

POLÍTICA DE RECURSOS DE TECNOLOGIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz
Faculdade de Direito de Mogi Mirim
helcio.prof@santalucia.br

BELGAMO, Anderson
FCACSL
abelgamo@gmail.com

TROVA, Elaine Cristina Valim
FCACSL
elaine@santalucia.br

RESUMO

O presente estudo trata da política de recursos de tecnologia de informação na relação de trabalho, que é a sistemática utilizada pelo empregador para o uso dos novos recursos de informática por seus empregados no ambiente de trabalho. O empregador tem o poder de direção da atividade empresarial quanto às novas ferramentas de tecnologia de informação e não deve descurar dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores na sua utilização. Estes e outros aspectos, como a necessidade de conscientização dos trabalhadores de que os recursos de informática no ambiente de trabalho são instrumentos para a execução de tarefas contratuais e não utilidades pessoais, são abordados neste artigo, que considerou dados obtidos em pesquisa de campo para as conclusões que apresenta. Buscou-se demonstrar que a correta implantação de política de informação permite à empresa obter resultados positivos de seus trabalhadores, o que refletirá perante os destinatários de seus serviços.

PALAVRAS-CHAVE: *trabalho; poder diretivo; informática; monitoramento; mensagens eletrônicas.*

INTRODUÇÃO

A importância da revolução tecnológica iniciada no século passado e ainda em continuação não deve ser subestimada. É evento histórico de mesma relevância da revolução industrial do século XVIII, que induz padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, da cultura e da sociedade como um todo (CASTELLS, 2005). As relações de trabalho, por estarem inseridas neste contexto, sofreram sensíveis modificações com o advento da *internet*. A expansão de seu uso no ambiente de trabalho trouxe preocupações adicionais aos empregadores na administração da atividade empresarial.

Providências atuais e novas passaram a compor o rol de medidas preventivas que devem ser adotadas pelas empresas com relação às modernas ferramentas de trabalho que surgiram com a revolução tecnológica. O monitoramento de mensagens eletrônicas, dos acessos à *internet* e a outros recursos de tecnologia, além da fiscalização do uso de programas de informática para a garantia de direitos autorais são exemplos de meios de precaução a serem seguidos pelo empregador. Todas elas têm por antecedente necessário a implantação de uma política de recursos de informação na empresa. Delimitar seu campo de abrangência e as prerrogativas do empregador no exercício do poder de direção da atividade econômica frente aos direitos fundamentais dos empregados a ele subordinados, à luz da legislação vigente, é o propósito do presente estudo.

2. REGRAS PARA O USO DOS RECURSOS DE TECNOLOGIA NO TRABALHO

A política de recursos de informação deve ser adotada pelo empregador como medida de legitimação de seu poder diretivo. Consiste, em linhas gerais, no procedimento destinado a dar expressa ciência aos empregados das atitudes que devem ser adotadas no local de trabalho em relação aos recursos de informática que são colocados à disposição pela empresa para o exercício de suas funções (O'BRIEN, 2004).

Não há legislação federal específica sobre o tema. Existe apenas lei do Distrito Federal que estabelece mecanismos de prevenção para suas entidades públicas em relação aos procedimentos de informática (Lei nº 2.572, de 20 de julho de 2000). Em seu artigo 4º dispõe que “a proteção lógica dos sistemas deve ser garantida mediante a definição dos papéis dos

usuários e das regras de acesso à informação, respeitados os critérios de garantia dos direitos individuais e coletivos de privacidade e segurança de pessoas físicas e jurídicas”.

Os empregados não devem apenas conhecer os mecanismos de utilização do correio eletrônico, da *internet* e de outros recursos de informática que encontram em seus setores de trabalho. Precisam ter conhecimento dos limites dos acessos à rede mundial informatizada que podem fazer com essas ferramentas, tanto quanto ao material consultado como em relação ao tempo de permanência na navegação. Também devem ser previamente notificados de que o conteúdo das mensagens emitidas no local de trabalho com o uso do *e-mail* corporativo será monitorado pelo empregador. A adoção desta política tem o propósito de deixar inequívoco aos trabalhadores que os instrumentos de informática que são disponibilizados no ambiente de trabalho destinam-se exclusivamente ao exercício das tarefas contratuais, constituindo, portanto, verdadeiras ferramentas de trabalho (MACHADO, 2002).

Com referidas precauções, o monitoramento dos acessos à *world wide web* (rede mundial de computadores) e do conteúdo das mensagens recebidas e transmitidas pelos empregados poderá ser enquadrado, sem maiores polêmicas, como legítimo exercício do poder diretivo pelo empregador. Regulamentar o uso de mencionadas ferramentas de trabalho, fiscalizar e exigir sua correta aplicação pelos profissionais da empresa, para punir aqueles que desvirtuarem a finalidade de sua implantação, constituem facetas do poder empregatício, cujo legítimo exercício dependerá de prévia política de recursos de informação.

Muitas empresas não apresentam claramente aos seus empregados as regras de utilização dos recursos de informação. Esta falta de cuidado pode ocasionar sérios transtornos ao empregador, sobretudo na esfera jurídica, não somente perante o empregado, mas também em relação a terceiros que saíam prejudicados por atos danosos de seus prepostos, que são as pessoas por ele contratadas para agir sob sua responsabilidade (artigo 932, III, do Código Civil)¹. Na medida em que contrata pessoa para atuar em seu nome, o empregador responderá por culpa de eleição, por não ter escolhido corretamente seu empregado, equiparado a prepos-

¹ Artigo 932 do Código Civil: São também responsáveis pela reparação civil: [...] III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele.

to pela legislação, ou por culpa de vigilância, por não ter fiscalizado convenientemente sua atuação.

A gravidade de referidos prejuízos que possivelmente venham a ser ocasionados a terceiros pode ultrapassar a esfera civil e atingir o âmbito criminal, com consequências ainda mais graves para o empregador (PAMPLONA FILHO, 2000). Pela responsabilidade civil, o causador do dano assume a obrigação de repará-lo, devendo restaurar a situação ao estado original. Caso isto não seja possível, a obrigação converte-se em indenização, na possibilidade de avaliação pecuniária do dano, ou em compensação, na hipótese de não se poder mensurá-lo. Pela responsabilidade penal (criminal), o agente sofre pena privativa de liberdade (ex: prisão), restritiva de direitos (ex: proibição de exercício de atividade empresarial) ou cominação legal pecuniária, mediante a aplicação de multa.

Segundo O'Brien (2004) os crimes cometidos com o uso do computador constituem ameaça crescente à sociedade. Materializam-se por ações criminosas e irresponsáveis de indivíduos que estão tirando vantagem do uso generalizado e da vulnerabilidade de computadores pela *internet* ou outras redes similares. A situação constitui grande desafio para o uso ético das novas tecnologias de informação, sobretudo para os empregadores, que respondem pelos atos cometidos por seus empregados no exercício das funções e com as ferramentas que coloca à sua disposição.

Conforme classificação da *Association of Information Technology Professionals - AITP* (O'BRIEN, 2004), os crimes cibernéticos abrangem as seguintes categorias: a) o uso, acesso, modificação e destruição de *hardware*, *software*, dados, ou recursos de rede não autorizados; b) a liberação da informação não autorizada; c) a cópia não autorizada de *software*; d) a negação de acesso a um usuário final a seu próprio *hardware*, *software*, dados ou recursos de rede; e e) uso ou conspiração para uso de computador ou recursos de rede para a obtenção ilegal de informação ou propriedade tangível.

É de se lembrar que a rede informatizada muitas vezes tem sido utilizada para a divulgação de materiais pornográficos ou para o tráfico de entorpecentes. Outra espécie de crime cibernético que lamentavelmente tem sido noticiada com considerável frequência é a pedofilia. A prática destes ilícitos pelo empregado com os instrumentos de informática que o empregador coloca a sua disposição pode comprometer a imagem da empresa perante a sociedade, já que é seu nome que acompanha as mensagens enviadas eletronicamente, causando-lhe prejuízos morais além das responsabilidades pelos danos causados a terceiros.

3. LEGISLAÇÃO PERTINENTE À MATÉRIA EM ESTUDO

Dois valores são colocados em confronto quando o assunto é o da correspondência: o poder diretivo do empregador e o direito fundamental de sigilo de seu conteúdo. A nova modalidade de correspondência, que é a eletrônica, aumentou a polêmica neste particular.

O empregador, por ser o sujeito do contrato de trabalho responsável pela administração da atividade econômica e que assume os riscos da atividade empresarial, detém o poder de direção (artigo 2º da CLT)². Referido poder compreende as atividades de organização, regulamentação, fiscalização e punição dos empregados, como já foi observado. Para Delgado (2007, p. 631), que o chama de poder empregatício:

[...] é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

O poder diretivo, melhor denominado como poder empregatício, é instrumento necessário para que o empregador possa administrar sua empresa. Expressão do poder empregatício é o *ius variandi*, que é a prerrogativa do empregador de modificar determinadas condições de trabalho de seus empregados desde que não viole o artigo 468 da CLT (princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho) e como exceção a esta regra legal de proteção³.

Por ser um poder contemplado pelo Estado Democrático de Direito, não é absoluto. Ao tratar das limitações do exercício do poder de fiscalização pelo empregador em decorrência dos direitos à intimidade e à privacidade, Nascimento (2003, p. 333) assim leciona:

O direito à intimidade ou à privacidade corresponde ao res-

² Artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

³ Artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

peito ao caráter privado da vida da pessoa que, em condições normais, não pode ser devassada uma vez que todo ser humano tem o direito de subtrair-se à indiscrição. [...] Cumpre, no entanto, salientar que a situação ocorrida numa empresa e durante os horários de trabalho não é igual à que se verifica na residência devassada. Fiscalizar é um direito do empregador para ver se os salários que paga estão sendo correspondidos. Mas a fiscalização não é um direito ilimitado. Nem poderia ser. Há limites que não podem ser ultrapassados e que se o forem configura transgressão do direito à privacidade.

As limitações para o exercício do poder empregatício, contudo, não são estabelecidas expressamente pelo ordenamento jurídico brasileiro, ao contrário do que ocorre em outros sistemas jurídicos, como o italiano. É o que também ensina Delgado (2007, p. 636-637), ao afirmar que a ordem jurídica brasileira “tem regras e princípios gerais capazes de orientar o operador jurídico em face de certas situações concretas”.

Referidos princípios normativos são extraídos da Constituição de 1988. São acompanhados de “regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador” (DELGADO, p. 637).

Neste contexto, especificamente quanto ao tema em estudo, surgem os direitos fundamentais da preservação da intimidade do indivíduo e do sigilo de correspondência, consagrados nos incisos X e XII, do artigo 5º, da Constituição de 1988⁴. Caso sejam violados, podem gerar ao titular o direito à reparação por danos morais, conforme trecho final do já mencionado artigo 5º, inciso X, da Constituição de 1988, combinado com os artigos 186 e 927 do Código Civil⁵.

O primeiro aspecto a ser considerado neste ponto é se o *e-mail* pode ser equiparado a uma carta simples. Em congresso sobre direito eletrônico realizado em São Paulo em 2000, Nelson Jobim, então ministro do Supremo

⁴ Artigo 5º da Constituição de 1988: X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. [...] XII – é inviolável o sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

⁵ Artigos 186 do Código Civil: Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência, imprudência ou imperícia violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Artigos 927 do Código Civil: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

Tribunal Federal, mencionou tendência jurisprudencial de se entender que a mensagem eletrônica mais aproxima mais de um cartão postal que de uma carta fechada ou correspondência escrita, o que mitigaria a incidência da segunda das regras constitucionais acima mencionadas. Mesmo que não se enquadre na proteção do inciso XII do artigo 5º da Constituição de 1988, relativa ao sigilo de correspondência, estará protegido, de qualquer forma, pela regra do inciso X, de tutela da intimidade do indivíduo.

Neste ponto, é importante diferenciar o *e-mail* pessoal do *e-mail* corporativo. O primeiro é protegido constitucionalmente como patrimônio moral do empregado. Para o uso do segundo, entretanto, o empregado não conta com idêntica proteção e deve ser alertado desta situação ao recebê-lo como ferramenta de trabalho do empregador. O *e-mail* corporativo traz consigo o nome da empresa agregado ao do usuário do sistema. As mensagens eletronicamente transmitidas por ele comprometem a imagem da empresa em que o remetente trabalha, pois carregam seu logo nominal. Deste modo, a fiscalização pelo empregador do uso do *e-mail* corporativo pelo empregado é perfeitamente classificável como exercício do poder empregatício.

Se a conclusão é simples quanto ao *e-mail* corporativo, não mais complexa é a situação do *e-mail* particular. É evidente que ao seu conteúdo o empregador não poderá ter acesso, sob pena de invadir a intimidade do empregado. Não é menos certo, porém, que ao empregado não é lícito utilizá-lo durante o expediente, por meio dos equipamentos de informática da empresa.

Nascimento (2003, p 334) enquadra as situações acima referidas como exemplos de regular exercício do poder de fiscalização pelo empregador:

O controle, pela empresa, do uso da *internet*, pelos empregados é possível para evitar o desvio das atividades dos empregados para fins particulares. [...] O empregador tem um poder de direção sobre o trabalho exercido pelos empregados, o que confere o direito de monitorar a atividade do empregado no computador. A privacidade do empregado é respeitada no serviço e fora dele, mas não configura invasão da privacidade o controle sobre os equipamentos pertencentes ao empregador, e que devem ser utilizados apenas para o serviço, e não para fins particulares e privativos do empregado. O correio eletrônico é ferramenta de trabalho e não propriedade pessoal para uso exclusivo do empregado em finalidades próprias de seu interesse não relacionadas com o emprego.

A troca de correspondências eletrônicas particulares ou o acesso a salas de conversação pela *internet* desviam a atenção do empregado de suas tarefas contratuais e comprometem sua produtividade. Referida conduta pode ser enquadrada como desídia (falta de diligência ou inércia) no desempenho das funções e acarretar a dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, letra e, da CLT, após a necessária gradação das penalidades, por repetição da falta⁶.

Por outro lado, o acesso às páginas eletrônicas de conteúdo pornográfico caracterizará a justa causa de incontinência de conduta ou mau procedimento, que também permitirá a dispensa motivada do empregado (artigo 482, letra b, da CLT). A violação de segredo da empresa constitui outra modalidade de falta arrolada na letra g do mesmo preceito legal, que pode ganhar terreno pelo uso da *internet*, para as hipóteses em que o empregado disponibiliza em *blogs* informações confidenciais da empresa em que atua.

Todas estas infrações pelos empregados aos deveres contratuais estarão inequivocamente caracterizadas se o empregador adotar corretamente sua política de recursos de tecnologia, o que em muitos casos não ocorre por falta de informação dos empresários, como se verificará pela pesquisa de campo a seguir relatada.

4. METODOLOGIA E ESTUDO DE CASO

Ao lado da pesquisa bibliográfica, a pesquisa de campo, seguida de estudo de caso, foi utilizada como elemento para a redação deste artigo. Segundo Cruz e Ribeiro (2004) pesquisa de campo consiste na observação atenta de um objetivo ou fenômeno de interesse do pesquisador. O conhecimento é adquirido sem que o pesquisador possa interferir no objeto de estudo. Envolve técnicas de coleta e apresentação de dados e uma discussão qualitativa dos resultados.

Como instrumento de coleta de dados para a pesquisa, utilizou-se questionário contendo oito questões fechadas. O objetivo da pesquisa foi identificar se as empresas do interior de São Paulo possuem política de recursos de tecnologia e informação e se os empregados efetivamente a conhecem. Os questionários foram disponibilizados em página da *internet* para profissionais que trabalham em diferentes empresas, não necessariamente da área de tecno-

⁶ Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho: Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...] e) desídia no desempenho das funções; [...] g) violação de segredo de empresa.

logia. Foram respondidos noventa e seis questionários, sendo que a coleta de dados foi realizada durante o período de 20 de abril a 10 de junho de 2009.

Os resultados foram extraídos das respostas dadas por estes noventa e seis participantes ao questionário pré-elaborado. O principal objetivo da pesquisa de campo foi identificar se as empresas possuem política de recursos de informação e se dela os empregados têm efetiva ciência, colocando-a em prática, nas atividades cotidianas.

5. RESULTADOS

Como primeiro elemento de análise, assim, figurou a existência da política de recursos de tecnologia da informação nas empresas dos participantes da pesquisa de campo, sendo que 86% responderam afirmativamente, conforme **Figura 1**. Paradoxalmente, apenas 75% dos empregados que responderam ao questionário disseram que têm conhecimento das regras da política de recursos de tecnologia da informação vigentes nas empresas em que trabalham, como mostra a **Figura 2**. Esses dados mostram que há deficiência na divulgação das regras de políticas de informação que a maioria das empresas tem implantado, pois embora os empregados saibam de sua existência, demonstram não conhecer seu conteúdo. Mencionado descompasso leva a concluir que muitas empresas não se preocupam efetivamente com a conscientização de seus trabalhadores sobre o correto uso da tecnologia, na medida em que apenas buscam se resguardar de eventual responsabilização por condutas inadequadas que venham a adotar. Esse resultado permite afirmar que elas preocupam-se em punir legitimamente seus trabalhadores faltosos em detrimento de uma política de educação ou conscientização sobre o uso dos recursos de tecnologia no ambiente de trabalho.

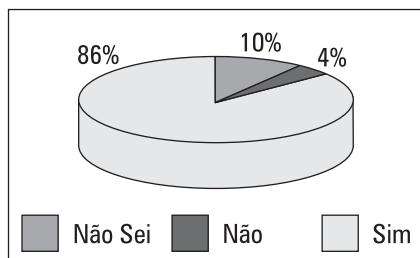


Figura 1 - Existência da política de recursos de tecnologia da informação na empresa

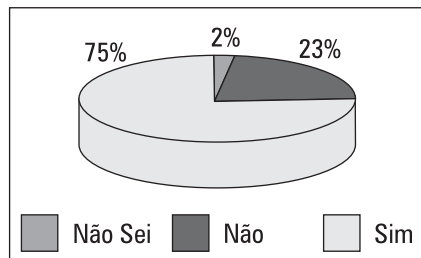


Figura 2 - Conhecimento da política de recursos de tecnologia da informação da empresa

Outra informação relevante que se extraiu da pesquisa de campo diz respeito à utilização pelo empregado, para fins particulares, dos recursos de informática disponibilizados pela empresa para o trabalho. Observa-se, pelo gráfico da **Figura 3**, que mais da metade dos participantes do questionário (58%) afirmou usar correio eletrônico, *softwares* e outros recursos de informação corporativos para fins pessoais.

Expressiva foi a quantidade de participantes que informou ter permissão do empregador para acessar salas de conversação pela *internet* no trabalho, pois pela **Figura 4** verifica-se que totalizou 69%. Ambos os dados são preocupantes, ou seja, o alto número de trabalhadores que usa ferramentas da empresa para fins pessoais e a leniência de empregadores para com esse comportamento. A prática em destaque comprometerá a produtividade do empregado, para o que não atentou a empresa ao dar permissão para tanto.

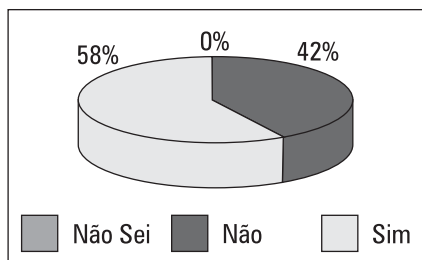


Figura 3 - Utilização de recursos de tecnologia da empresa para fins pessoais

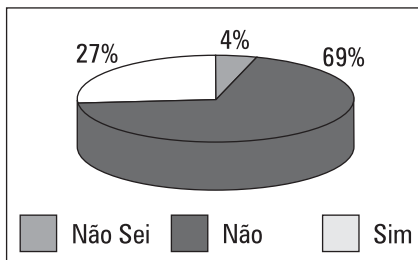


Figura 4 - Permissão para acesso a software de mensagem instantânea

Segundo Luca (2008), pesquisa realizada por empresa que atua no ramo de busca de soluções integradas para segurança da *web* apontou que 95% dos empregados de conglomerados econômicos da América Latina despendem grande parte da jornada de trabalho navegando na *internet* por motivos pessoais. Este é o principal fator pelo qual as mensagens eletrônicas instantâneas estão no centro das preocupações dos responsáveis pelo departamento de tecnologia de informação das empresas (LUCA, 2008).

A despreocupação dos empregados que trabalham com recurso de informática quanto ao monitoramento de suas mensagens também foi constatada pelas respostas obtidas em pesquisa de campo. A **Figura 5**

mostra que 65% dos participantes sabem que o empregador pode monitorar seus *e-mails* e, mesmo assim, utilizam-no para fins particulares, ao tratarem de assuntos não relacionados ao trabalho.

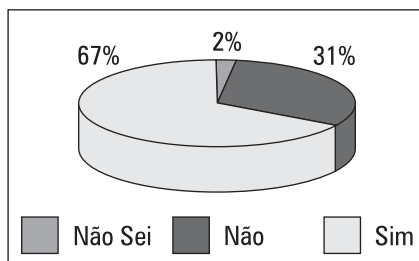


Figura 5: Permissão da empresa para monitorar o uso do *e-mail* dos funcionários

O número expressivo de participantes que admitiram esta prática inadequada mostra o grande risco assumido pelas empresas quanto à responsabilização civil solidária por danos causados a terceiros pelo uso inadequado - que pode ser até mesmo ilícito - dos recursos de informação por seus empregados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A política de recursos de tecnologia é o conjunto de medidas que devem ser concretizadas pelo empregador para a legitimação de seu poder diretivo no tocante aos novos instrumentos de informática. Trata-se, em suma, do cuidado de se dar prévia ciência aos empregados do comportamento que se espera na utilização dos recursos de informática que a empresa disponibiliza para o exercício de suas funções contratuais.

O correio eletrônico generalizou-se como instrumento de comunicação interpessoal, compondo o cotidiano dos cidadãos em todo o mundo. Vários outros recursos são usados pelas empresas como veículos de informação diária como, por exemplo, telefones celulares e rádios comunicadores. Ao lado destas importantes ferramentas de trabalho, *sites*, *softwares* de mensagens instantâneas e salas de conversação (*chats*) são recursos de informação que podem ser acessados, embora de forma indevida, no ambiente de trabalho.

A falta de clara política de recursos de tecnologia pode ocasionar à empresa sérios transtornos financeiros. Segundo Machado (2002), quando são estabelecidas regras para utilização do computador e de seus recursos de informática no ambiente de trabalho, não há como se invocar o direito ao sigilo de mensagens eletrônicas transmitidas pelo *e-mail* institucional ou a proibição de seu monitoramento. Esses dados constituem propriedade intelectual do empregador, assemelhando-se à carta simples enviada por um fornecedor à empresa.

O objetivo maior da implantação da política de recursos de tecnologia da informação pela empresa deve ser a conscientização dos empregados para o uso adequado dos aplicativos de informática, que são destinados apenas ao trabalho (MACHADO, 2002). A quebra dos deveres contratuais pelo empregado pode sujeitá-lo a punições, sendo que a mais grave delas é a dispensa por justa causa. A aplicação de penalidades pelo empregador, embora constitua exercício regular de seu poder diretivo, somente deve ser adotada quando tiverem sido esgotadas todas as outras tentativas de correção da conduta inadequada do empregado.

Para Lazzareschi Neto (2001), além da eficaz administração do pessoal, há vantagens comerciais que decorrem da adoção de adequada política interna de recursos de informação pela empresa. Entre mencionadas vantagens, assegura ao usuário que seus dados pessoais poderão ser utilizados apenas nos limites previstos no instrumento contratual, pois a política de privacidade constitui um contrato de adesão. Este cuidado diminuirá o risco de responsabilização civil (ou até mesmo criminal) da empresa, obrigando-a, em contrapartida, a seguir à risca a política adotada, sob pena de descumprimento contratual.

Ainda segundo Lazzareschi Neto (2001) nos países desenvolvidos há a tendência de se impor restrições ao comércio com empresas que não respeitam a privacidade dos internautas ou que não dispõem de regras bem definidas a esse respeito. Essa política inspira confiança ao cliente, que se sente mais seguro em ambiente que possui regras de privacidade bem delimitadas, evitando navegar por *sites* que não as divulgam ou sequer as possuem. Isso significa que diminui o anonimato e o fornecimento de dados incorretos, que constituem práticas prejudiciais ao desenvolvimento do comércio eletrônico, constantemente utilizadas pelos internautas com o propósito de preservar sua privacidade em ambientes suspeitos.

Verifica-se, assim, que a adoção de cristalina política de informação traz resultados positivos ao empregador não somente perante seus empregados, mas também frente aos destinatários de seus serviços, que

são os clientes da empresa. A prévia conscientização dos trabalhadores de que os recursos de tecnologia de informática estão no ambiente de trabalho para servir apenas como instrumentos de execução das tarefas contratuais e não como utilidade pessoal pelo trabalho é importante cuidado que deve ser adotado pelo empregador para o sucesso de sua atividade empresarial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **CLT, CPC, Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. Obra coletiva de autoria da editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 4ª edição, São Paulo: Saraiva, 2009, 1334 p.

BELMONTE, A. A.. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr., 2004, 164 p.

CASTELLS, M.. **Sociedade em rede**. 8ª edição, São Paulo: Paz e Terra S/A, 2005, 628 p.

CASTRO, J. C. de. A análise constitucional do monitoramento de e-mails no ambiente de trabalho e as lacunas da legislação. Perspectiva de direito comparado Brasil-Portugal. **Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro, nº 275, nov. 2006, p. 40-56.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.. **Metodologia científica**. 5ª edição, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005, 242 p.

CRUZ, C.; RIBEIRO, U.. **Metodologia científica: teoria e prática**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004, 324 p.

DALAZEN, J. O.. *E-mail: o empregador pode monitorar?* **Revista trimestral de jurisprudência**. São Paulo: TRT, nº 42, set. 2005, p. 8-9.

DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2007, 1344 p.

FERREIRA, A. H.. **Novo Código Civil**. São Paulo: LED, 2003, 614 p.

LAZZARESCHI NETO, A. S.. **Comércio eletrônico e política de privacidade**. Artigo. São Paulo, 2002. Disponível em < <http://www.internetlegal.com.br/artigos/>>. Acesso em junho de 2009.

LUCA, L.. **Brasileiros passam 51 minutos por dia em sites pessoais no trabalho**. Artigo. São Paulo, 2008. Disponível em <<http://idgnow.uol.com.br/internet/>>

2008/10/08/brasileiros-passam-51-minutos-por-dia-em-sites-pessoais-no-trabalho/>. Acesso em julho de 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. **Técnicas de pesquisa**. 5ª edição, São Paulo: Atlas, 2002, 282 p.

MACHADO, G. A. G.. **O e-mail no ambiente de trabalho**. Artigo. São Paulo, 2002. Disponível em <<http://www.internetlegal.com.br/artigos/>>. Acesso em maio de 2009.

NASCIMENTO, A. M.. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. **Revista do TRT - 9ª Região**, Curitiba, v. 28, nº 51, 2003, p. 321-337.

O'BRIEN, J. A.. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da internet**. 2ª edição São Paulo. Saraiva, 2004, 436 p.

PAMPLONA FILHO, R.. **Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2037>>. Acesso em julho de 2009.

PAIVA, M. A. L. de. *E-mail* no ambiente de trabalho. **Síntese Trabalhista**. Porto Alegre, nº 155, maio 2002, p. 19-25.

SILVA, F. A. S. da. Justa causa. E-mail. Envio por computador da empresa. Natureza de correspondência pessoal. Poder diretivo do empregador. Violação à intimidade. **Repertório IOB de jurisprudência**. São Paulo: IOB, nº 18, 2ª quinzena, set. 2000, p. 353.

ZAINAGHI, D. S.. O uso do *e-mail* pelos empregados e o direito à privacidade. **LTR – Suplemento Trabalhista**. São Paulo: LTr, nº 153, 2005, p. 691-93.