

O Monitoramento Eletrônico do Teletrabalhador Brasileiro

ADRIANA SIMEÃO FERREIRA

Instituto Brasileiro de Direito Eletrônico
Av. 7 de setembro, 2140, Porto Velho, BRASIL
adrisimeao@hotmail.com

ABSTRACT

O presente artigo tem por objetivo analisar o embate entre os direitos constitucionais da privacidade, liberdade de expressão e o direito da propriedade no ambiente de trabalho brasileiro causado pelo monitoramento eletrônico do Teletrabalhador. Utiliza-se para tanto, o estudo dos princípios jurídicos envolvidos, casos concretos e jurisprudências e legislação brasileira com o fim de apresentar recomendações para a solução dos direitos colidentes, fornecendo subsídios para futuros debates.

Monitoramento Eletrônico, Teletrabalhador, Direito à liberdade de expressão, Direito à liberdade de expressão, Direito à propriedade.

1 INTRODUÇÃO

O progresso e aprimoramento das técnicas de produção, impulsionado pelos avanços da tecnologia da informação e comunicação, vem modificando, consideravelmente, o ambiente de trabalho e engendrando novos modos de produção. A Internet e o correio eletrônico têm sido na atualidade, ferramentas imprescindíveis ao desenvolvimento da atividade produtiva. Todavia, ao mesmo tempo que elas incrementam e facilitam o dia a dia do trabalhador, também tem sido utilizadas como aparato de fiscalização do poder diretivo. Hoje, cada vez mais, o empregador tem feito uso de ferramentas de monitoramento eletrônico por meio do computador para fiscalizar os empregados. Softwares, que utilizam técnicas de monitoramento eletrônico do tipo VNC's, ou seja, que usam recursos de rede para acesso de computadores remotos, tornam-se verdadeiros espíões silenciosos do trabalho. Em especial, o teletrabalhador, exatamente pela forma como ele desenvolve o seu trabalho, encontra-se em situação mais vulnerável que os outros trabalhadores, visto que, o seu trabalho é desenvolvido totalmente por meio de recursos da tecnologia da informação e comunicação e fora do ambiente de trabalho da empresa, conseqüentemente, a fiscalização das suas atividades também é feita, primordialmente, pelo este meio. Assim, no que concerne a fiscalização, não é raro encontrar conflitos laborais que envolvam o poder diretivo e direitos fundamentais do teletrabalhador.

O tormentoso conflito que atinge as relações de trabalho é reflexo da colisão de princípios constitucionais fundamentais de mesma hierarquia. O ordenamento jurídico brasileiro ainda padece da ausência de norma jurídica específica que possa estabelecer diretrizes para esta matéria, entretanto, já existe algumas iniciativas legislativa e resoluções de Tribunais Superiores.

O presente estudo visa estabelecer diretrizes para o problema do monitoramento do correio eletrônico, da Internet e do computador utilizado teletrabalhador, fornecidos pelo empregador, para a consecução da prestação de serviço.

Para tanto, utilizou-se: da demonstração da importância da sociedade da informação e da sua influência nas relações trabalhistas, especialmente na relação de teletrabalho; da descrição de ferramentas que utilizam tecnologias VNC's; do estudo dos princípios envolvidos, sua natureza, relatividade e colisão; de estudo teórico bibliográfico, do resultado de debates realizados em grupos de pesquisa brasileiros; sendo, em todos os momentos, considerado os três posicionamentos distintos: a possibilidade absoluta de monitoramento; a possibilidade de monitoramento com restrições; e, a impossibilidade de qualquer monitoramento; com o intuito de propor uma solução pertinente diante do problema proposto.

Nesse sentido, objetiva fornecer subsídios a futuros debates de especialistas da área, ressaltando a realidade brasileira, esclarecendo os princípios jurídicos envolvidos, motivando, assim, a elaboração de leis condizentes com a realidade observada e que proporcione um meio ambiente de trabalho com relações equilibradas, não esquecendo a hiposuficiência do empregado, como também a importância do empregador no cenário sócio-econômico.

2 RELAÇÕES DE TRABALHO E O MONITORAMENTO POR MEIO DE NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

Na época arqueológica, o homem trabalhava apenas para suprir suas necessidades imediatas para sobreviver. Seu trabalho era desenvolvido mediante o uso de ferramentas rudimentares, as quais serviam como instrumentos de defesa pessoal e também como ferramentas de labor. A evolução humana proporcionou o desenvolvimento de novas ferramentas de trabalho, as relações e formas de organização trabalhista igualmente se modificaram ao longo dessa evolução. As diversas maneiras de controle de produção, ferramentas e divisão do trabalho tomaram particularidades próprias de cada época, desde a sociedade primitiva, passando pelo momento da escravidão, da inserção do capitalismo, até os dias atuais.

Desde 1946, quando foi lançado o primeiro computador, o ENIAC¹[5], as formas de processamento, armazenamento da informação e as ferramentas, voltadas para a tecnologia da informação, não pararam de se desenvolverem. O incremento destas novas tecnologias ganhou espaço cada vez mais importante no seio da sociedade, provocando mudanças sociais, influenciando o relacionamento humano e modificando também o ambiente de trabalho. A Internet alargou os limites físicos da empresa, e, por intermédio dela, pode-se realizar uma série de operações das mais variadas naturezas, tanto no que tange a execução do trabalho, como na fiscalização do mesmo. O surgimento do teletrabalho²[10] é um exemplo clássico dessa mudança.

As mudanças advindas da atual estrutura organizacional da sociedade modificaram não somente as ferramentas eminentemente de trabalho, mas modificaram, principalmente, as ferramentas de controle do empregador, fazendo surgir novas maneiras de fiscalização da atividade do trabalhador, dentre elas, o monitoramento eletrônico.

Vianna assevera: a monitoração eletrônica é uma técnica que utiliza instrumentos eletrônicos para ampliar os sentidos humanos e focalizá-los sobre determinados ambientes, comunicações ou pessoas, com fins de controle e ou registro de condutas. [11].

O monitoramento do ambiente de trabalho tem sido impulsionado não somente pela facilidade de obtenção de ferramentas controle por meio eletrônico, mas, principalmente, pela vontade do empregador de controlar cada vez mais o empregado, com o intuito, de indiretamente, aumentar a produção. Para tanto, tem feito uso de softwares de monitoramento com características similares a de espionagem digital. Os atuais artefatos de monitoramento, usados por diversas empresas, possibilitam o armazenamento e controle de quaisquer dados produzidos pelo trabalhador, incluindo texto, sons e sua própria imagem. A respeito do monitoramento do teletrabalhador, pode-se afirmar que ele é muito mais invasivo, pois as próprias ferramentas utilizadas para o desenvolvimento de seu trabalho deixam seu computador muito mais vulnerável.

Dentre as novas formas de monitoramento de grande alcance em armazenamento de dados, inclui-se os softwares que utilizam tecnologias do tipo VNC (Virtual Network Computing). VNC significa “Computação em Rede Virtual”.

O VNC, software pioneiro de acesso remoto, é um sistema que foi desenvolvido por uma companhia americana de telecomunicações, a “American Telephone and Telegraph - AT&T”, e que possibilita o compartilhamento do ambiente de trabalho de uma máquina através de um computador remoto, permitindo o acesso a todos os recursos da máquina monitorada, como se estivesse sentado em frente dela. Atualmente, inúmeros softwares fazem uso dessa técnica de acesso remoto, sendo, até mesmo, denominado genericamente de “softwares VNC’s”, todo aquele que usa a essa filosofia de tecnologia.

A tecnologia VNC utiliza-se da arquitetura cliente-servidor para implementações das suas operações. Numa arquitetura cliente/servidor, o processamento da informação é realizado em módulos ou processos distintos, onde um processo ou módulo é responsável pela manutenção da informação –módulo servidor-, e o outro é responsável pela obtenção dos dados –módulo cliente.

1 ENIAC (Eletronic Integrator na Calcular) foi projetado por um grupo de engenheiro da Universidade da Pensilvânia nos Estados Unidos. História e Evolução dos computadores.

2 Teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa.

Os sistemas disponíveis no mercado nem sempre apresentam segurança no transporte das informações pelo meio físico, enquanto que alguns implementam a criptografia para transportar as informações da máquina monitorada para a máquina que monitora, outros, não usam qualquer recurso de segurança, neste caso, as informações que trafegam entre as máquinas ficam completamente vulneráveis. A diversidade destes sistemas não se evidencia apenas no que tange a segurança, mas também, na forma de armazenamento e de preço. Alguns utilizam técnicas de compactação, outros não. Em relação ao preço, pode-se encontrar disponível no mercado, desde softwares sem nenhum custo, até softwares com preço significantes. Dentre as principais funcionalidades desses sistemas, podemos destacar: captura e exibição da imagem da WebCam da máquina monitorada; captura e exibição do som ambiente; criação, alteração e exclusão de usuários e grupos de sistema do Windows; registro e notificação de qualquer tentativa de alterações de hardwares e softwares; envio, exclusão, execução de arquivos; captura de teclas digitadas, páginas visitadas, janelas acessadas, imagens da tela de trabalho, conversas em comunicadores virtuais e correspondências eletrônica enviadas, tudo isso podendo ser feito de maneira completamente invisível para o usuário que está sendo monitorado.

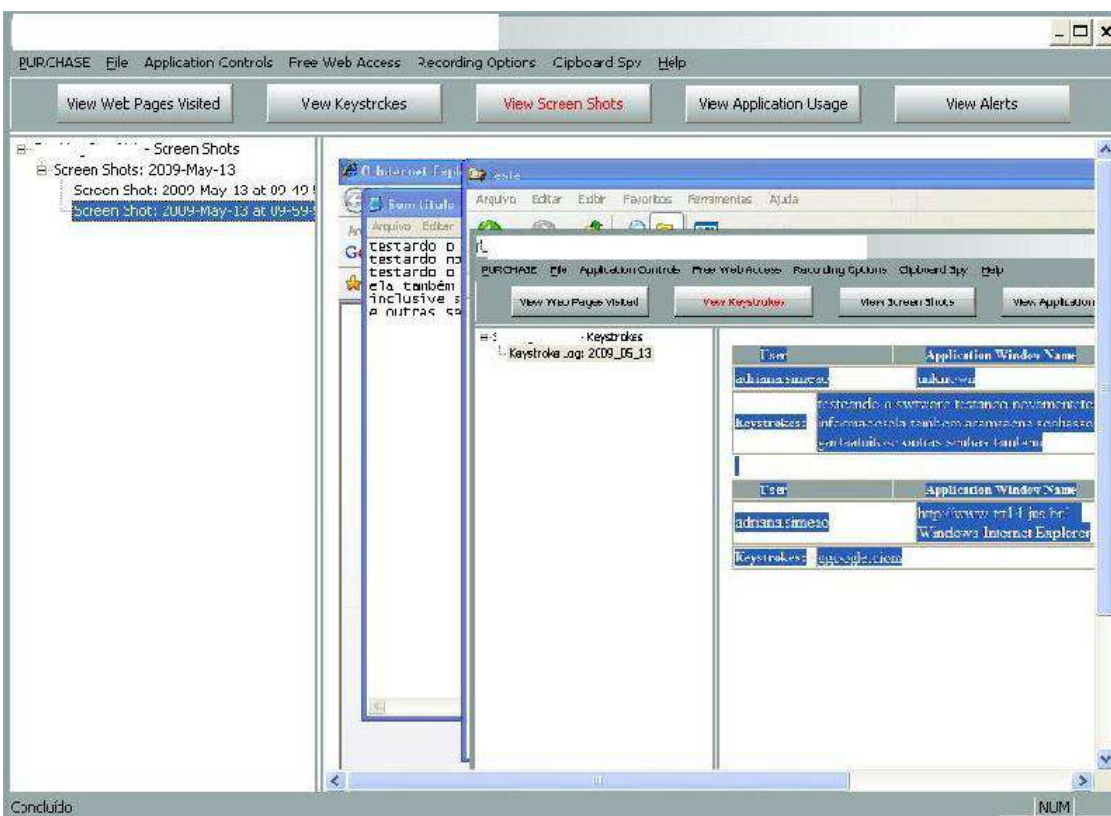


Figura I

3 DA COLISÃO DO DIREITOS FUNDAMENTAIS: DIREITO À PRIVACIDADE X PODER DE DIRETIVO DO EMPREGADOR

O caráter relativo³[1] dos direitos fundamentais, consagrados na Constituição Brasileira de 1988, decorre da pluralidade de interesses de mesma hierarquia cristalizados pela sociedade. Por outro lado, a existência da sua essencialidade, eleita pelo Poder Constituinte Originário, faz com que direitos fundamentais estejam num grau mais elevado de garantia ou de segurança dentro da ordem jurídica constitucional, no entanto, a sua fundamentalidade não os torna absolutos, assim, não raramente, acontecem colisões entre esses direitos.

Pereira Farias menciona:

3 “Noberto Bobio observa que, entre os direitos fundamentais, bem raros são aqueles que não entram em concorrência com outros direitos fundamentais, que não são suspensos em determinadas circunstâncias ou que não são negados a determinadas categorias de pessoas, por isso, diz-se que não possuem caráter absoluto.”

Tem-se a colisão de direitos fundamentais em sentido estrito, ou colisão entre os próprios direitos fundamentais, quando o exercício de um direito fundamental por parte de um titular tem repercussões negativas sobre direitos fundamentais de outro titular. Em outros termos: quando o pressuposto de fato ou âmbito de proteção de um direito interceptar de outro direito fundamental.[9]

Importante destacar que, independente da forma de classificação das colisões, a não hierarquia existente entre estas normas constitucionais e a existência da sua relatividade provoca uma tensão que tem sido palco de muitas contentas e debates jurídicos. A exemplo, e para efeito desse estudo, vale ressaltar os conflitos: o poder diretivo do empregador versus o direito a liberdade de expressão e comunicação e também o poder diretivo do empregador versus direito à privacidade.

Para tanto, faz-se necessário o estudo de cada um dos princípios confrontantes, o âmbito de atuação de cada um deles.

3.1 Do direito à privacidade

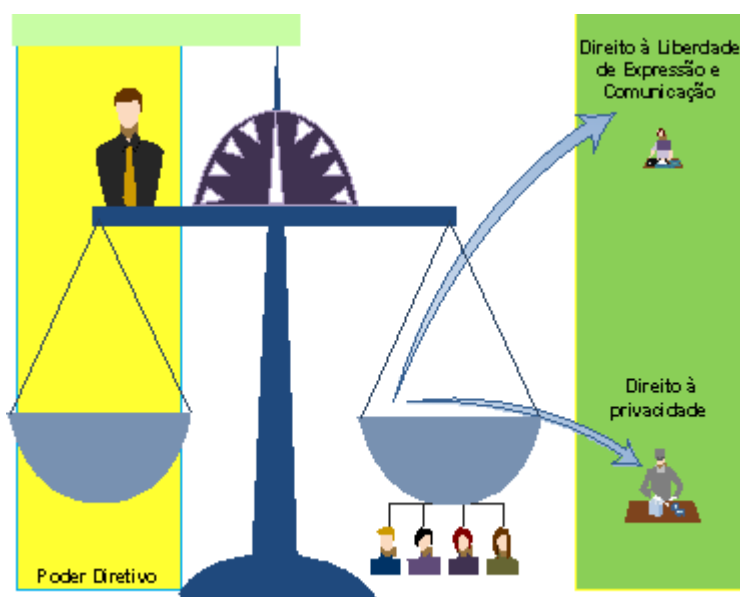


Figura II

A dignidade humana é resguardada pelos direitos da personalidade sendo, o direito á privacidade, um desses nobres direitos. A esfera íntima e privada do cidadão é protegida nos mais elevados círculos internacionais, a exemplo podemos citar o art. 1º da Declaração Universal dos Direito Humanos, que preconiza: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.” [8] A Constituição Brasileira de 1988 trata do direito à intimidade e vida privada em vários artigos, contudo, é no artigo 5º, X, que dispõe de forma explícita: “ são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação”[2] .

A esfera íntima e privada do homem tem definições peculiares, segundo Tatiana Malta: “A intimidade reflete os pensamentos do indivíduo, suas idéias e emoções, relacionado-se a uma zona mais estrita da pessoa, àquilo que deve ser mantido em sigilo por revelar o íntimo do indivíduo; vida privada, de outro lado, é a vida pessoal e familiar do indivíduo, que pode ser de conhecimento daqueles que desfrutam de sua convivência.” [11]

Assim, a vida íntima e privada, abrangida pela privacidade, inerente a todo ser humano, somente poderão ser divulgadas com a autorização do dono ou motivação de interesse público.

Tendo em vista o objetivo desse trabalho de pesquisa, vale aqui ressaltar a relação da Internet e dos meios tecnológicos com a privacidade. Entende-se que a nova forma de organização social definida pela sociedade da informação, privilegiada por grandes recursos computacionais e tecnológicos, proporcionou um aumento significativo de formas de invasão da privacidade por intermédio de recursos computacionais. Hoje, o monitoramento de informações pessoais pode ser realizado facilmente, de maneira sorrateira, portanto, admite-se que o direito à privacidade encontra-se cada vez mais suscetível a ataques

subreptícios.

3.2 Do poder diretivo do empregador

O artigo 1º, inc III da Constituição Federal eleva à condição de princípio fundamental a livre iniciativa, lado a lado com os valores sociais do trabalho. A CLT, em seu segundo artigo, autoriza ao empregador a exercer o poder diretivo, fiscalizador, sancionador sobre a prestação do empregador.

No entanto, na categoria de princípio fundamental, a livre iniciativa não poder ser considerada absoluta, uma vez que, além da sua relatividade, que é características dos princípios fundamentais, há restrições na própria Constituição. No mesmo artigo que consagra os valores da livre iniciativa, consagra também os valores sociais do trabalho, assim, o poder diretivo deve ser pautado no respeito ao princípio da dignidade humana também.

Registramos, por oportuno, que o empregado é parte hipossuficiente da relação de emprego, o que o torna muito mais suscetível á abusos por conta do empregador.

A chegada de recursos tecnológicos no ambiente de trabalho aumentou, consideravelmente, a capacidade do empregador de fiscalizar, e, conseqüentemente, de também ultrapassar os limites aceitáveis de fiscalização. O uso dessas ferramentas fere a privacidade e a liberdade de expressão do empregador; não é tolerável que o empregado renuncie a sua privacidade nem muito menos tenha sua liberdade expressão cerceada em razão de exigências da prestação laboral.

Teresa Alexandra ressalta: o controle da atividade laboral pelo empresário é, portanto, legítimo e não lesa , em princípio, a dignidade do trabalhador. O que pode resultar em lesão a direitos fundamentais e à dignidade do trabalhadores são os meios pelos quais esses controles são feitos, ultrapassando os limites do poder diretivo do empregador. [7]

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 3893/2008 que objetiva incluir no 5º artigo da Lei n.º 6.538, de 1978 – Lei dos Serviços Postais – o seguinte parágrafo:

Art.5º.....

§1º.....

§2º Excluem-se das disposições previstas no caput e no §1º deste artigo as correspondências eletrônicas encaminhadas ou recebidas por sistemas de correio eletrônico corporativo mantidos por organizações privadas e fornecidos para seus empregados, funcionários, terceirizados, estagiários, bolsistas e assemelhados para o uso exclusivamente no interesse do serviço.[3]

Com isso, visa excluir do sigilo de correspondência, os casos de correspondências por sistema de correio eletrônico corporativo, quando fornecido por organizações privadas para seus funcionários o usarem no interesse exclusivo do serviço.

Diante do exposto, conhecendo os aparatos eletrônicos que possibilitam o monitoramento e sua abrangência, é oportuno observar que faz-se necessário definir a forma de implementação desse monitoramento, não bastando apenas excluí-los do rol de sigilo da correspondência, já que o alcance de algumas ferramentas de monitoramento eletrônico é abrangente, podendo atingir indiretamente senhas, teclas digitadas, *e-mails* pessoais, o que poderá ameaçar e por em risco a privacidade do teletrabalhador, como também a liberdade de navegação na internet.

4 RESULTADO DE DEBATES DE GRUPOS DE PESQUISA EM DIREITO ELETRÔNICO O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

É interessante em um estudo como esse, ressaltar os resultados de debates realizados por grupos de pesquisas em Direito Eletrônico. Grupos de pesquisas dessa natureza são forças alavancadoras de idéias que fortalecem conceitos renovadores do Direito. As cartas transcritas abaixo revelam o posicionamento dos grupos no que tange ao Monitoramento Eletrônico do Empregado e as Cartas abaixo são frutos de Congressos coordenados por grupos de pesquisa brasileiros.

Carta de Caxambu:

Os Magistrados do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região – Minas Gerais – reunidos, juntamente com Advogados, Professores, Acadêmicos, Servidores Públicos e Especialistas em

Informática, na cidade de Caxambu-MG, por ocasião do I Congresso Mineiro – Justiça Digital e Direito do Trabalho, em sessão plenária, AFIRMAM que:

1.O Direito do Trabalho continua a desempenhar uma função institucional frente às novas tecnologias, para reequilibrar juridicamente as assimetrias entre os sujeitos da relação de emprego;

2.A qualificação do trabalhador para o manejo das novas tecnologias deve ser uma responsabilidade conjunta do empregador e do Estado;

3.As novas tecnologias e o tele-trabalho transformam, mas não suprimem os elementos fático-jurídicos próprios da relação de emprego;

4.Os mecanismos de monitoramento eletrônico no ambiente de trabalho devem ser implantados da maneira mais eficaz à proteção dos direitos à intimidade e privacidade do trabalhador, com observância do princípio da proporcionalidade no cotejo dos valores constitucionais em questão;

5.O trabalhador não perde sua condição de cidadão ao ingressar no ambiente de trabalho, não podendo renunciar à sua dignidade frente às novas tecnologias; ... [13]

Carta de Maringá:

“OS MEMBROS DO INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO ELETRÔNICO, JUNTAMENTE COM MAGISTRADOS, ADVOGADOS, PROFESSORES, ACADÊMICOS, SERVIDORES PÚBLICOS E ESPECIALISTAS EM INFORMÁTICA, REUNIDOS NA CIDADE DE MARINGÁ-PR, BRASIL, POR OCASIÃO DO III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO ELETRÔNICO, OCORRIDO ENTRE OS DIAS 20 E 22 DE OUTUBRO DE 2008, EM SESSÃO PLENÁRIA, COM O INTUITO DE AMPLIAR A DISCUSSÃO NO BRASIL E NA AMÉRICA LATINA, AFIRMAM QUE:

1. A dependência econômica torna o empregado mais vulnerável que o cidadão comum às violações de direitos fundamentais, especialmente aqueles atinentes à dignidade, privacidade e intimidade, razão pela qual devem ser aprimorados os institutos de tutela desses direitos, tanto nos ambientes virtuais da empresa, como naqueles monitorados pelas novas tecnologias de informação, comunicação e vigilância;

2. Urge a regulação estatal do teletrabalho, para proteção dos direitos sociais, da intimidade e da vida privada e familiar do trabalhador, bem assim para distender os mecanismos de telessubordinação propiciados pelas novas infra-estruturas de TI;

3. A correspondência eletrônica é inviolável, inclusive as contas corporativas disponibilizadas ao empregado, salvo o monitoramento para efeitos de investigação criminal ou instrução processual penal, com prévia autorização judicial, devendo haver amplo debate acadêmico acerca do tema;...[14]

5 APRECIÇÃO CRÍTICA

O teletrabalho inaugurou uma nova realidade, com a realização do trabalho distante da empresa, o espaço, o tempo e o modelo de realização das atividades laborativas não são mais os mesmos exigidos na relação de trabalho tradicional; a flexibilidade de horário, a desconcentração e a ausência física do empregador para a fiscalização acarreta uma redução do grau de subordinação do empregado ao empregador, por outro lado, as tecnologias da informação e da computação viabilizam meios tecnológicos capazes de controlar ainda mais o trabalhador. As ferramentas de monitoramento remoto são capazes de armazenar dados, imagens, voz, senhas, qualquer informação digitada pelo empregado e ainda tem o poder de alterar arquivos produzidos pelo empregado enquanto trabalha. O limite de fiscalização tem ultrapassado, inclusive, o limite aceito pelo Tribunal Superior do Trabalho, que autoriza o monitoramento do e-mail corporativo. O que tem acontecido é uma vigilância muito mais abrangente, ao ponto de empresas estarem contratando serviços para armazenamento de dados decorrentes do monitoramento.

No Brasil não existe nenhuma legislação específica que regulamenta o monitoramento eletrônico nas relações de trabalho. Entretanto, tramita na Câmara do Deputados o Projeto de Lei nº 3893/2008 que dispõe sobre os serviços correspondências internas das organizações privada, e que visa excluir do sigilo de correspondência, os casos de correspondências por sistema de correio eletrônico corporativo, é necessário observar, que não basta excluí-las do rol de sigilo da correspondência, é preciso, também, definir a forma de implementação e limites desse monitoramento, já que, o alcance de algumas ferramentas de monitoramento eletrônico é bastante abrangente, podendo atingir indiretamente senhas, teclas digitadas e e-mails pessoais, o que poderá ameaçar e por em risco a privacidade do empregado, como também a liberdade de navegação na internet. Em decisão, o Tribunal Superior do Trabalho

reconheceu o direito do empregador de fiscalizar o e-mail corporativo, admitindo ser legal o monitoramento comedido. Todavia, é importante ressaltar que existem inúmeras formas de monitoramento do *e-mail* e de análise da mensagem, desde as menos invasivas até as mais abrangentes, e que podem tornar a atividade de fiscalização do empregador em uma verdadeira armadilha para o teletrabalhador, tornando-lhe excessivamente subordinado, o que contradiz completamente com a essência do Teletrabalho, pois é razoável que a telesubordinação deva ser uma forma mais branda de subordinação.

Tramita em caráter conclusivo na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 4.505/08 [4] que conceitua e disciplina as relações de teletrabalho no Brasil, inclui-se nele o dever do empregado de enviar informações periódicas de acordo com as diretrizes empregatícias previamente estabelecidas, seja de forma *on line* ou *offline*. E também, segundo a proposta, a relação de emprego no teletrabalho será regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei 5.452/43).

Neste contexto, é importante salientar a importância do direito à desconexão do trabalho apresentado pelo jurista brasileiro Jorge Souto Maior em “Do Direito à Desconexão do trabalho”[6] para o teletrabalhador; o referido direito garante ao empregado tempo para trabalhar e viver efetivamente (desconecta-se). Considerando-se que o teletrabalho acarreta a coexistência do espaço familiar com o espaço laboral, é crucial que se estabeleça limites para a fiscalização laboral, flexibilizando-se, assim, o poder diretivo e consequentemente o monitoramento eletrônico remoto.

6 CONCLUSÃO

Pelo exposto, tendo finalizado a investigação proposta: “Monitoramento Eletrônico do Teletrabalhador”, após exaustiva análise teórica acerca dos princípios, dos direitos envolvidos, observando também legislação brasileira, conclui-se que:

1-Reconhece-se a importância do direito à privacidade e liberdade de expressão do teletrabalhador, sendo ele, reflexo da própria dignidade humana.

2-Comprova-se a colisão de princípios constitucionais, e que deve ser adotado o princípio da proporcionalidade para sua solução, utilizando os meios mais adequados, necessários, e proporcionais, garantindo com a função social da propriedade.

3-Ratifica-se a assertiva de que o teletrabalhador deverá ter os mesmos direitos e deveres que o trabalhador que executa sua atividade no interior da empresa e com as devidas adaptações necessárias ao seu perfil de trabalho, sem contudo perder as garantias constitucionais.

4-Defende-se a necessidade da definição de limites razoáveis para o monitoramento eletrônico do teletrabalhador, sem tolher a comunicação pessoal, contudo, de maneira a resguardar também o patrimônio da empresa, proporcionando um ambiente democrático e seguro, de modo a garantir uma convivência pacífica dos direitos colididos.

5-Reconhece-se o direito à desconexão ao teletrabalhador, garantindo, assim, que o teletrabalhador não permaneça conectado à empresa fora do horário laboral.

6-Entende-se que o monitoramento eletrônico de todas as informações e dados do teletrabalhador é excessivo, uma vez que a linha imaginária entre o direito à privacidade e o exercício do poder diretivo do empregador é muito tênue.

7-Defende-se a flexibilização da subordinação do teletrabalhador ao empregador;

8- Verifica-se a existência do Projeto de Lei 4.505/08 de lei tramitando em caráter conclusivo na Câmara dos Deputados brasileira que regulamenta os direitos e deveres do teletrabalhador, contudo, não há norma expressa no projeto que regulamente o monitoramento do teletrabalhador. O limites do monitoramento do

teletrabalhador brasileiro não se encontra regulamentado em lei; o teletrabalhador ainda permanece submetido ao entendimento generalista do Tribunal Superior do Trabalho.

9- Reconhece-se a importância de grupos de pesquisas brasileiros voltados para o Direito Eletrônico, pois agregam diversos operadores do Direito (estudantes, promotores, advogados, juizes, gestores públicos, servidores, lingüistas, especialistas em informática, psicologia e em outras áreas), que atuam como agentes promovedores de resultados significantes na seara desses novos conflitos.

10-Entende-se que o controle realizado pelo empregador não pode ser arbitrário, não devendo utilizar ferramentas subreptícias com poderes de invasão de grande alcance (ferramentas espãs que usam técnicas do tipo VNC's), o monitoramento deve-se restringir única e precisamente ao correio eletrônico corporativo, respeitando a natureza de trabalho desenvolvida pelo teletrabalhador, não admitindo monitoramento de correio eletrônicos de profissionais que guardam segredo profissional específico, e também não sendo permitido o armazenamento de dados (imagem, voz, teclas digitadas, senhas pessoais) íntimos e privados do trabalhador. Quanto ao acesso à Internet, o controle não pode ser discriminatório, mas generalizado, e deve visar a segurança da informação da empresa, o bom desempenho dos recursos tecnológicos disponíveis e sua performance. Por outro lado, os abusos na utilização dos meios eletrônicos oferecidos pelo empregador, por parte do teteempregado e que excedem a razoabilidade, devem ter sanções justas, razoáveis e proporcionais á falta cometida.

11. Por fim, na aplicação do princípio da proporcionalidade, deve sempre ser lembrado a hipossuficiência do teletrabalhador, procurando sempre resguardar o núcleo essencial da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- [1] Bobbio, N. apud Vieira, Tatiana Malta. *O Direito á Privacidade na Sociedade da Informação*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed.,(2007). pp. 75.
- [2] Brasil, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 5 mai. 2009.
- [3] Brasil. Projeto de Lei nº 3893/2008. *Dispõe sobre os serviços de correspondências internas das organizações privadas* . Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/592972.pdf/>>. Acesso em: 27 mar. 2010.
- [4] Brasil. Projeto de Lei nº 4505/2008. *Regulamenta o trabalho á distancia, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências*. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/592972.pdf/>>. Acesso em: 27 mar. 2010.
- [5]Carvalho, R.A.M. *História e Evolução dos Computadores*. Disponível em: www.lsi.usp.br/~ramc/dspti_arquivos/Aula%201%20-%20História%20do%20PC.doc. Acesso: 20 mar. 2010.
- [6] Maior, J.S.O *Direito à desconexão*. Disponível em:<http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18466/Do_Direito_%C3%A0_Desconex%C3%A3o_do_Trabalho.pdf?sequence=2>.Acesso 10 mai. 2010.
- [7] Moreira, T. A. C. M. apud Ribeiro,L. G. C. *A Monitoração Audiovisual e Eletrônica no Ambiente de Trabalho e seu Valor Probatante.: um estudo sobre o limite do poder de controle do empregador na atividade laboral e o respeito e intimidade do trabalhador*. São Paulo: LfTr, 2008. pp. 55.
- [8] Organização das Nações Unidas. *Declaração dos Direitos Humanos*.Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso: 20 mai.2010.
- [9] Pereira, E. F. apud Vieria, Tatiana Malta. *O Direito á Privacidade na Sociedade da Informação*. Porto

Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed. (2007).pp. 46-47.

- [10] Silva, J.C. C. *O Teletrabalho e suas atuais modalidades*, São Paulo: LTr. 2003. pp.53
- [11] Vianna, T. L. *Transparência Pública, opacidade privada: o direito como instrumento de limitação do poder na sociedade de controle*. Rio de Janeiro: Revan, (2007), pp.55.
- [12] Vieira, T. M. *O Direito á Privacidade na Sociedade da Informação*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Ed., (2007), pp.36.
- [13] I Congresso Mineiro de Justiça Digital e Direito do Trabalho *A implantação de novas tecnologias na Justiça do Trabalho exige adequações*. Disponível em: <http://as1.mg.trt.gov.br/pls/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=1941&p_cod_area_noticia=ACS>. Acesso em: 10 mai. 2009. Grifos nossos.
- [14] III Congresso Internacional de Direito Eletrônico. Carta de Maringá. Instituto Brasileiro de Direito Eletônico. Maringá. Disponível em: < <http://www.ibde.org.br/>>. Acesso em: 12 mar. 2009. Grifos nossos.