

O USO DA POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO NO MONITORAMENTO DO E-MAIL CORPORATIVO E O DIREITO DE PRIVACIDADE DO EMPREGADO

THE USE OF INFORMATION SECURITY POLICY IN THE CORPORATE E-MAIL MONITORING AND THE RIGHT OF EMPLOYEE'S PRIVACY

Rubens Vieira Amorim¹
Maicon Rodrigo Tauchert²

RESUMO

Com o advento da internet surgiu também a ideia de mundo globalizado, conseqüentemente a criação de ferramentas que deram uma nova dinâmica ao ambiente laboral, exigindo uma adequação das relações trabalhistas à chamada “era digital”. Dentre essas ferramentas surgiu o “e-mail corporativo”. Com o crescente número de conflitos no meio ambiente de trabalho e a falta de lei específica no Brasil sobre o uso da “internet”, obrigou as empresas a investirem em políticas de segurança interna. Todavia, surgiram opositores ao uso de tais políticas, alegando violação a princípios basilares do direito. Buscando analisar esse conflito entre o direito à intimidade do empregado e o poder diretivo do empregador, foram analisados a Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, abordando o direito à intimidade, aplicada às relações trabalhistas, bem como pesquisas bibliográficas e jurisprudências, a fim de esclarecer o posicionamento dos tribunais sobre o conflito em questão.

Palavras-chave: Segurança da Informação. Monitoramento. E-mail. Intimidade. Poder Diretivo.

ABSTRACT

With the advent of the Internet, the idea of a globalised world arose too. Therefore, the creation of tools gave a new dynamic to the working environment, demanding a suitability of the employment relationship to the called “digital age”. Among these tools arose the “corporate e-mail”. With the increasing number of conflicts in the working environment and the lack of a specific law, in Brazil, about the use of “Internet”, the companies were forced to invest in internal security policy. However, opponents to the use of such policies appeared, alleging violation to the essential principles of the law. Trying to analyze this conflict between the right to the employee's privacy and the employer's directive power, the Brazilian Federal Constitution from 1988 was studied, in its Article 5, incise X, that involves the right of privacy, applied to the employee relations. Bibliographic researchs and judgements also

¹Graduado em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione.

²Graduado em Direito pela Universidade de Cruz Alta/RS (2004). Especialista em Direito Eletrônico e Tecnologia da Informação pela UNIGRAN/MS (2007). Especialista em Docência Superior pela Portal Faculdades/RS (2008). Especialista em Metodologia da Pesquisa e do Ensino Superior pela Anhanguera/FAPLAN/RS (2009). Mestre em Direito pela Universidade do Alto Uruguai e das Missões-URIASan/RS (2010). Diretor Presidente PROCER. Professor da Faculdade Católica Dom Orione.

have been studied in order to clarify the positioning of the courts about this conflict in question.

Keywords: Information Security. Monitoring. E-mail. Privacy. Directive Power.

1 INTRODUÇÃO

Antes de tudo, vale ressaltar que o trabalho aqui proposto não tem por finalidade aprofundar as questões relacionadas ao uso da internet, tão pouco, estender-se às questões técnicas sobre Políticas de Segurança da Informação. A importância aqui, se faz, em razão da discussão entre o monitoramento dos correios eletrônicos, a privacidade do indivíduo e o entendimento dos Tribunais quanto à legalidade ou não desse monitoramento.

O dinamismo visível com que as empresas vêm apresentando em suas relações de trabalho, e a inserção cada vez maior da Tecnologia da Informação no ambiente laboral, fez do e-mail corporativo um instrumento indispensável nas relações entre empregado e empregador. Por outro lado, o uso indevido dessa ferramenta, tem sido palco de discussões judiciais que acabam produzindo um choque entre dois direitos: o direito de intimidade do empregado e o poder diretivo do empregador.

Nesse sentido, seria a Política de Segurança da Informação aplicada ao monitoramento do e-mail corporativo, uma violação de um direito de privacidade do empregado?

Com o advento da internet surgiu também a ideia de um mundo globalizado, consequentemente a criação de ferramentas que deram uma nova dinâmica ao ambiente laboral, exigindo uma adequação das relações trabalhistas à chamada “era digital”.

Diante de tal importância e do uso cada vez mais comum dos correios eletrônicos dentro das empresas, passou-se a se preocupar com o uso indevido destas ferramentas, adotando mecanismos responsáveis pela monitoração, controle e armazenamento desses dados, fundadas em políticas internas de segurança, que por sinal, tem sido alvo de uma série de questionamentos no meio jurídico, quanto a sua legalidade.

Até o momento, não há uma legislação específica que trate sobre o tema, e muito tem sido os alaridos relacionados à política supra citada, onde para alguns doutrinadores, fere um direito à privacidade, enquanto que outros, reconhecem como uma forma de aplicar o poder diretivo.

O objetivo proposto neste trabalho implica em analisar o monitoramento dos correios eletrônicos em ambiente laboral, sob o olhar do Tribunal Superior do Trabalho. Visando esclarecer os motivos que o leva a se posicionar sobre o tema.

Diante disso, ressalta-se que esta pesquisa buscará de forma imparcial estabelecer critérios que apontem os limites legais entre o poder diretivo do empregador e o direito de privacidade do empregado.

Com isso, busca-se o aprimoramento diante de questões cada vez mais relevantes às relações de trabalho, sem interferir no modo como estas relações se estabelecem, pois não há como fugir dos novos meios de comunicação e seus avanços tecnológicos.

Desse modo, torna-se extremamente necessário destacar a relevância do tema, no sentido de que, os equívocos relacionados à Política de Segurança da Informação ligada à utilização do e-mail corporativo, sejam dirimidos, apontando a sua legalidade ou não.

Razão esta, que faz deste artigo, sobretudo, um importante mecanismo de pesquisa na busca da compreensão, do que leva os tribunais a se posicionarem a favor ou contra do monitoramento do e-mail corporativo.

Os objetivos traçados neste trabalho passaram a ser realizados a partir da análise do texto constitucional, relativos à intimidade e inviolabilidade dos direitos da pessoa humana, e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) direcionada ao monitoramento dos correios eletrônicos.

E ainda, pesquisou-se os entendimentos jurisprudenciais sobre o tema, por meio de pesquisa documental, bem como, a pesquisa bibliográfica, utilizando-se de doutrinas e leis espaciais, como a Lei 12.965/14, conhecida como Marco Civil da Internet.

É uma pesquisa de caráter descritivo que teve por apontamento asseverar como tem se comportado os Tribunais e a legislação Pátria diante da questão, e exploratória, no sentido de apontar qual o melhor método a ser adotado na solução desse impasse.

Para tanto, foram utilizados na abordagem do tema, o método dedutivo, através da análise doutrinária e jurisprudencial, partindo de uma premissa maior para uma premissa menor; o indutivo, onde se distanciou de uma situação particular para uma genérica objetivando estabelecer critérios embasados na lei, nos posicionamentos doutrinários e outras fontes que serviram de fundamentação nas decisões, para melhor se adequar a um novo comportamento, diante das exigências de um mundo digital; o dialético, contrapondo-se ao juízo estabelecido na CLT, com o que está descrito em leis auxiliares; e o hermenêutico,

extraindo do texto constitucional e nos princípios gerais do direito a essência interpretativa do respeito à pessoa humana objetivada pelo legislador constituinte.

2 A FORMAÇÃO HISTÓRICA DA REDE MUNDIAL DE COMPUTADORES

O surgimento da Internet teve início nas bases militares dos EUA e logo alcançou os ambientes acadêmicos. Após isso, se expandiu, passando a fazer parte dos ambientes empresariais, e por fim, ingressou aos lares e escolas.

A história da Internet começou com um grupo de engenheiros elétricos e programadores contratados para trabalhar em conjunto com militares da Força Aérea Americana, entre o final de 1959 e início de 1960, diante de possíveis riscos de um ataque soviético. Foi elaborado estudos que pudessem controlar a defesa do ataque de mísseis e bombas, mas que ao mesmo tempo pudesse manter seguras as informações de caráter militar e o seu posterior compartilhamento com demais órgãos de Estado.(MONTEIRO, 2001, p. 27)

A partir daí nasceu a Internet, que de início objetivou interligar computadores dos grandes centros de pesquisas das universidades norte americanas. A intenção era de que se porventura, parte dessa rede viesse a ser destruída em razão de um ataque nuclear, por exemplo, o restante dos computadores pudesse continuar comunicando-se entre si.

No ano de 1969 a rede passou a funcionar como ARPANET (Advanced Research Projects Agency Network). Era uma rede bastante segura, destacava-se ainda pelo uso dos supercomputadores, que quando conectados tornavam-se mais eficientes. O que possibilitou aos cientistas, pesquisadores e engenheiros, uma melhor comodidade, haja vista, que a partir daí passariam a ter acesso de seus escritórios e laboratórios aos supercomputadores, como apontam fontes da Nsf (National science Foundation), agência do Governo norte-americano para assuntos de fomento científico.

Com essa evolução a rede passa a tomar grandes proporções. E a partir de 1973, alcançou âmbito internacional conectando-se a sites de defesa da Inglaterra e Noruega. Em 1981 esse número era de 213 computadores conectados, e no ano de 1984, saltou para mil máquinas. No ano de 1987 esse número aumentou para 10 mil computadores. E no ano de 1986, foi interligado a ARPANET à NSFNET, a rede recebeu o nome de INTERNET. Com a desativação da ARPANET em 1990, criou-se em sua substituição a DRI (Defense Research Internet), Defesa de Pesquisa na Internet.

Voltando ainda na década de 70, tem-se o conhecimento de que as universidades passaram a fazer parte dessa rede. Diante do sucesso estrondoso que alcançou, gerenciá-la ficou quase que impossível. Não restando outra alternativa senão a sua divisão. Divisão esta, que veio acontecer por volta de 1984, nascendo assim, a MILNET, uma rede dedicada a linhas militares.

Com a expansão cada vez maior da Internet, em 1993 com o objetivo de auxiliar na globalização do comércio, essa rede passou a ser utilizada com intuito comercial, ultrapassando os limites acadêmicos. Diante dessa conjuntura, as empresas perceberam um grande aliado para melhorar a comunicação entre elas, e conseqüentemente gerir melhor seus negócios, dando início ao surgimento do e-commerce ou Comércio Eletrônico.

No Brasil a Internet só veio surgir por volta do ano de 1988, onde foram interligadas universidades e centros de pesquisa do Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre aos Estados Unidos, surgindo posteriormente a necessidade de uma ampla discussão sobre o tema.

Com um intuito de discutir sobre a questão da Internet no Brasil, no ano de 1989, o Governo brasileiro por intermédio do Ministério da Ciência e Tecnologia resolveu criar um grupo com representantes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, da Financiadora de Estudos e Projetos, e das Fundações de Amparo Pesquisa do Estado de São Paulo, Rio de Janeiro e do Rio Grande do Sul para discutir o tema. Adotando posteriormente o mesmo seguimento empregado nos EUA, expandindo-se às empresas, lares e escolas.

3 AS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O USO DOS CORREIOS ELETRÔNICOS, SOB A ÉGIDE DO DIREITO DO TRABALHO

O correio eletrônico é, sem dúvida, o serviço mais utilizado da Internet. Ele permite a troca de mensagens entre os usuários da rede, que chegam quase que de forma imediata.

No ambiente de trabalho não poderia ser diferente, haja vista que essas tecnologias facilitam de maneira expressiva a comunicação entre empregado e empregador. Gerando assim, um melhor aproveitamento do tempo, aliado a uma redução de custos à empresa, possibilitando a melhora na qualidade dos serviços ou produtos ofertados, e conseqüentemente, a sua projeção ao mercado econômico.

Não obstante a forma como essa ferramenta vem sendo utilizada largamente no ambiente laboral. Cabe aqui ressaltar, que o seu uso indiscriminado vem sendo motivo de severas críticas no mundo jurídico, uma vez que as atividades exercidas no ambiente laboral

estão pautadas em um contrato de trabalho, do qual se comprometem empregado e empregador a observá-lo de acordo com a legislação vigente no país.

De sorte que, não se pode admitir que a falta de uma legislação específica sobre o uso da internet no país, permita que as relações entre empregado e empregador, em razão do uso dos correios eletrônicos, ocorram deliberadamente a bel-prazer. Seja por consequência do poder fiscalizador do empregador, seja pelo direito de privacidade do empregado.

As atividades aqui mencionadas, dizem tão somente respeito àquelas tida como fruto da relação de trabalho. E que, portanto estão sujeitas à legislação trabalhista e demais leis que de forma espaça discorra sobre o tema.

3.1 Abusos cometidos pelo empregado em razão do descumprimento do contrato de trabalho e o uso do poder diretivo

Na vigência do contrato de trabalho, certas regras devem ser observadas pelo empregado como forma de evitar que condutas tidas como abusivas, violem o respectivo contrato, gerando implicações em virtude do seu descumprimento. Sendo assim, buscou-se à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), subsídios que demonstrem se há de fato algum tipo de abuso por parte do empregado ao se utilizar dos correios eletrônicos de forma irrestrita no ambiente de trabalho.

No art. 482 da CLT, certas condutas são consideradas como infração grave e passivas de punição, podendo o empregado ser suspenso e até mesmo ser demitido, conforme prevê o art. 494 e art. 659, X da CLT c/c Súmula 197 do STF (RESENDE, 2013, p. 315).

Vejamos algumas das principais condutas que o empregado ao utilizar-se das ferramentas de trabalho da empresa, entre elas a "internet" e o correio eletrônico, pode incidir em falta grave. Dentre essas condutas estão as alíneas *b) da incontinência da conduta ou mau procedimento; e c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem a permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço.* Ambas elencadas no art. 482 da CLT.

A incontinência da conduta, segundo conceitua o Professor Amauri Mascaro Nascimento, é "o comportamento irregular do empregado incompatível não com a moral em geral, e sim com a moral sexual." (1992, p. 440).

Essa conduta está relacionada à pornografia e coisas do gênero, que quando observada no ambiente laboral, mostra um desvio de conduta sexual do empregado, que pode resultar em ofensa ao pudor e desrespeito aos colegas de trabalho, bem como da empresa.

Vale aqui ressaltar que tal comportamento tem a ver com a moral sexual, desde que relacionada ao ambiente laboral. Sendo assim, entende-se de forma predominante, que o uso indiscriminado de tais ferramentas com objetivo de acessar sites indevidos e disseminar conteúdos pornográficos através do correio eletrônico em ambiente laboral, enquadra-se perfeitamente na incontinência de conduta descrita na alínea "b" do art. 482, da CLT.

Nesse sentido, se posicionou a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS), Recurso Ordinário nº 0049300-39.2009.5.04.0531, Rio Grande do Sul, Relatora Desembargadora: Juíza Vania Mattos, publicado em 17 de fevereiro de 2011, durante o seu voto, entendeu que "a utilização da internet corporativa para visitação de sites com conteúdo pornográfico é atitude que não pode ser admitida pelo empregador, sob pena de cancelar comportamento totalmente impróprio no ambiente de trabalho."

Assim se posicionou este Tribunal entendendo que tal conduta deve ser repelida, independentemente se o empregador havia ou não aplicado anteriormente punição ao empregado quando da sua conduta, haja vista, que este agiu de forma inadequada ao utilizar-se da internet com esse objetivo.

Já o mau comportamento, trata-se do "comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio" (NASCIMENTO, 1992, p. 440).

Esse comportamento diz respeito ao descumprimento de normas não previstas expressamente no rol descrito no art. 482 da CLT, ou seja, tudo aquilo que não se enquadra às faltas previstas nas alíneas do artigo acima citado. Como por exemplo, podemos citar empregado que se utilizando de e-mail corporativo para envio de piadas com conteúdos pejorativos, ofensivos e humilhantes aos colegas.

No que diz respeito ao que está descrito na alínea "c" do artigo supra citado, essa conduta pode ser apresentada da seguinte forma: o ato do empregado enviar informações de cadastro de cliente para concorrente através de e-mail.

Nesse sentido, tem sido o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT/18) em Recurso Ordinário nº 0000 980-68.2012.5.18.0011, Goiás, relatora Desembargadora: Juíza Silene Aparecida Coelho, publicado em 30 de abril de 2013:

É cabível a rescisão do contrato de emprego por justa causa (alíneas "c" e "g" do art. 482 da CLT), quando o empregado pratica ato de concorrência desleal e de violação de dados sigilosos da empresa, fornecendo ficha cadastral de cliente do empregador para concorrente. Encerrada a fidiúcia necessária para a continuidade da relação de emprego, nega-se, neste particular, provimento ao recurso obreiro.

Diante de tal entendimento, fica demonstrado que a conduta acima enquadra-se perfeitamente no rol do artigo 482, CLT, sem querer aqui antecipar o resultado final da pesquisa, é claro. De qualquer modo, vale ressaltar que o embate que aqui se trava, é entre dois direitos, e que diante disso merece certa cautela.

Quando se fala em poder diretivo, deve-se levar em conta uma característica essencial na relação entre empregado e empregador, qual seja, a subordinação, sem a qual não há relação de emprego.

Assevera Nascimento (2010, p. 683) que, “o poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.”.

Com base nesse conceito percebe-se de forma mais clara os motivos que cercam toda essa polêmica envolvendo empregado e empregador. E que diante de tal previsão legal, buscase não o controle sobre a pessoa do empregado, mas o controle sobre as atividades exercidas por este em razão do contrato de trabalho.

Esse poder de direção de acordo com Amauri Mascaro (2010, p. 683) “se manifesta mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado”.

O primeiro diz respeito ao poder organizacional sobre as atividades do empregado, agregado aos fatores de produção, conforme os objetivos da empresa. Já o segundo, dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado. E por fim, este último, é o direito do empregador de exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares. (NASCIMENTO, 2010, p. 683, 684 e 686).

Muito embora, o poder exercido pelo empregador na constância das relações de trabalho ser algo inerente da fiscalização que lhe é atribuída, esse mando deve sempre respeitar os princípios basilares do direito, neste caso, o princípio da privacidade.

3.2 Direito de privacidade do empregado

A privacidade é algo inerente à personalidade do indivíduo, não podendo esta ser ultrajada, ainda que em ambiente de trabalho, pois aqui deve ser respeitada a dignidade da

pessoa humana, conforme prevê a Carta Magna, e que ainda encontra amparo no Pacto de San Jose da Costa Rica, como algo indispensável ao convívio social.

Naturalmente que esse direito não é absoluto e esbarra em certas condutas tidas como reprováveis, mas acima de tudo, deve ser respeitado na medida da sua proporcionalidade.

Tendo em vista a omissão legislativa trabalhista e ser incontestável que a mais ampla e efetiva proteção constitucional do direito à intimidade e à vida privada, no Brasil, foi trazida pela Carta Magna de 1988, além de ser fonte primária do Direito do Trabalho, toda vez que a intimidade do empregado for violada caberá a proteção constitucional insculpida no art. 5º, inciso X, do referido diploma[...] (GIACOMINI, 2010, p.76-77).

Ora, o direito de intimidade está diretamente associado a personalidade da pessoa e diante do que foi aduzido, não se pode retirar a condição de um direito personalíssimo, até porque este é indisponível e encontra amparo no texto Constitucional.

4 DIFERENÇAS ENTRE O E-MAIL DE USO PESSOAL E E-MAIL DE USO CORPORATIVO

O correio eletrônico trata-se de um meio de comunicação onde o envio e o recebimento de mensagens se dão por meio de uma rede computadores, do qual cada usuário necessita de uma conta própria, ou seja, um endereço eletrônico, para que possam trocar mensagens entre si. Estes podem ser classificados como de uso pessoal ou de uso corporativo.

Nesse sentido, "correio eletrônico é um meio de comunicação baseado no envio e recepção de mensagens, através de uma rede de computadores, onde cada usuário possui um endereço eletrônico para se corresponder" (FERREIRA, 2003, p. 14).

Visto que há uma importante diferença na utilização dos correios eletrônicos, faz-se necessário uma conceituação de forma inequívoca, para que não restem dúvidas quanto à aplicabilidade do direito, seja na proteção da inviolabilidade ou na quebra do sigilo em razão do poder diretivo.

4.1 Correio eletrônico de uso pessoal

O correio eletrônico de uso pessoal é uma conta particular, onde a pessoa física é quem contrata os serviços de um provedor de acesso, com a finalidade de criar um endereço eletrônico pessoal (FERREIRA 2003. p. 10). Dessa forma, parte do próprio usuário definir

qual a nomenclatura a ser utilizada no seu endereço eletrônico, bem como criação do respectivo *login* e senha de acesso.

Nesse sentido, observa-se que tal comunicação é realizada através de conta privativa do usuário e que, portanto, arca com todas as despesas de acesso, devendo-lhe ter assegurado todos os direitos à inviolabilidade das comunicações, conforme prevê o artigo 5º, inciso X e à intimidade, previsto no inciso VII, ambos da Constituição Federal de 1988. Tendo em vista, que todas as informações de que aqui se trata, é de cunho pessoal e confidencial, ressalvada as condições em que a lei prevê a violação.

Deste modo, atinente ao e-mail particular, ao empregador não é permitido qualquer controle sobre o conteúdo do e-mail, sob pena de grave violação ao direito à intimidade e privacidade do empregado, garantindo constitucionalmente cláusula imutável. (VANCIM; MATIOLLI. 2011. p.114).

Diante de tais apontamentos prevalece o entendimento de que este tipo de correio eletrônico encontra amparo na Constituição Federal, e que não pode ser monitorado em hipótese alguma, podendo ser violado somente mediante ordem judicial, e para fins penais.

4.2 Correio eletrônico de uso corporativo

Quanto ao “e-mail corporativo”, reside a ampla discussão acerca da permissão de seu controle, já que em tese, é o empregador quem concede o computador, o provedor e o próprio endereço eletrônico, geralmente acompanhado de senha pessoal de acesso ao empregado. Trata-se de mais um dentre inúmeros instrumentos de trabalho postos à disposição do empregado para o perfeito exercício da atividade laboral. (VANCIM; MATIOLLI, 2011. p.114).

Com efeito, o correio eletrônico de uso corporativo é a conta de uso privativo de determinada pessoa jurídica, criada com a finalidade exclusiva de atender as necessidades da empresa. Logo, quem detém a titularidade da conta é a empresa, que arca com todas as despesas referentes o acesso ao provedor de internet, bem como a manutenção desses dados, e não o usuário, que deve limitar-se tão somente ao uso exclusivo das atividades laborais.

Nesse sentido, aborda com muita propriedade Ferreira(2003, p.18) ao discorrer sobre o e-mail corporativo que efetuando o registro de sua razão social, segundo as regras implantadas pelo Comitê Gestor da Internet no Brasil, passa a pessoa jurídica a deter a

titularidade do nome-domínio-, criando a partir daí seus endereços eletrônicos sob sua denominação social.

Sendo assim, fica evidente que a conta destinada ao e-mail corporativo adota uma finalidade jurídica em razão da sua essência e, portanto integram-se as ferramentas de uso privativo da empresa e que por sinal, pode ser monitorado, desde que sejam adotadas políticas no sentido de orientar previamente o empregado quanto ao seu uso.

4.3 Limites impostos em razão da utilização do correio eletrônico e a responsabilidade do empregado pelo uso indevido.

Sobre tais limites, há certa discussão doutrinária. Entendendo uma das correntes que o uso do poder diretivo se sobrepõe ao direito à privacidade do empregado, quando este desrespeitar determinadas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), outrora mencionada, bem como as regras previstas na Política de Segurança Interna da Empresa, desde que devidamente orientado.

Para outra corrente, esse limite imposto pelo empregador deve respeitar os princípios da inviolabilidade e privacidade, estampados na CF/88, tidos como cláusulas pétreas e que diante disso, apenas os e-mails corporativos podem ser alvo de violação, tendo em vista que nesse caso, é o nome e a reputação da empresa que está em risco.

Mas ao analisar friamente este posicionamento sem pender para nenhum dos lados, verifica-se certa fragilidade nesta corrente, no que diz respeito ao uso do e-mail particular em ambiente laboral, pois isso abriria precedentes perigosos quanto a seu uso, como forma de driblar os mecanismos de proteção oferecidos pela empresa.

No tocante a essa discussão, a orientação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é que as empresas tenham cautela no uso do poder diretivo e seja sensata quando da utilização do monitoramento dos correios eletrônicos, de forma que sejam esclarecidas ao empregado todas as regras pertinentes ao uso da internet e dos correios eletrônicos em ambiente de trabalho.

Em relação à responsabilização do empregado, a doutrina e jurisprudência tem sido pacíficas quando da violação de tais regras, reconhecendo que a empresa tem o direito de apurar e coibir a prática de condutas indevidas praticadas por seus empregados.

Aqui, as punições vão desde a advertência formal, à demissão por justa causa, pois a finalidade aqui presente, não se trata de uma orientação ao empregado, pois isso ocorre durante a contratação, nesse momento, está em jogo a credibilidade da empresa perante os

seus clientes, e que por isso deve se socorrer dos mecanismos de coercibilidade garantidos em lei.

4.3.1 Política de segurança da informação

Atendendo a uma expansão cada vez maior da tecnologia da informação no âmbito das empresas e a velocidade com que essas informações são disponibilizadas na internet. Surgiu a preocupação da proteção dessas informações. Diante desses fatos, surgiu a Política de Segurança da informação. Instrumento esse que visa prover segurança para as informações de determinada corporação, de modo que o não cumprimento desta passa a constituir um atentado contra a própria segurança da empresa.

De acordo com Loureiro (2008, p. 15,16) “Segurança da informação é a proteção da informação de vários tipos de ameaças para garantir a continuidade do negócio, minimizar o risco ao negócio, maximizar o retorno sobre os investimentos e as oportunidades de negócio.”

Corroborando com a ideia acima, mostra-se a Política de Segurança da Informação elemento essencial na relação empregado, empregador e cliente, merecendo uma atenção melhor por parte da doutrina quanto a sua real necessidade no mundo digital.

Assim, Silvana Crispim Loureiro entende que:

A segurança da informação é obtida a partir da implementação de um conjunto de controles adequados, incluindo políticas, processos, procedimentos, estruturas organizacionais e funções de software e hardware. Estes controles precisam ser estabelecidos, implementados, monitorados, analisados criticamente e melhorados, onde necessário, para garantir que os objetivos do negócio e de segurança da organização sejam atendidos. (2008, p. 16)

Nesse sentido tal política prevê regras que vão desde a utilização correta dos equipamentos, como o emprego devido aos softwares disponibilizados pela empresa.

Ao pesquisar sobre a referida política, foi possível identificar que a mesma diz respeito tanto ao uso dos correios eletrônicos quanto do uso da internet, abrange ainda, a criação e utilização de login e senhas de acesso aos sistemas disponibilizados pela empresa, bem como dos computadores.

A proteção que aqui se fala tem razão de ser, pois as informações no campo da internet se expandem com uma velocidade avassaladora, sendo, portanto de fácil manipulação. Em

razão disso, tal política permite a monitoração, proteção e armazenamento de tais dados em servidores próprios, garantindo de maneira rápida e acessível uma possível consulta posterior.

Será ela quem determinará as regras a que o usuário deverá se submeter, adequando-se aos ditames da empresa e garantindo dessa forma a boa convivência no ambiente laboral.

5 SITUAÇÕES EM QUE SE PERMITE O MONITORAMENTO DOS CORREIOS ELETRÔNICOS POR PARTE DO EMPREGADOR

Diante de tantos questionamentos e críticas que pairam sobre o tema. É incontestável que o problema em torno da privacidade em ambiente digital, tem se expandido de maneira assombrosa. E está muito além de ser resolvido, pois o mundo da internet é um terreno extremamente fértil, e manipulável, o que requer medidas preventivas para tanto.

Em se tratando de tecnologia aplicada ao ambiente de trabalho, torna-se um reflexo natural em virtude do processo de globalização, o que leva a uma variedade de entendimentos quando se trata de monitoração dos correios eletrônicos em ambiente de trabalho.

Nesse sentido, Ricardo Resende (2013, p. 309). assevera que “Muito se discute acerca da possibilidade ou não de o empregador controlar o conteúdo do e-mail do empregado.”

E vai além, quando coloca como regra geral que tem se tornado uma forte tendência a aceitação do monitoramento do e-mail corporativo.

A respeito disso, o autor destaca que:

Como regra geral, a tendência é que seja aceito o monitoramento do e-mail, desde que seja, e-mail corporativo (domínio da empresa, como @empresa.com.br) e que o empregador tenha avisado previamente o empregado acerca da possibilidade de controle e/ou não tenha permitido (expressa ou tacitamente) o uso do e-mail também para fins pessoais, ou seja, deve a empresa deixar bem claro, normalmente em regulamento, que o e-mail corporativo é de uso exclusivo em serviço, bem como que será monitorado (RESENDE, 2013, p. 310).

Diante de tais argumentos, a discussão sobre os limites do direito de privacidade no âmbito das relações de trabalho, mostra-se cada vez mais importante e carece um olhar especial por parte dos legisladores.

No que diz respeito ao uso do e-mail pessoal, cabe ressaltar que a Constituição Federal garante a inviolabilidade e a privacidade dos usuários. Mas e quando este é utilizado nos computadores da empresa em horário de expediente?

É o entendimento de Mario Antônio Lobato de Paiva que:

Devemos reconhecer que o trabalhador deva ter direito a uma comunicação externa durante o horário de trabalho, incluindo dentro da empresa. O empregador tem que aceitar o que se denomina direito ao uso social do e-mail. Logicamente, dentro do ambiente de trabalho também pode haver o uso do pessoal, não abusivo e justificado, dos meios de comunicação da empresa (PAIVA, 2002, p. 182-183).

O uso a que se refere o autor acima diz respeito ao uso social do e-mail, assim denominado pela doutrina, e que por sinal é cercado de divergências quanto tal necessidade, haja vista não fazer parte das atividades diárias do empregado.

Com exceção, de uma minoria, o que se percebe é que grande parte da doutrina se posiciona de forma clara e coerente, ao entender que é possível o monitoramento do e-mail corporativo, atribuindo ao empregador àquilo que a doutrina descreve como “poder diretivo”.

Entretanto, deve-se avaliar o caso em concreto, sem perder de vista os princípios por vezes citados, para que não venha pôr em risco a dignidade da pessoa humana, o que causaria um sério retrocesso a tais direitos.

6 A SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E A CONSTITUCIONALIDADE OU INCONSTITUCIONALIDADE DO MONITORAMENTO DOS CORREIOS ELETRÔNICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

6.1 Política privada/corporativa

Enquanto não surge uma lei voltada à regulamentação do uso da internet e dos correios eletrônicos no meio ambiente de trabalho, por orientação do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas diante da omissão do legislador, desenvolveram suas próprias políticas internas de segurança da informação. Reforçando assim os direitos que lhe assiste. Nesse sentido:

Na lição de Teixeira (2008, p. 680-694) algumas medidas devem ser adotadas para tornar equilibrado os interesses aqui aduzidos, entre as quais, a criação de uma política que assegure regras quanto ao uso de equipamentos de informática, e aí inclui-se o monitoramento e restrições à determinados sites e critérios quanto ao uso de correios eletrônicos; além disso, ou autor sugere que deve conter a fixação de penas por descumprimento da política, na medida da sua proporção; estabelecer ainda que o uso do e-mail corporativo é exclusivamente profissional, ou se há alguma exceção, orientando sempre de que este será passivo de monitoração; bem como da possibilidade do uso do e-mail pessoal. Garantindo então, que o empregado acabe por alegar quanto ao desconhecimento de tais regras.

Sem sombra de dúvidas tem sido o caminho mais viável para o empregador manter-se sobre égide da Legislação Trabalhista, garantindo-lhe o direito de exercer o uso do poder fiscalizador, sem interferir ou até mesmo ferir o direito de privacidade do empregado.

Sendo assim, a Política Privada de Segurança da Informação, tem preenchido momentaneamente o que deveria ser ocupado por norma vigente no País.

O certo é que, de uma maneira ou de outra tem sido um meio de orientar o empregado quanto a sua conduta no ambiente laboral, em especial, na utilização das ferramentas que o empregador lhe dispõe na realização de suas atividades.

6.2 Política pública – Marco Civil da internet

Há tempos cogita-se a criação de uma lei específica que trate de forma esclarecedora as condutas tidas como reprováveis, utilizando-se de meios digitais. Todavia, tem-se esbarrado numa série de controvérsias relativa ao ambiente virtual.

Diante de tais dificuldades e da incidência cada vez maior de condutas abusivas utilizando-se da internet, surgiu então, o "Marco Civil da Internet", uma espécie de política Pública, que surge com a finalidade de estabelecer: princípios, garantias, direitos e deveres, referentes ao uso da internet no Brasil, determinando a forma como cada membro da federação irá atuar diante da matéria.

A Lei 12.965/14, conhecida como Marco Civil da Internet, foi sancionada pela então Presidenta Dilma Rousseff no dia 23 de abril de 2014, passando a entrar em vigor no 23 de junho de 2014.

Entre as principais medidas adotadas na Lei 12.965/14, podemos destacar à proteção à inviolabilidade do sigilo, segundo consta da leitura do art. 7º incisos I, II e III, vindo de sobremaneira regulamentar um direito já previsto na Constituição Federal de 1988, muito embora descrito de forma genérica.

De modo que, o referido artigo em seu caput visa assegurar ao usuário o livre acesso ao exercício da cidadania por meio da internet. Consubstanciado à isso, no inciso I, ser-lhe-ão assegurados os direitos à inviolabilidade da intimidade e vida privada, bem como a proteção e indenização referente à danos morais e materiais oriundos de sua violação. Já no inciso II, garante a proteção ao usuário em ambiente de Internet em relação à inviolabilidade e sigilo referente ao fluxo de suas comunicações, com ressalva nos casos de ordem judicial. E por

último, a preservação da inviolabilidade e sigilo no tocante as comunicações pessoais armazenadas, exceto nos casos em que a lei permitir.

Outro ponto a ser destacado, é em razão do direito à privacidade e a liberdade de expressão, questões amplamente discutidas no âmbito jurídico, dada à velocidade como os dados são disponibilizados na rede, de forma quase que instantânea.

Nesse sentido diz a referida Lei em seu art. 8º e demais incisos que parater o direito ao acesso irrestrito à internet, deve ser respeitado à privacidade e liberdade de expressão. E que, portanto serão consideradas nulas quaisquer cláusulas contratuais que venham a violar o caput deste artigo.

Sendo assim, passa-se a entender que diante desse dispositivo, as cláusulas que causarem ofensa à inviolabilidade e o sigilo em virtude das comunicações "privadas" da internet, bem como, os contratos de adesão que não ofereça ao contratante a opção de adotar foro brasileiro para dirimir possíveis conflitos em virtude de serviços prestados neste, serão nulos de pleno direito.

E por último cabe aqui salientar sobre o sigilo relacionado ao fornecimento de dados cadastrais à terceiros, pertencentes aos usuários e sob a guarda das empresas mantedoras de provedores. Sobre essa questão a lei é muito clara quando diz em seu artigo 10, que a guarda e disponibilização desses dados cadastrais devem observar a preservação da intimidade, da vida privada, da honra e imagem das partes envolvidas.

Lembrando que a disponibilização desses dados relacionados aos registros do usuário pelo provedor de acesso, só podem serem feitas através de ordem judicial, nas condições em que prevê o art. 7º da referida lei. Nessas mesmas condições devem ser tratados os conteúdos das comunicações.

No que diz respeito ao §3º do caput desse mesmo artigo, surge uma polêmica, pois a lei não discrimina quais são as essas autoridades administrativas que podem ter acesso aos dados cadastrais que informem qualificação pessoal, filiação e endereço, para a sua requisição.

Sem sombra de dúvidas o Marco Civil da Internet trará significativas mudanças no uso da internet no Brasil, mas é muito cedo para tecer maiores comentários quanto a sua eficácia efetiva, haja vista que muitas discussões ainda estão por vir, em função de algumas controvérsias que hão de surgir, como por exemplo, a necessidade de regulamentação, pois em boa parte deste instrumento apontam somente diretrizes.

Quanto às questões relacionadas ao ambiente laboral pouca coisa avançou e com isso pairam uma série de dúvidas quanto a real aplicabilidade desta lei. Situações estas que ainda serão motivos de muita discussão.

6.3 Jurisprudências

A jurisprudência pátria tem tido certa prudência ao se posicionar sobre os casos envolvendo a monitoração dos correios eletrônicos. Nesse caso, foram analisados entendimentos referentes ao uso do e-mail pessoal e e-mail corporativo. Que são distintos quanto a sua finalidade e titularidade, haja vista a grande complexidade, quando se envolve direitos de tamanha relevância.

No caso do e-mail de uso pessoal é o entendimento já pacificado, de que goza de inviolabilidade e que, portanto, não recai sobre este o poder fiscalizador do empregador, é o que se demonstra no Acórdão de nº 3058/2005 – 013-09-40.0, da 8ª Turma, datada de 22/05/2009, no qual, negou provimento ao Agravo de Instrumento, entendendo não ter sido constatado fato ensejador de justa causa o simples envio de mensagem pessoal por meio de e-mail particular, ressaltando que apenas o e-mail pessoal do empregado desfruta de proteção legal, sendo, portanto inviolável.

A decisão acima retrata bem a postura dessa Corte, que tem encarado a questão do monitoramento dos correios eletrônicos de forma transparente. Entendendo que o empregador carece de certos cuidados ao valer-se do poder diretivo.

Ademais, cabe ressaltar que nesse caso, trata-se de prova ilícita obtida com a violação de e-mail pessoal por iniciativa do empregador. Pois nessa situação o e-mail particular do empregado, socorre-se de provedor próprio, e com isso desfruta de amparo constitucional.

Em decisão recente manteve-se o mesmo entendimento quanto a ilegalidade da monitoração do e-mail particular.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento nº 51-85.2012.5.02.0203, Brasil, relatora Ministra: Vania Maria da Rocha Abensur, publicado em 20de agosto de 2014:

Ao fundamentar o recurso de revista nos moldes do art. 896, "a" e "c", da CLT, a ora agravante atraiu para si o ônus de demonstrar existência dos requisitos ali exigidos, do que não se desincumbiu a contento, pelo que não logrou êxito em informar os fundamentos adotados pelo despacho denegatório da subida do recurso de revista. Quanto à reversão da justa causa, acresça-se que além de inservíveis os arestos

trazidos na revista, não restam constatados as alegadas ofensas ao art. 5º, X, XII e LVI, da CF e ao art. 482, "b", da CLT, porquanto não configurada a falta grave, apta a ensejar a dispensa por justa causa. O Regional originário, soberano na análise do contexto fático-probatório dos autos, expressamente consignou a inexistência de comunicação prévia ao empregado acerca do monitoramento do e-mail corporativo, tampouco a aplicação imediata da penalidade, pois a demissão somente ocorreu após o transcurso de praticamente um mês do conhecimento dos fatos e, além disso, destacou a inexistência de prova documental hábil a justificar a justa causa praticada. [...]

Diante de tais argumentos não resta dúvida quanto a ilegalidade do ato da empresa de violar o e-mail de uso pessoal do empregado. Vindo somente pacificar aquilo que parte majoritária da doutrina tem se posicionado. Impondo assim, um limite ao poder investigativo da empresa.

Em se tratando de e-mail corporativo o entendimento adotado ganha novo olhar e parte do pressuposto que os interesses da empresa se sobrepõem à intimidade do empregado.

Neste caso, aplica-se o critério da ponderação de interesses, pois a intimidade do empregado conflita com a segurança da empresa (direito de propriedade), ao passo que o empregado pode utilizar o e-mail para fins ilícitos, como divulgação de material relacionado à pedofilia, por exemplo, ocasionando incalculáveis prejuízos, materiais e imateriais, à empresa (RESENDE, 2013, p. 310).

Em virtude disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido imperioso ao afirmar que é passivo de demissão por justa causa o empregado que por mau uso utilizar-se de e-mail corporativo para recebimento e envio de material de conteúdo pornográfico.

É o que decidiu esta Corte em Agravo de Instrumento de nº 159700-03.2008.5.15.0062 - Brasil, relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/02/2012, onde entende que:

[...] diante do conjunto fático-probatório produzido nos autos, manteve o entendimento a conduta do autor, de se utilizar de e-mail corporativo para enviar e receber material de conteúdo pornográfico, foi grave o suficiente para ensejar sua dispensa por justa causa, por mau procedimento, nos termos do artigo 482, alínea -b-, da CLT. [...] Por outro lado, para se concluir que o reclamante não se utilizou do e-mail corporativo para enviar e receber material de conteúdo pornográfico, necessária seria a incursão em fatos e provas dos autos. Entretanto, o revolvimento de fatos e provas é procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento desprovido.

Na referida decisão, esta Corte mais uma vez agiu de forma inquestionável, quando manteve a decisão do TRT, por entender que em relação ao e-mail corporativo, não há que se

falar em violação da privacidade do empregado. Ficando amplamente claro que a empresa tem sim a legitimidade para apurar os desvios de conduta por parte dos seus empregados.

Posto que, não se pode mitigar as condutas inapropriadas do empregado, sob pena de incorrer o empregador em responsabilidade civil por danos causados a terceiros. De modo que, as condutas indevidas possam ser reprimidas pelo empregador com todo o respaldo legal.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É fato notório que o uso de tecnologias da informação, principalmente quando se fala em correios eletrônicos e internet, estão tomando cada vez mais espaço nas atividades laborais. Com isso, novos desafios surgem para os tribunais brasileiros.

No transcorrer da pesquisa surgiram vários questionamentos sobre o monitoramento dos correios eletrônicos e internet no ambiente de trabalho, o que leva a repensar a forma como as relações trabalhistas deve ser encarada. Diante disso entende-se que toda cautela deve ser observada quando dessa questão. Tendo em vista tratar-se de direitos imprescindíveis no convívio social entre empregador e empregado.

Sendo assim, nada mais justo que essa convivência seja pautada em regras de conduta e reciprocidade, de forma clara e objetiva. Sem perder de vista a relação de subordinação, característica intrínseca das relações de trabalho.

Não obstante à isso, o direito de privacidade é um legado que de forma alguma deve ser rechaçado, ressalvados os casos em que a lei o autorize. No caso do e-mail pessoal, um dos objetos de nossa pesquisa, é este inviolável e, portanto, livre de qualquer monitoração. Todavia, o seu uso em ambiente laboral deve ser restringido ao máximo, haja vista, não tratar-se de atividade atinente ao trabalho. E que para isso, deve está previamente previsto em instrumento interno da empresa. De forma a orientar o empregado da melhor maneira quanto à tais restrições.

A pesquisa levou aos mais variados entendimentos doutrinários em relação ao uso do e-mail pessoal como uma necessidade social do empregado. Com todo respeito à esse posicionamento, deve-se ter em mente que com os grandes avanços tecnológicos e a acessibilidade cada vez maior à telefones móveis com serviços de dados (internet), nada impede que em seu horário de intervalo para almoço ou outra atividade recreativa, o faça sem comprometer as tarefas a ele delegadas. Exceto se houver uma flexibilização por parte da empresa para o uso durante o horário de expediente.

Com efeito, e para que não haja maiores discussões, se posicionou a Alta Corte Trabalhista, dizendo que o simples fato do usuário enviar mensagem de e-mail pessoal em horário de café, de equipamento da empresa não caracteriza justa causa, quando este não tenha sido orientado quando da contratação.

Em se tratando de e-mail corporativo, a privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador, de forma exaustiva buscou-se apresentar subsídios que apontasse a legalidade ou ilegalidade desse monitoramento. E a conclusão que se chegou, foi que, é pacífica tanto na doutrina quanto na jurisprudência pátria e alienígena a legalidade da monitoração do empregado no uso do correio eletrônico corporativo, por inúmeros motivos. Dentre eles, o fato deste ter sido contratado para realizar tarefas de cunho da empresa e que por isso estará sujeito à fiscalização. Outro motivo, é que os equipamentos de informática e a conta é de uso exclusivo da empresa, a quem detém sua titularidade e responsabilidade civil pelo seu uso, e por isso estará sujeita à responder por danos a outrem em virtude de possíveis desvios de conduta de seus empregados.

No que diz respeito à políticas públicas e privadas da segurança da informação, analisou-se em primeiro plano o Marco Civil da Internet, que surgiu com a necessidade de preencher um vazio gigantesco na legislação brasileira quando se trata de internet, até porque o uso da internet no Brasil é bem recente.

Nesse sentido, pouco se acrescentou às questões trabalhistas, até porque boa parte dos dispositivos ali previstos carece de uma regulamentação própria, pois tratam-se apenas de diretrizes que visam assegurar os direitos dos usuários, somente em relação ao uso particular.

Já em relação, à política privada ou corporativa, tem sido a forma mais acertada por parte das empresas, que padece por falta de uma lei que as assegure das más condutas de seus empregados. Colocando este instrumento como uma forma legal de coibir possíveis abusos cometidos em ambiente de trabalho. Ademais, cabe ressaltar, que é uma forma de se resguardar de possíveis negativas do empregado ao desconhecer tais regras.

Com isso conclui-se este trabalho de forma clara e objetiva, que as questões trabalhistas envolvendo o uso dos correios eletrônicos vão muito além dos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, haja vista a complexidade do tema. Mas que de uma forma ou outra, devem ser esclarecidas. Entende-se ainda, que tais comportamentos devem ser analisados com cautela e revestidos de moderação, para que se chegue ao objetivo final do direito, que é a pacificação social.

E por fim, chega-se a seguinte conclusão, reveste-se de todo amparo legal a Política de Segurança da Informação aplicada ao monitoramento dos correios eletrônicos, quando calçada de prudência e respeito aos princípios norteadores do direito, zelar pela aplicabilidade das leis trabalhistas, o direito à intimidade, a convivência social e o desenvolvimento econômico.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo regimental no agravo em recurso de revista nº 159700-03.2008.5.15.0062, de São Paulo**. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 29fev. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20159700-03.2008.5.15.0062&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAChfAAF&dataPublicacao=09/03/2012&localPublicacao=DEJT&query=MONITORAMENTO%20and%20DE%20and%20CORREIO%20and%20ELETR%20D4NICO>>. Acesso em: 08 nov. 2014 às 22:41h

FERREIRA, Ana Amélia Menna Barreto de Castro. Correio eletrônico corporativo: aspectos jurídicos. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v. 29, n. 110, p. 13-29. abr./jun. 2003.

GIACOMINI, Mariana. O monitoramento do e-mail corporativo e o poder de comando patronal. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, Brasília, v. 10, n. 40, p 76-95, out./dez. 2011.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta P. O monitoramento do e-mail 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? LTr: **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 75, n. 8, p. 903-28, ago. 2011.

LOUREIRO, Silvana Crispim. **Segurança da Informação** preservação das informações estratégicas com foco em sua segurança. p. 11-66, dez. 2008. Disponível em: http://dsic.planalto.gov.br/documentos/cegsic/monografias_1_turma/silvana_crispim.pdf. Acesso em 21 nov. 2014.

MONTEIRO, Luís. **A Internet Como Meio de Comunicação**: Possibilidades e limitações. p. 27-37, set. 2001. Disponível em: <http://www.portal-rp.com.br/bibliotecavirtual/comunicacaovirtual/0158.pdf> . Acesso em 22 nov. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992, p. 440.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

SARAIVA, Editora; PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos e CÉSPEDES, Lívia. **VADE MECUM**: Constituição Federal. São Paulo: Saraiva, 9ª ed. 2010.

SEÇÃO JUDICIÁRIA DA 2ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0049300-39.2009.5.04.0531**, Rio Grande do Sul, Relatora Desembargadora Vania Mattos. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=402552&action=2&destaque=false>>. Acesso em: 09 nov. 2014, às 00:22h.

TEIXEIRA, Tarcisio. **Os interesses das Empresas e dos Empregados no uso do E-mail**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.