net04.htm>. Acesso em 05/07/2018.