

A INTIMIDADE DO EMPREGADO E O USO DO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Kamila de França Queiroz¹
Micheline Cachina Cavalcanti Faheina de Souza²

RESUMO

O principal objetivo deste trabalho será analisar a relação empregado e empregador no que diz respeito à intimidade que o trabalhador tem para acessar seu correio eletrônico no próprio ambiente laboral, durante a sua jornada de trabalho. Em contraponto ao poder diretivo do empregador, visto que na relação trabalhista aquele é subordinado a este. A metodologia utilizada neste trabalho foi o método dedutivo, através de uma revisão bibliográfica sobre os direitos fundamentais, os direitos do empregado e do empregador, os princípios que regem o Direito do Trabalho, a efetividade do trabalho exercido pelo empregado, diante do livre acesso ao seu correio eletrônico e se o rastreamento das mensagens enviadas pelo trabalhador é legal ou não, de acordo com o ordenamento jurídico vigente. A pesquisa caracteriza-se como exploratória e explicativa. Explorará a doutrina, informando qual o seu posicionamento adotado, quais são as suas justificativas.

Palavras-chave: Relação de Trabalho. Subordinação. Garantias Constitucionais.

THE INTIMACY OF THE EMPLOYEE IN TERMS OF USE E-MAIL IN THE FACE OF POWER DIRECTIVE OF EMPLOYER

ABSTRACT

The main aim of this paper is to analyze the relation between employee and employer, regarding the privacy the employees have to access their e-mail in their own workplace during their working hours and the employer's directive power, since there's a subordination in the labor relation. The methodology used was the deductive method, through a bibliographic review on fundamental rights, the employee and the employer' rights, the principles ruling the Labor Law, the efficacy of the work performed by the employee, given free access to his email and if the tracking of messages sent by the worker is legal or not, according to legal regulations. The research is characterized as exploratory and explanatory. There will be an exploitation on the law doctrine, stating which is their main position and why.

Keywords: Labor Relationship. Subordination. Constitutional Guarantees.

¹ Graduanda no Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. milinhak@hotmail.com

² Professora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. micheline@farn.br

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico visualizado desde a Primeira Revolução Industrial, atualmente o que se observa é um aprimoramento, uma consequência de tudo que ocorreu nos tempos mais remotos.

Isto foi de suma importância, pois todos os campos de uma sociedade tiveram que se ajustar a essa nova realidade, especialmente o setor laboral, pois são afetados diretamente por quaisquer mudanças que venham a aparecer.

Tornou-se necessário introduzir no ambiente de trabalho alguns aparatos eletrônicos que ajudariam no desenvolvimento da empresa e na execução das tarefas, dentre eles o computador, a *internet*, o correio eletrônico que passaram a ser essenciais para o trabalho do empregado.

Entretanto, a partir do momento que o empregador proporciona ao trabalhador essas ferramentas de trabalho para fins exclusivos da empresa tem que deixar claro, no momento da contratação, quais serão as condições de uso dessas ferramentas, pois o uso indevido pode ocasionar alguma punição para o funcionário.

Dentro do ambiente de trabalho tornou-se habitual o uso do correio eletrônico, tanto corporativo, quanto pessoal, para facilitar a conversação dos membros da empresa entre si, como também com o mundo exterior, pois esse meio de comunicação é barato, rápido e eficiente na troca de mensagens.

Contudo, da mesma maneira que a *internet* tem seus benefícios ela ocasiona alguns danos se for utilizada erroneamente, ou seja, se o empregado gasta grande parte do seu tempo visitando sites de relacionamento, redes sociais, enviando e recebendo e-mails pessoais, a sua produtividade dentro da empresa decai rapidamente, gerando prejuízos para o empregador que deverá, diante dessas situações, fazer valer seu poder diretivo, desde que nos limites da lei.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º assegurando a qualquer ser humano seus direitos e garantias fundamentais; e os incisos X e XII garantem o direito à intimidade e ao sigilo de correspondência. Da mesma forma a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê no artigo 2º que o empregador tem o poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar, exercendo sempre que preciso dentro do ambiente laboral.

Diante dessa questão, em que de um lado está o direito fundamental resguardado pela Carta Magna e do outro está o poder diretivo do empregador determinado na Consolidação das Leis trabalhista é que se objetiva fazer o paralelo entre o poder de controle e fiscalizatório patronal e os direitos de personalidade do obreiro.

Para alcançar o alvo almejado, foi feita uma pesquisa bibliográfica e documental de forma a fundamentar a pesquisa e esclarecer essa questão em debate, tratando-se de um trabalho relevante para o esclarecimento da sociedade acerca desse assunto.

Inicialmente será feita uma breve reflexão histórica de como se deu o desenvolvimento tecnológico e depois serão abordadas algumas considerações a respeito das relações de emprego e especificamente a problemática em estudo – o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do empregado.

2 A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR DIANTE DESSA NOVA REALIDADE.

O contrato de trabalho, instrumento que formaliza a relação de trabalho, passou a ser abordado no Código Civil de 1916. Segundo o doutrinador Martins (2010, p.87):

“O contrato de trabalho era anteriormente denominado de locação de serviço, sendo que eram utilizados os arts. 1.216 a 1.236 do Código Civil de 1916.”

Assim sendo, foi o Código Civil de 1916 que concebeu o conceito de prestação de serviço que se compara com a relação de trabalho. A legislação brasileira trata de relação de emprego, sendo ela regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas. A relação de trabalho difere da relação de emprego, sendo a primeira gênero, pois abarca todos os trabalhos, autônomo, eventual, avulso, por exemplo, e a relação de emprego seria uma espécie, visto que diz respeito a relação entre empregado e empregador, somente.

A Consolidação das Leis Trabalhistas é a atual legislação que trata do referido assunto e os seus artigos 2º³ e 3º⁴ conceituam quem é empregador e quem é empregado, respectivamente.

De acordo com as palavras de Cassar (2010, p. 247):

Empregado é toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio.

Dessa forma, para que seja visualizada a relação de trabalho e o trabalhador caracterizado como empregado faz-se necessário preencher os requisitos essenciais, quais sejam: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e o empregado não pode correr o risco do empreendimento.

Depois de feita essa breve análise conceitual, verifica-se quais são os deveres do empregado e do empregador, tendo o primeiro o dever de prestar o serviço com diligência e fidelidade, e obedecer às ordens do seu superior, já o segundo tem o dever de remunerar o serviço prestado, proporcionar o trabalho e respeitar a dignidade humana do seu trabalhador, ou seja, o empregado coloca à disposição do empregador sua força de trabalho, devendo agir com lealdade, respeito e obediência; já o empregador deve dirigir sua força de forma a direcioná-la para obter os fins empresariais.

Segundo Delgado (2009, p. 591):

³ Artigo 2º, CLT: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

⁴ Artigo 3º, CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

(...) em suas diversas dimensões – diretiva, regulamentar, fiscalizatória, disciplinar, concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que favorece regra geral, a figura do empregador, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade.

Ou seja, o empregador tem o poder de comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa estabelecendo como a obrigação será desenvolvida pelo empregado, decorrendo do contrato de trabalho celebrado, observando sempre os fins do empreendimento.

Logo, Nascimento (2004, p. 621-622) conceitua o poder de direção como:

a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado deve ser exercida, dividindo-o em: poder de organização (coordenação dos fatores de produção da empresa, através de normas de organização ou do regulamento interno), poder de controle (fiscalizar as ordens sobre o trabalho) e poder disciplinar (possibilidade de impor sanções disciplinares ao empregado).

As relações de trabalho passaram por mudanças significativas em virtude do surgimento dessas novas tecnologias que iriam proporcionar maiores produções, redução de custos e um desenvolvimento mais eficaz, mas a subordinação do empregado ao poder diretivo do empregador que tem o direito de fiscalizar o uso das ferramentas de trabalho e de zelar pelos fins da empresa não deixou de existir perante essa nova realidade.

Nesse sentido, com a introdução dessas novas ferramentas introduzidas no espaço laboral, o trabalhador passou a ter um maior contato com a informática acessando a *internet* e principalmente seu correio eletrônico, seja ele individual ou corporativo, já que se tornou um requisito indispensável para facilitar a comunicação entre os funcionários.

Como consequência, a relação entre empregado e empregador, frente a essa realidade, também vem se modificando, pois ao mesmo tempo em que há interesses convergentes, há interesses divergentes, ou melhor, da mesma forma que obreiro e a empresa se utilizam dessa ferramenta para contribuir e melhorar a produção, cada um se preocupa com o seu lado, o empregador no sentido de fiscalizar, rastrear e interceptar as mensagens que estão sendo enviadas por seus funcionários, e o trabalhador de ver seus direitos fundamentais garantidos e não violados, principalmente no que diz respeito a sua privacidade e intimidade.

2.1. DIREITOS DO EMPREGADO

Em razão da notória desigualdade visualizada entre o empregador e o empregado, a própria Consolidação das Leis Trabalhistas visa a proteger aquele considerado hipossuficiente nessa relação – o trabalhador.

Entende-se que a Constituição de um país é o conjunto de normas jurídicas que organiza os elementos constitutivos do Estado (SILVA, 2000). Assim, a nossa Carta Magna também visa a tutelar os direitos do ser humano, inclusive dos trabalhadores, tratando em capítulo específico os direitos e as garantias fundamentais, estabelecendo como princípio base o da dignidade da pessoa humana.

Iniciamos primeiramente definindo o que é Direito Fundamental que são aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de um determinado Estado.⁵ A doutrina costuma classificar os direitos fundamentais em gerações de direito, destacando-se que a doutrina mais atual vem preferindo a expressão “dimensões” dos direitos fundamentais (LENZA, 2010), ou seja, qual o momento histórico em que surgiu a proteção aos direitos fundamentais.

São quatro as gerações de direitos fundamentais. Os direitos de primeira geração surgiram nos séculos XVII, XVIII e XIX dizendo respeito aos direitos políticos e civis, que englobam os direitos à vida, a liberdade, a igualdade, a propriedade os direitos de participação política, como por exemplo, as declarações americanas de 1776, a Francesa de 1789, o tratado de paz de Westfália de 1648. Ou seja, são direitos relacionados ao próprio indivíduo e que tendem a limitar a intervenção do Estado na liberdade individual de cada cidadão.

Já os direitos de segunda geração nasceram a partir do século XIX, impulsionados pela Revolução Industrial europeia. Vale destacar que nessa época as condições e as situações de trabalho eram precárias, o que levou a eclodir movimentos que buscavam melhores condições

⁵ http://pt.wikipedia.org/wiki/Direitos_fundamentais

de trabalho e normas de assistência social, como por exemplo, o movimento Cartista, na Inglaterra e a Comuna em Paris.

Diferente dos direitos de primeira geração, em que o Estado não podia intervir na liberdade individual, nos direitos de segunda geração o Estado devia atuar de forma a proporcionar o bem-estar de todos, de assegurar a toda a sociedade uma justiça social, sendo, portanto, constituída de direitos econômicos, sociais e culturais, pois o Estado deve satisfazer as necessidades da coletividade. Isso fica evidente na Constituição de Weimar na Alemanha (1919) e no Tratado de Versalhes ⁶também no mesmo ano.

Os direitos de terceira geração brotaram no século XX e foram marcados pelas alterações ocorridas nas sociedades internacionais, tendo como finalidade não mais o indivíduo em si, mas toda a coletividade, proporcionando o seu bem-estar, isto é, abarca nesses direitos, o direito a um meio ambiente sadio, a proteção do patrimônio cultural, direitos de fraternidade, solidariedade.

Por último os direitos de quarta geração que de acordo os apontamentos de Lenza (2010, p. 740):

Segundo orientação de Norberto Bobbio, referida geração de direitos decorreria dos avanços no campo da engenharia genética, ao colocarem em risco a própria existência humana através da manipulação do patrimônio genético

Tais direitos surgiram na última década, devido ao grande avanço tecnológico da humanidade, logo, os direitos dessa geração seriam aqueles ligados à pesquisa genética.

A partir do momento em que for celebrado um contrato de trabalho, não deve ser negado nenhum direito previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas nem os direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal de 1988, principalmente aqueles contidos no artigo 5º, em especial o inciso X que garante o direito a inviolabilidade da intimidade e da vida privada. Deve-se, portanto, preservar o direito da personalidade do trabalhador.

⁶ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p.740

Dessa forma, segundo Grasseli (2011, p. 39)

Os direitos de personalidade são, assim, disciplinados e protegidos pela Constituição Federal, bem como pelos 11 artigos inseridos no Novo Código Civil, pelo Código Penal e, ainda, por legislação especial. Por oportuno diga-se que não só a pessoa natural possui tais direitos, mas também a pessoa jurídica.

Disciplina ainda Amaral (2002, p. 247) que:

(...) caracterizam-se os direitos de personalidade por serem essenciais e permanentes, no sentido de que, sem eles, não se configura a personalidade, nascendo com a pessoa e acompanhando-a por toda a existência. São inerentes à pessoa, intransmissíveis, inseparáveis do titular, e por isso se chamam, também, personalíssimos, pelo que se extingue com a morte do titular. Consequentemente, são absolutos, indisponíveis, irrenunciáveis, imprescritíveis e extrapatrimoniais.

É sabido que os direitos de personalidade resguardam a dignidade humana e são os poderes que as pessoas exercem sobre si mesma, ou seja, são os direitos subjetivos que as pessoas têm de defender sua integridade física e moral, entretanto, não é só pessoa física que detém direito de personalidade, pessoas jurídicas também são titulares desses direitos.

Desta forma, Barros (1997, p. 26) estabelece:

Geralmente, a doutrina nacional classifica os “direitos de personalidade” como direito à integridade física (direito à vida, à higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.); direito à integridade intelectual (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção) e direito à integridade moral, incluindo neste último o direito à imagem, à intimidade, à privacidade, ao segredo, à honra, à boa fama, à liberdade civil, política e religiosa [grifos da autora].

Sabe-se que o direito à intimidade e a vida privada são direitos consagrados no artigo 5º, incisos X, XI e XII, da Constituição de 1988, fazendo parte dos direitos da personalidade que compõe a integridade moral do indivíduo.

Vale, *a priori*, estabelecer a diferença entre intimidade e vida privada. A primeira consiste ao modo de ser da pessoa, à sua identidade, já a segunda diz respeito às informações que

só a própria pessoa escolhe se irá divulgar, ou seja, dentro da vida privada (gênero) ainda há a intimidade (espécie).

Isto é, de acordo com Ribeiro (2008, p. 29):

O direito à intimidade, ou à privacidade, surge como projeção de um direito especial dentre os direitos de personalidade: é o direito de cada indivíduo de excluir do conhecimento público ou de certos números de pessoas fatos, dados ou acontecimentos que considere ser de sua esfera estritamente pessoal ou familiar.

O trabalhador, quando celebra um contrato de emprego, fica sob a direção do empregador e acaba abdicando, de certa forma, de sua autonomia e liberdade, desempenhando sua função de forma subordinada, pois precisa exercer suas atividades de acordo com o que foi determinado pelo seu chefe, que detém o controle patronal. Contudo, o empregado quando se sujeita às ordens da empresa não deixa de ser indivíduo nem perde seus direitos inerentes a essa qualidade.

Diante do fato de que o empregador tem o poder diretivo em suas mãos, devendo dirigir e fiscalizar a atividade do empregado há de saber até onde vai o limite desse poder diretivo, até onde pode adentrar na intimidade do trabalhador, visto que entre eles há um vínculo trabalhista, mas que não permite a violação dos direitos fundamentais reconhecidos e tutelados pela Constituição.

Isto por que o Código Civil brasileiro, em seu artigo 11, assegura que: “os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitações voluntárias, admitindo-se a possibilidade de exceção, nos casos previstos em lei”. (RIBEIRO, 2008).

Logo, Martinez (2005, p.45) esclarece que:

Nos casos em que houver previsão legal serão admitidas as restrições aos direitos de personalidade, ainda que voluntariamente. A CLT, em seu artigo 9º, dispõe que: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação”.

Outro direito garantido pela Constituição Federal de 1988 e que vale fazer menção é em relação ao segredo/sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurado desde a Constituição Política do Império do Brasil de 1824.

Entretanto, há entendimentos doutrinários divergentes em relação ao objeto principal assegurado por este direito, isto é, há doutrinadores que entendem que o sigilo de correspondência, previsto no inciso XII, do artigo 5º, da CF, diz respeito à correspondência tradicional, de papel, como as cartas, por exemplo, e existem aqueles que acreditam que o objeto de proteção é toda forma de comunicação livre, sem que haja a exposição da intimidade de qualquer pessoa.

Quando a Constituição, em seu artigo 5º, inciso XII menciona a expressão “correspondência” não especifica que as mensagens eletrônicas estão de fora dessa espécie, sendo protegidas apenas as mensagens de papel, por isso mais um motivo sem tem para concordar com aqueles que se posicionam no sentido de que não só as correspondências tradicionais, mas também as eletrônicas devem ser protegidas.

Para Belmonte (2004, p. 38-39):

o direito ao sigilo das comunicações tem por fundamento a liberdade de expressão do pensamento. Ninguém poderá, sem prévia autorização, ter conhecimento e muito menos divulgar, o conteúdo alheio da correspondência física, fac-similada ou telegráfica. Muito menos a eletrônica (*e-mail*), quer pela internet, intranet ou por ondas de rádio.

Da mesma forma entende Gomes no que tange ao *e-mail* (2005, p. 665):

O correio eletrônico é uma forma de comunicação muito utilizada hoje pelas empresas, devido à rapidez e ao custo baixo. A mensagem eletrônica pode ser identificada como uma correspondência, que está protegida pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XII, como uma modalidade de comunicação.

Portanto, na vigência do contrato de trabalho, tanto os direitos trabalhistas, previstos na CLT, quanto os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, devem ser respeitados.

2.2 DIREITOS DO EMPREGADOR

Os poderes do empregador são estabelecidos quando celebrado um contrato de trabalho entre ele e o empregado. Desta forma, faz-se necessário relembrar o que seja contrato de trabalho, já citado anteriormente.

Entende-se por contrato de trabalho um acordo de vontade, tácito ou expresso, na qual uma pessoa física – empregado - se compromete, mediante ao pagamento de uma contraprestação, fornecer sua mão de obra de maneira não eventual e subordinada, em proveito de outra pessoa física ou jurídica - empregador.

Assim sendo, o poder conferido ao empregador corresponde à capacidade que este tem de dirigir a prestação de serviço desempenhada pelo empregado, dividindo esse poder em diretivo, fiscalizatório e disciplinar, ou seja, o empregador tem direito sobre o modo como a atividade será exercida e não sobre a pessoa do empregado.

O poder de direção, segundo Nascimento (2010, p. 683) é:

a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

É sabido, portanto, que o poder diretivo consiste na capacidade que o empregador tem de dirigir pessoalmente a prestação de serviço dos seus empregados e os poderes de organização, de controle e fiscalizatório emanam do poder diretivo, podendo ser considerados espécies desse gênero.

O poder de organização, como o próprio nome já determina, nada mais é do que o poder que o empregador tem de organizar a sua empresa de acordo com os seus fins, estabele-

cendo qual atividade será desenvolvida, quantos funcionários são necessários, os cargos, as funções etc.

Nesse mesmo sentido, preleciona o Nascimento (2010, p. 684):

Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc.

Já o poder de controle versa sobre o direito que o empregador tem de fiscalizar e controlar as atividades dos seus funcionários, por último o poder disciplinar. Em razão disso Alvarenga ensina:

O poder fiscalizatório ou poder de controle compreende um conjunto de prerrogativas que são deferidas ao empregador com o intuito de fiscalizar e controlar a atividade desempenhada pelo empregador para acompanhar e monitorar a prestação de serviços que é realizada pelo empregado no espaço empresarial.

O poder disciplinar é o direito que o empregador tem de exercer a sua autoridade sobre o trabalho do empregado, de dirigir essa atividade, de dar ordens e de impor sanções (NASCIMENTO, 2010).

Para Martins (2010, p. 215):

As teorias que fundamentam o poder disciplinar podem ser resumidas nas seguintes: (a) negativista; (b) civilista; (c) penalista; (d) administrativista. A teoria negativista esclarece que o empregador não pode punir o empregado, pois o direito de punir é pertencente ao Estado, que detém o direito privativo inerente ao *ius puniendi*. A teoria civilista ou contratualista estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho. As sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis, como se fossem cláusulas penais. A teoria penalista informa que as penas têm o mesmo objetivo: assegurar a ordem na soci-

idade. A teoria administrativista entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção, de o empregador administrar a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente.

Esclarecendo melhor todas essas teorias, observa-se que a teoria contratualista ao mencionar sanção civil e disciplinar pretende estabelecer que aquelas sirvam para indenizar uma pessoa pelo prejuízo sofrido, em decorrência do descumprimento do contrato e estas de impor ordem e disciplina no ambiente de trabalho.

Na teoria penalista as penas previstas no Código penal visam reprimir todos aqueles que cometem algum crime, já as penas disciplinares são direcionadas, não são todos os indivíduos, mas somente aqueles considerados empregados no âmbito da empresa.

A teoria administrativista entende que o empregador deve manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, podendo então impor sanções disciplinares aos seus servidores.

O renomado doutrinador Delgado (2008, p.630 e seguintes) fala, portanto, de maneira objetiva que o poder empregatício se divide em quatro modalidades (GIORDANI, 2012):

poder diretivo: organização da empresa; poder regulamentar: fixação de regras a serem observadas; poder fiscalizatório: vigilância dos empregados dentro da empresa; poder disciplinar: imposição de sanções aos empregados.

3 AS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E O AMBIENTE DE TRABALHO (USO DE INTERNET, CORREIO ELETRÔNICO)

As relações trabalhistas e, por decorrência, a organização do trabalho, nos últimos anos, têm sido afetadas de maneira incisiva pelo desenvolvimento de novas tecnologias, em especial a informática, cujo irrefreado avanço está atingindo todos os setores sociais (GRASSELLI, 2011).

Antes de adentrar nessa questão específica é necessário fazer uma breve análise do contexto histórico quanto à introdução das tecnologias e da organização do trabalho na sociedade industrial.

No primeiro momento, iniciado com a Primeira Revolução Industrial e que se estendeu até o final do século XIX, os próprios artesãos se reuniam no ambiente de trabalho para produzir os produtos manufaturados. Dessa forma, eram eles que dominavam as etapas do processo de produção, visto serem os responsáveis e os habilitados para desenvolver essas funções.

Com as novas tecnologias surgidas nessa época o processo de produção passou a ser mais rápido. As máquinas a vapor fizeram surgir essas melhorias no meio industrial e na relação de trabalho. Já no segundo momento histórico que terminou na década de 1960, diante dessas tecnologias já existentes, o trabalho passou a ser feito com maior eficiência, tudo isso inspirado no taylorismo e no fordismo, duas formas de organizar a produção industrial que revolucionaram o ambiente fabril. O objetivo nessa época, com a influência do Taylorismo⁷ e do Fordismo⁸, era aumentar a produção no menor espaço de tempo e de gastos, visando aumentar o lucro das fábricas, através do uso da mão de obra dos operários.

Por último, o terceiro momento histórico que teve início em 1970 e que dura até os tempos atuais. Nesta fase que ainda está em curso, com a influência da globalização e da terceira revolução houve o surgimento de novas inovações no processo de produção, alterando consideravelmente as esferas industriais, no que diz respeito a sua organização e as suas ciências.

⁷ Taylorismo: doutrina econômica e tecnocrática sobre a organização do trabalho, destinada a obter o Máximo de rendimento com o mínimo de esforço e no menor tempo. Defende a especialização de funções em detrimento de fatores humanos, sociais ou psicológicos. Estabelecida no início do século XX pelo engenheiro americano Frederick Winslow Taylor. (**Nova Enciclopédia Barsa**, 2001, p.470).

⁸ Fordismo: é um sistema de produção, criado pelo empresário norte-americano Henry Ford, cuja principal característica é a fabricação em massa. O objetivo principal desse sistema era reduzir ao máximo os custos da produção e assim baratear o produto, podendo vender o maior número possível de consumidores. (<http://www.suapesquisa.com/economia/fordismo.htm>).

Logo, desde os tempos mais remotos pode-se observar que as tecnologias foram se aprimorando e se adequando a cada momento histórico, influenciando sempre as relações de trabalho.

Com esse desenvolvimento tecnológico nasce um mundo mais moderno que requer uma realidade nova, um mundo novo, visto que, diante dessas novas mudanças todos os setores precisariam se aperfeiçoar, inclusive foram notórias as modificações ocorridas no ambiente laboral e nas relações entre empregado e empregador, pois se o trabalho depende do homem e esse homem encontra-se em desenvolvimento, é preciso se moldar a ele para acompanhar seu crescimento.

Uma das grandes transformações observadas ocorreu nos meios de comunicação, pois se aliaram aos meios tradicionais tais como a carta, o telegrama, a *internet*⁹ e o correio eletrônico¹⁰, importantíssimos agentes de informação que surgiram para tornar mais eficaz o contato entre as pessoas em qualquer lugar do planeta.

Portanto, fazendo uma breve diferença entre *internet* e correio eletrônico, verifica-se que a primeira é mais conhecida como uma rede mundial de computadores onde as pessoas perceberam que poderiam ter e obter uma grande quantidade de informações acerca de qualquer assunto e que também era possível contatar pessoas de qualquer parte do mundo. Dessa forma, entende-se que a *internet* deixou de ser “apenas” uma rede mundial de computadores e passou a ser uma rede mundial de pessoas, serviços e informações, tudo interligado e de fácil acesso.

Já o correio eletrônico surgiu da necessidade crescente de uma comunicação rápida entre as pessoas, que podem enviar mensagens para qualquer outro usuário da rede, ou seja, esse novo e importante meio de comunicação surgiu antes que a *internet* e é considerado o sistema de troca de mensagens mais utilizado da *internet*.

⁹ (<http://pt.wikipedia.org/wiki/Internet>) A *internet* é uma rede mundial de computadores interligados por meio de um protocolo de comunicação TCI-IP (*Transfer Control Protocol – Internet Protocol*) que permite o acesso a informações e a todos os tipos de transferência de dados.

¹⁰ (BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, página 63) Correio Eletrônico é uma forma de transmissão de mensagens à distância, por meio de uma rede de comunicações acessada por computadores. [...] As mensagens são enviadas para um endereço virtual e depositadas na “caixa” eletrônica ou *e-mail*.

A informática, como grande geradora de todo esse progresso, juntamente com a *internet* e o correio eletrônico, trouxeram tanto para a sociedade como para as relações trabalhistas, consequências de diversas formas, positivas e negativas. Da mesma forma que suscita uma coletividade mais informada, mais avançada e que auxilia na organização e na gestão da empresa, atrapalha e afeta os direitos fundamentais do empregado e gera um corpo social mais vulnerável, pois há uma grande quantidade de informações a disposição dos internautas que não são confiáveis.

Destarte, esses dois meios de comunicação têm se tornado requisitos indispensáveis para o desenvolvimento profissional e também para o avanço das empresas, pois permite um diálogo mais rápido entre os trabalhadores, entretanto, na medida em que proporciona uma troca de mensagens instantâneas, contribuiu para o surgimento de eventuais danos no ambiente de trabalho, já que essas mensagens podem comprometer tanto a segurança do empregador, no que tange à exposição a vírus e divulgação de informações confidenciais, quanto do empregado no que diz respeito ao possível acesso, pelo empregador, a informações particulares.

Por isso, se esses meios informáticos forem utilizados corretamente, trarão benefícios para o desenvolvimento da relação de trabalho, mas se forem empregados inadequadamente, muitos problemas surgirão, tendo o empregado que buscar seus direitos e o empregador que utilizar do seu poder diretivo.

Nesta perspectiva, de que o uso da *internet* para acessar o *e-mail* facilita a comunicação entre os empregados dentro e fora da empresa tem feito com que os empresários desembolsem quantias significativas para adquirir esses novos mecanismos que são capazes de aumentar a produtividade e diminuir os custos. Entretanto, diante dessas novas tecnologias que são colocadas à disposição dos funcionários, cresce a probabilidade de haver o desvirtuamento de suas funções quando utilizarem a *internet*, pois podem passar a usá-lá para serviços que não digam respeito à empresa, ficando difícil saber quantas horas de trabalho são perdidas em razão do acesso indevido a sites de rede social e que tipo de mensagem está sendo enviada por *e-mail*.

Assim, abordaremos adiante como se encontra a relação de trabalho entre empregado e empregador diante dessa nova realidade.

4 ACESSO AO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Já se notou o quanto a informática contribuiu e contribui para a evolução da sociedade. No mundo atual essa informatização propicia a interligação de pessoas em todo o mundo, a aparecimento de máquinas que auxiliam deficientes físicos, a redução de acidentes de trabalho, facilita na obtenção de informações a tempo real, por exemplo. (GIORDANI, 2012).

Consequentemente as relações de trabalho sofreram grande impacto perante essa nova realidade. As empresas passaram a se adequar, investindo grande parte de seus recursos na aquisição de um maquinário mais moderno, na compra de computadores, na instalação de internet, tudo para facilitar a comunicação entre seus funcionários e para aperfeiçoar a produção e o desenvolvimento do empreendimento.

A introdução dessas ferramentas tecnológicas no ambiente laboral é de propriedade do empregador, devendo ser, por conseguinte, utilizadas em benefício da atividade produtiva, e não para fins particulares dos empregados.

Destarte, teve início um dos mais importantes, rápidos e econômicos meios de correspondência – e-mail, um mecanismo enviado e recebido por milhões de pessoas no mundo, cuja finalidade principal é a transmissão de conteúdo à distância, ou seja, a troca de mensagens para qualquer pessoa em qualquer lugar do planeta.

O acesso ao correio eletrônico foi uma ferramenta inserida no ambiente de trabalho que favoreceria a empresa, pois seria destinado para o uso estritamente profissional, como um instrumento de trabalho indispensável para o desenvolvimento das tarefas.

Compartilha desse pensamento também Carneiro (2007, p.89) quando assevera que:

como um instrumento de trabalho, o e-mail deve conter informações pertinentes somente à empresa; a imagem e a honra a serem respeitadas são as do empregador, uma vez que computador e o e-mail corporativo se prestam ao uso exclusivamente laboral e em benefício do trabalho.

Divide essa mesma ideia Ferreira (2003, p.17) quando sustenta que:

ao disponibilizar seus recursos tecnológicos ao funcionário, o empregador coloca à disposição uma ferramenta de trabalho com destinação exclusiva ao desenvolvimento das atividades a que foi contratado e durante a jornada pactuada, com a finalidade precípua de facilitar e agilizar a comunicação interna e externa, de assuntos estritamente de caráter comercial vinculados à sua atividade.

Por isso, no momento da contratação é interessante que se deixe claro para o trabalhador quais serão os meios utilizados para a execução de suas funções, quais serão as medidas adotadas no caso de descumprimento de qualquer regulamentação imposta, se o e-mail usado será o corporativo, abrindo exceção para o uso privado, ou se será permitido o uso do e-mail privado.

5 OS PROBLEMAS DECORRENTES DESSAS NOVAS TECNOLOGIAS

Não restam dúvidas de que as relações laborais sofreram grandes modificações com o advento da *internet*. Não se podem negar os diversos benefícios que essa ferramenta digital trouxe para toda a sociedade, porém há de se observar o outro lado da moeda, a violação dos direitos do empregado por parte do empregador através do uso do seu poder diretivo.

O empregador, segundo o próprio ordenamento vigente, tem o poder de dirigir, organizar, fiscalizar e disciplinar a atividade empresarial, objetivando o bem comum da empresa e de todos que façam parte dela.

Logo, a relação de emprego caracteriza-se pela junção da atividade humana do empregado com o poder diretivo do empregador, ficando este subordinado aquele, posto isso, gera o poder de obediência do empregado para com o empregador.

O uso da *internet* e do correio eletrônico dentro da empresa está restrito ao desenvolvimento das funções dos trabalhadores, assim sendo, por ser um instrumento de propriedade da empresa disponibilizado para fins profissionais, o empregador terá a faculdade de controle sobre o correio eletrônico, desde que essa fiscalização seja feita para o fim que se destina.

De um lado estão os direitos fundamentais do empregado e do outro o poder diretivo do empregador. É inegável que o trabalhador tenha sua intimidade e privacidade protegida e o empregador tem o dever de dirigir e fiscalizar os atos dos seus servidores.

Na atual Carta Constitucional é que estão estabelecidos os princípios que regulam a ordem jurídica brasileira e garantidos os direitos fundamentais do trabalhador. O artigo 1º, inciso IV, institui o princípio da dignidade da pessoa humana como aquele que norteia as relações previstas em lei. Já o artigo 5º, inciso X e XII asseveram a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e do segredo de correspondência, respectivamente.

É sabido que a Constituição Federal ocupa o topo do ordenamento jurídico brasileiro. Toda a legislação infraconstitucional deve ser interpretada à luz dos preceitos constitucionais. Não se admite no ordenamento brasileiro antinomia entre as normas jurídicas, ou seja, que haja contradição entre leis, mas se houver a norma constitucional prevalecerá em face da norma infraconstitucional (MISTRONGUE e KERSTEN, 2004).

A Consolidação das Leis Trabalhista prevê em seu artigo 2º que o empregador possui o poder de gestão na relação empregatícia que consiste em verificar e vigiar a exata e correta execução da atividade laborativa.

Assim, Grasselli (2011, p. 78) leciona:

o controle do uso da internet e do correio eletrônico está respaldado no poder de direção, mais especificamente no poder de controle do empregador da atividade. De outra via, não há dúvidas de que o empregado faz jus ao respeito à sua privacidade e à sua intimidade, direito personalíssimo este elevado a patamar constitucional.

É necessário que no momento da contratação a empresa esclareça para o trabalhador quais serão seus instrumentos de trabalhos, o e-mail ele usará, se será o e-mail corporativo, pessoal, se haverá possibilidade de acesso a outros sites, como por exemplo, as redes sociais, em quais momentos será permitido o acesso a esses sites, quanto tempo será permitido, pois tudo isso influenciará na licitude da fiscalização.

A partir do momento em que o empregado desvirtua sua função e passa a acessar sites indevidos; envia e recebe e-mails pessoais que não nada tenham a ver com o ambiente de trabalho, é necessário que o empregador exerça seu poder dentro da empresa e tome as medidas cabíveis que façam cessar esse problema, pois na medida em que há esse desvio, muitas horas são desperdiçadas e conseqüentemente haverá uma queda na produtividade desse funcionário, além da possibilidade de divulgação de informações confidenciais da empresa.

Por outro lado, se o empregador exceder o limite dos seus poderes poderá invadir a intimidade do empregado, afrontando seus direitos fundamentais.

Por isso é que há uma divergência doutrinária acerca da licitude do monitoramento do correio eletrônico. Grasselli (2011, p.78) aponta que:

(...) uma das correntes adota o entendimento no sentido de que o correio eletrônico, mesmo que disponibilizado pela empresa, é privativo do empregado, equiparado à correspondência tradicional e, portanto, ao abrigo do sigilo de correspondência constitucionalmente assegurado. Em contrapartida, sustentam outros que o fato de se tratar de equipamentos da empresa, nivelado, portanto, às chamadas ferramentas de trabalho, autoriza o empresário a controlar o seu conteúdo. É o poder de controle baseado no direito de propriedade.

Neste esteio à própria Constituição Federal quando se refere à inviolabilidade do sigilo de correspondência não especifica quais correspondências são essas, sendo permitido, portan-

to, entender que o e-mail é também um tipo de correspondência, não tradicional como as cartas, mas digital, em virtude das novas tecnologias constituídas na modernidade.

6. CONCLUSÃO

Não há dúvida de que o monitoramento eletrônico dos e-mails enviados e recebidos pelo empregado deva ser feito de forma limitada, sem ferir seus direitos fundamentais e para que esse controle seja realizado de forma correta, é fundamental que o empresário no momento da contratação deixe claro para o empregado quais são as regras e quais são as punições previstas no caso do descumprimento dessas regras, assim, não estará sendo violando nenhum direito do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Os limites do poder fiscalizatório quanto ao monitoramento das câmeras audiovisuais no ambiente de trabalho**. Processos e Procedimentos, 28-1363/7 JTb.
- AMARAL, Francisco. **Direito Civil: Introdução**. 4ªed.rev.atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- CARNEIRO, Joana Zago. **O monitoramento dos E-mails corporativos à Luz dos Princípios Constitucionais**, Revista de Direito do Trabalho, ano 33, nº 127, RT, jul-set/2007.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- FERREIRA, Ana Amélia Menna Barreto de Castro. **Correio Eletrônico Corporativo - Aspectos Jurídicos**. Revista de Direito do Trabalho, ano 29, nº 110, abril-junho/2003.
- GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. **O monitoramento do email corporativo do empregado é legal? A questão deve ser vista apenas com base nos aspectos atinentes ao poder diretivo do empregador X proteção da privacidade do empregado?**. O trabalho – encarte 179 – Janeiro/2012.
- GOMES, Daniela Alves. **Direito a Intimidade do Empregado**, Suplemento Trabalhista LTr 148/05, ano 41, 2005.
- GRASSELLI, Oraci Maria. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011.
- LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARRONI, Fernanda. **Quais as dimensões de direitos fundamentais?** Disponível em: http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=2011062115424915&mode=print

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MISTRONGUE, Alessandra Loyloa e KERSTEN, Felipe de Oliveira. **Invasão de privacidade: a violação de e-mails nas relações de trabalho à luz da ordem jurídico-constitucional brasileira**. Revista LTr, vol.68, nº 03, mar/2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

Nova Enciclopédia Barsa. São Paulo: Barsa Consultoria Editorial. LTr, 2001.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e o seu valor probante: um estudo sobre o limite do poder de controle do empregador na atividade laboral e o respeito à dignidade e intimidade do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008.