

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO

**PEDRO HENRIQUE CARVALHO SILVA**

**O MONITORAMENTO DO E-MAIL CORPORATIVO DO EMPREGADO:  
PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR X PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE  
DO TRABALHADOR**

**Juiz de Fora**

**2014**

**PEDRO HENRIQUE CARVALHO SILVA**

**O MONITORAMENTO DO E-MAIL CORPORATIVO DO EMPREGADO:  
PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR X PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE DO  
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pelo acadêmico Pedro Henrique Carvalho Silva, matriculado sob o número 200934071, à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Flávio Bellini De Oliveira Salles

**Juiz de Fora**

**2014**

**PEDRO HENRIQUE CARVALHO SILVA**

**O MONITORAMENTO DO E-MAIL CORPORATIVO DO EMPREGADO:  
PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR X PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE DO  
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pelo acadêmico Pedro Henrique Carvalho Silva, matriculado sob o número 200934071, à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Flávio Bellini De Oliveira Salles

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles

---

Prof. Dorival Cirne de Almeida Martins

---

Prof. Fernando Guilhon de Castro

---

(Cidade e data)

Aos meus pais, pelo constante apoio e estímulo na elaboração desse trabalho.

À minha irmã Letícia pela parceria.

À minha avó Maria pelas orações.

Ao avô Cincero, meu grande professor da vida e exemplo.

Ao mestre Flávio Bellini pela ajuda e dedicação.

## RESUMO

O presente trabalho visa fazer uma análise acerca da contraposição de direitos fundamentais quando se trata do monitoramento do e-mail corporativo do empregado como ferramenta de trabalho fornecida pelo empregador. Assim, buscando-se contrapor de um lado o poder diretivo do empregador e as prerrogativas a ele inerentes, e de outro o direito à privacidade do empregado intenta-se desvendar acerca da possibilidade e legalidade da fiscalização do correio corporativo. O tema tem relevância haja vista a ingerência cada vez maior da tecnologia e dos meios informatizados no meio social, especialmente no ambiente laboral, e o ordenamento jurídico brasileiro ainda não logrou êxito em promover uma regulamentação acerca do tema. Assim, o que se busca é um enfrentamento de princípios e direitos constitucionais aplicados ao ambiente de trabalho, no intuito de suprir o vazio normativo a respeito do monitoramento do e-mail corporativo, que suscita cada vez mais questões no cotidiano trabalhista.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho. Princípios constitucionais. Direitos fundamentais. E-mail corporativo. Poder empregatício. Direito à privacidade.

## **ABSTRACT**

The present work aims to make a review about the contrast of fundamental rights when it comes to the monitoring of corporate email used as a tool provided by the employer. Thus, seeking to counter on one hand the directive power of the employer and the privileges attached thereto, and on the other the right to privacy of the employee tries to unravel about the possibility and legality of the surveillance enterprise mail. The topic is relevant given the increasing interference of technology and social media in computerized environment, especially in the work environment, and the Brazilian legal system has not yet achieved success in promoting legislation on the subject. Thus, what is sought is a clash of constitutional principles and rights applied to the workplace, in order to overcome the lack of regulations regarding the monitoring of corporate email, which raises increasing labor issues in everyday life.

**KEYWORDS:** Labor law. Constitutional principles. Fundamental rights. Corporate email. Employment power. Right to privacy.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>DESENVOLVIMENTO.....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo 1: Os poderes e direitos no ambiente de trabalho.....</b>	<b>9</b>
1.1.Os poderes do empregador .....	9
1.1.1.Evolução histórica .....	10
1.1.2.Poder Diretivo do empregador .....	12
1.1.2.1.Conteúdo.....	12
1.1.2.2.Teorias .....	13
1.1.2.3.Natureza Jurídica .....	14
1.1.2.4.Limitações .....	15
1.2. Dos direitos do empregado .....	17
Do direito à privacidade no ambiente laboral .....	19
1.2.2.1 Evolução histórica.....	20
1.2.2.2 Definição do direito à privacidade.....	21
1.2.2.3 Conteúdo do direito à privacidade .....	22
1.2.2.3.1 Vida Privada.....	22
1.2.2.3.2 Intimidade .....	22
1.2.2.4 Abrangência e limitações.....	23
<b>Capítulo 2: A utilização do e-mail no ambiente de trabalho .....</b>	<b>27</b>
2.1. A evolução do e-mail como forma de comunicação.....	27
2.2. O email pessoal e o e-mail corporativo .....	29
2.2.1. Distinções.....	29
2.2.2. Limitações.....	30
2.3. A possibilidade de instituição de diretrizes, pelo empregador, para o uso do e-mail corporativo.....	31
<b>Capítulo 3: O monitoramento do e-mail corporativo pelo empregador .....</b>	<b>35</b>
3.1. Legalidade e possibilidade de fiscalização .....	35
3.2. Posicionamentos da jurisprudência .....	40
3.3. A possibilidade de conciliação entre o poder diretivo do empregador e o direito à privacidade do empregado no uso do e-mail corporativo.....	43
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>50</b>

## INTRODUÇÃO

O desenvolvimento das novas tecnologias tem impactado cada vez mais o ambiente de trabalho. O avanço da *internet* criou novos meios de comunicação que tem revolucionado a forma da condução das atividades laborais. Entretanto, esse cenário cria novas situações que demandam um tratamento rápido e eficaz pelo direito para que não se operem violações a direitos constitucionalmente garantidos.

Nesse sentido, o e-mail corporativo tem sido implementado como uma ferramenta de trabalho indispensável nas empresas, mas que tem levado a situações de conflito entre os direitos do empregado e do trabalhador. A proteção constitucional da privacidade do empregado tem sido muitas vezes deixada em segundo plano em detrimento de um poder soberano do empregador em controlar os meios de produção.

Ressalta-se que o ordenamento jurídico ainda não promoveu de forma efetiva uma solução para o problema, sendo que a doutrina e jurisprudência tem caminhado no sentido de criarem saídas que visem a conciliar o poder empregatício e a tutela dos direitos do obreiro. Desta forma, o que se pretende é empreender esforços visando harmonizar os direitos em questão.

Para tanto, parte-se inicialmente, no primeiro capítulo da análise dos poderes do empregador, caracterizando-os, com enfoque no poder diretivo que impacta diretamente na questão do monitoramento do correio corporativo. Segue-se com a exposição dos direitos do trabalhador, por meio de um esboço histórico, ressaltando a aplicação dos direitos da personalidade ao ambiente laboral, para se chegar especificamente no direito a privacidade e seus consectários.

Prossegue o segundo capítulo com um enfoque no e-mail como uma das formas de comunicação distinguindo-se suas modalidades, bem como a forma que se dá sua aplicação no ambiente de trabalho.

Por fim o monitoramento do e-mail corporativo é colocado em questão, de modo que se busca através de uma análise principiológica a sua possibilidade e legalidade. Através também da observação de excertos jurisprudenciais, busca-se traçar uma solução que viabilize ao empregador exercer seu poder fiscalizatório sem que incorra em violações aos direitos do empregado.

## CAPÍTULO 1

### OS PODERES E DIREITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

#### 1.1. OS PODERES DO EMPREGADOR

O contrato de trabalho como uma das mais relevantes manifestações da autonomia da vontade dos sujeitos contratantes consubstancia-se em um ato jurídico complexo dotado de capacidade para produção de direitos e deveres, tanto por parte do empregado, quanto do empregador, contrapondo-se mutuamente. Tal característica é denominada pela doutrina juslaboral de sinalagmaticidade do contrato de trabalho.

Presentes os requisitos elencados pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam, *pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade*, o contato de trabalho encontra-se pronto para a produção de seus regulares efeitos no mundo jurídico. Nesse diapasão, um dos principais efeitos do contrato de trabalho é o surgimento, para o empregador do chamado *Poder Empregatício*, e que segundo Maurício Godinho Delgado “inscreve-se como um dos efeitos mais relevantes inerentes ao contrato de trabalho” (DELGADO, 2012, p. 614).

O poder empregatício insurge-se como um conjunto de atribuições conferidas pelo ordenamento jurídico ao empregador para que este possa organizar e desenvolver suas atividades empresariais, com vistas à obtenção de seus objetivos de forma plena e satisfatória. Tem seu fundamento legal precípua extraído do artigo 2º da CLT, que confere ao empregador a prestação pessoal dos serviços, bem como a assunção de riscos da atividade que desenvolver.

A doutrina trabalhista costuma elencar os poderes do empregador em *poder diretivo, poder fiscalizatório, poder disciplinar e poder regulamentar*.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, o poder diretivo, caracteriza-se como “a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho” (MARTINS, 2009, p.197). Assim, é o poder que tem o empregador de ditar as diretrizes de organização da atividade no ambiente de trabalho.

No que concerne ao poder fiscalizatório, este seria a faculdade concedida ao empregador para acompanhar pessoalmente a prestação de serviços, e a forma como ela é exercida pelos empregados. A doutrina cita como exemplos deste poder a fiscalização

do controle de jornada, o controle através de circuitos internos de câmeras, controle de portaria, dentre outros.

O poder disciplinar, nas palavras da ilustre Alice Monteiro de Barros,

“traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva e do contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho” (BARROS, 2013, p.480).

Conclui-se, portanto, que o poder disciplinar conferido ao empregador outorga o poder de punir em casos de transgressões do empregado que violem as normas laborais, desde que respeitados os princípios da imediatidade e proporcionalidade entre conduta e sanção.

Por fim, o poder regulamentar consiste na prerrogativa concedida ao empregador para editar o chamado regulamento interno empresarial. Neste, haverá a disposição de normas e diretrizes que deverão ser observadas pelos empregados no desempenho de suas funções, bem como pelo próprio empregador na condução das atividades empresariais.

Desta forma, o contrato de trabalho ao mesmo tempo em que confere direitos ao empregado, faz surgir para o empregador um poder essencial ao desenvolvimento das relações no ambiente de trabalho. É com base neste poder, que o empregador ditará as diretrizes da prestação de serviços que devem ser observadas pelo trabalhador já que este assume o compromisso de prestar seus serviços de forma subordinada, e com acatamento aos ditames empresariais.

### **1.1.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA**

O poder emerge como fenômeno social desde os tempos mais remotos da humanidade. As suas manifestações podem dar-se tanto em um contexto individual, quanto em um contexto comunitário, afetando a grupos distintos de indivíduos.

Na conceituação de Norberto Bobbio, Nicola Matteucci e Gianfranco Pasquino,

“Se o entendermos em sentido especificamente social, ou seja, na sua relação com a vida do homem em sociedade, o Poder torna-se mais preciso, e seu espaço conceptual pode ir desde a capacidade geral de agir, até à capacidade do homem em determinar o comportamento do homem: Poder do homem

sobre o homem. O homem é não só o sujeito mas também o objeto do Poder social.” (BOBBIO, MATTEUCCI, PASQUINO, 1998, p. 933).

Na Antiguidade romana, destaca-se a manifestação essencial do poder na figura do *pater familias*, que era o pilar central da família romana. Estava concentrada na figura do homem toda forma de poder jurídico, religioso e político, bem como o gerenciamento e organização do âmbito familiar. Na seara laboral, predominava o trabalho dos escravos, que eram tidos como objeto de propriedade, altamente submetidos ao poder de seus donos.

Na Idade Média, há uma redução da mão-de-obra escrava, e com o surgimento dos feudos o poder passou a concentrar-se nas mãos do senhor feudal, de forma que os donos das glebas se submetiam aos comandos por ele exarados. Entretanto, a partir do século X, surgem novas necessidades dos habitantes dos feudos que passam a buscar em outras áreas bens que atendessem a estas novas demandas. Inicia-se nessa época, o processo de desenvolvimento dos mercados, com a prática da troca de mercadorias entre os indivíduos.

Neste momento, surgem as chamadas Corporações de Ofício que consistiam na reunião de indivíduos que dominavam determinadas atividades e buscavam o aprimoramento de suas técnicas produtivas. Neste sistema as relações travadas no âmbito das corporações não se revestiam de natureza obrigacional.

No século XVIII, o poder nas relações de trabalho espelha o Estado Absolutista vigente à época. Havia uma intensa atividade de controle e fiscalização, da mesma forma que o monarca exercia suas influencias sobre seus súditos.

Com as revoluções que culminaram no novo modelo do Estado Liberal, o poder no âmbito das relações de trabalho passa a ser exercido de forma a respeitar os novos ideais de liberdade e democracia vigentes no novo sistema. Nesse momento, o empregador deixa de ser o senhor absoluto no ambiente de trabalho apenas por deter o poder empregatício. Tal prerrogativa passa a ser exercida de forma compatível às garantias e direitos do trabalhador.

No pós Segunda Guerra Mundial, passa-se a notar uma busca pela condição de preservação da pessoa humana com todos seus direito e garantias mínimas a uma vida digna. As Constituições buscaram estampar direitos essenciais ao desenvolvimento pleno da humanidade dos sujeitos, seja no campo individual, seja no campo social, inserindo-se aqui o ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 trouxe em seus artigos 7º e 8º uma ampliação dos direitos e garantias dos trabalhadores visando fornecer a proteção exigida pela nova ordem mundial. Tais dispositivos elencam um mínimo existencial que deverá ser garantido e respeitado ao trabalhador de modo que o poder do empregador passa a ser balizado por essas diretrizes.

Desta forma, o poder do empregador foi sendo moldado de acordo com as evoluções sociais e o desenvolvimento das relações de trabalho subordinado, bem como de acordo com a regulamentação dos direitos trabalhistas. Não há um poder ilimitado e irrestrito, de modo que cabe no seu exercício uma série de limitações e parâmetros a serem observados.

## **1.1.2. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

### **1.1.2.1. CONTEÚDO**

Nos termos do insigne doutrinador trabalhista Maurício Godinho Delgado,

*“Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.”* (DELGADO, 2012, p. 660).

O poder diretivo surge, portanto, como a possibilidade que tem o empregador de ditar as normas de caráter técnico, organizacionais e administrativas que deverão ser seguidas pelos empregados no exercício de suas funções.

Segundo, Alice Monteiro de Barros, “O **titular do poder** diretivo é o empregador ou seus prepostos, aos quais aquele delega parte desse poder, cuja intensidade varia de acordo com a natureza da relação de emprego.” (BARROS, 2013, p.460). Desta forma caberá ao empregador realizar a organização dos meios de produção, disciplinar acerca da produção, quais tarefas deverão ser realizadas, como serão dispostas as instalações da empresa, regras de funcionamento internas dentre outras atribuições.

Importa ressaltar que, em havendo delegação de poderes aos prepostos, seus atos vincularão o empregador preponete, independente de autorização por escrito, quando tais atos forem praticados no interior do estabelecimento comercial, a teor do artigo

1.178 do Código Civil de 2002. Desta forma, tais atos gozam de uma presunção de veracidade e deverão ser acatados pelos empregados e confirmados pelo empregador.

O poder diretivo do empregador encontra seus fundamentos constitucionais no artigo 1º, inciso IV, que trata do princípio da livre iniciativa; artigo 5º, inciso XXII, que dispõe acerca do direito de propriedade privada; e do artigo 170, inciso II, parágrafo único que garante o livre exercício da atividade econômica, todos da CF/88.

No campo infraconstitucional, o fulcro do poder diretivo pode ser encontrado no artigo 2º, “*caput*” da CLT, que dispõe que,

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

Assim, tal poder decorre também do fato de que ao empregador serão entregues todos os riscos da atividade empresarial, característica denominada alteridade, de forma que não é possível que o obreiro suporte os prejuízos e perdas decorrentes do exercício da atividade ou aqueles decorrentes do contrato de trabalho.

Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2009, p.197), dispõe que o poder de direção poderá ser desmembrado em três outros poderes: o *poder de organização*, que possibilita ao empregador organizar suas atividades, sendo uma decorrência do direito de propriedade; o *poder de controle* que se consubstancia na possibilidade de fiscalização das atividades desenvolvidas pelos empregados; e o *poder disciplinar* que permite que ocorra a aplicação de penalidades no caso de infrações praticadas.

Portanto, o poder diretivo é essencial uma vez que assegura que o empregador possa exercer suas atividades empresariais de modo a extrair o bom desenvolvimento de seus empreendimentos, dirigindo pessoalmente a prestação dos serviços de seus empregados.

#### **1.1.2.2. TEORIAS**

Para fundamentar a existência do poder diretivo do empregador, a doutrina costuma elencar três principais teorias, a saber, *Teoria da Propriedade Privada*, *Teoria Institucionalista* e *Teoria Contratual*.

Para os defensores da Teoria da Propriedade Privada, o poder diretivo funda-se na propriedade privada, de modo que, o simples fato de o empregador deter a posse e

propriedade dos bens do empreendimento e dos meios produtivos, já ensejaria a sua possibilidade de mando sobre o empregado. Assim, para essa vertente o poder diretivo surge como uma decorrência natural da propriedade privada.

Com relevo, tal teoria sofre duras críticas por parte da doutrina, haja vista não atentar para as novas dinâmicas do meio empresarial e da complexidade que permeia as relações de trabalho atualmente. Por tais motivos, tal teoria encontra-se superada pela doutrina.

Já para a corrente da Teoria Institucionalista o fundamento do poder diretivo encontra-se no conceito de instituição. A empresa é vista como uma instituição, de modo que ao empregador é dado o poder de organizar e geri-la, buscando através dela a realização de um bem comum, de um interesse social. Assim, o empregador é autorizado a exercer seu poder como se um governante fosse.

A crítica que a doutrina extrai desta vertente resulta do fato de que ela cria uma falsa liberdade na relação de emprego e também, segundo Maurício Godinho Delgado ela “Nega o caráter dialético do poder nessa relação reduzindo-as a um instrumento de direção e manipulação uniformes” (DELGADO, 2012, p. 669). Desta forma revela-se insuficiente para fundamentar o poder diretivo do empregador.

Por fim, a Teoria Contratual, nos ensina que o poder diretivo encontra-se calcado no contrato de trabalho. Este como resultado do ajuste vontades entre trabalhador e empregador cria um conjunto de direitos e obrigações para os contratantes, de modo que o trabalhador ao exprimir sua vontade de contratar, voluntariamente se coloca subordinado às ordens e direções emanadas, pelo poder empregatício.

A doutrina é assente em afirmar a predominância desta última. Dentre os diversos argumentos, encontra-se o de que a dinâmica do contrato de trabalho é o que realmente dá suporte fático-jurídico ao poder do empregador, sendo ainda, a melhor forma de explicar a realidade tão intrincada que é a relação empregatícia.

### 1.1.2.3. NATUREZA JURÍDICA

No ordenamento jurídico pátrio existem duas principais correntes que buscam explicar a natureza jurídica do poder diretivo. São elas: a do **direito potestativo** e do **direito-função**.

O poder diretivo seria caracterizado como um direito potestativo pelo fato de que ao empregador é dado o poder unilateral e irrestrito de modificar as condições da

relação de emprego. É uma vertente que prima pelo individualismo do empregador, uma vez que bastaria apenas a sua vontade para resultar em efeitos jurídicos na esfera do empregado, e este deveria se submeter a esta influência.

A grande crítica a ser formulada, reside na idéia de que atualmente não mais se justifica a centralização exacerbada do poder apenas nas mãos do empregador. A mudança do cenário tecnológico, econômico e social, bem como os avanços do direito trabalhista tem permitido uma maior participação democrática no âmbito do ambiente laboral. Desta forma, o empregado passa a ser ator das decisões que irão afetá-lo de forma imediata ou mediata, não mais havendo que se falar em uma exclusividade da vontade potestativa do empregador.

Já a corrente que defende ser o poder diretivo um direito-função argumenta que, o poder diretivo não pode ser exercido exclusivamente visando aos interesses do empregador. É necessário atentar-se para a existência de uma finalidade, e no âmbito das relações justas, e essa finalidade deve ser o atendimento aos fins a que se propõe a atividade empresarial, mas também os interesses dos trabalhadores, bem como os interesses do próprio Estado.

Tal teoria não exclui por completo a idéia de direito potestativo do empregador, mas insere um elemento finalístico que são os interesses de todos os trabalhadores. Desta forma, “o titular do direito está também submetido a um dever, cumprindo-lhe praticar condutas de tutela de interesses alheios” (DELGADO, 2012, p. 680).

Portanto, essa concepção de direito-função encontra respaldo doutrinário como sendo a que melhor explicaria a natureza jurídica do fenômeno poder diretivo empregatício. Ademais, há ainda apoio na Constituição Federal de 1988, bem como na legislação infraconstitucional, a saber, no artigo 421 do Código Civil de 2002, que dispõe acerca da função social dos contratos e, que se aplica à seara laboral por força do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### 1.1.2.4. LIMITAÇÕES

Conforme dito alhures, o poder diretivo do empregador não pode ser compreendido de forma irrestrita e ilimitada. Desta forma, a doutrina trabalhista costuma afirmar que o exercício do poder diretivo sofre uma série de limitações, que são exigências da ordem jurídica vigente.

Alice Monteiro de Barros, afirma a existência de **limites externos** e **limites internos** ao exercício do poder diretivo, que decorrem do fato de ser o mesmo um

direito-função (BARROS, 2013, p.461). Nesse mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins dispõe que “o poder de direção não é um direito absoluto” (MARTINS, 2009, p.197), e, portanto, comporta alguns limites internos e externos.

No que tange aos limites externos, destacam-se as disposições Constitucionais, a legislação infraconstitucional, os dispositivos impostos por normas coletivas, as normas regulamentares e o próprio contrato de trabalho.

Assim, ao ditar as regras diretivas, o empregador deverá sempre observar os direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores, seja no artigo 5º da Constituição, bem como os direitos mínimos assegurados a todo trabalhador no artigo 7º, também da Constituição. Nesse mesmo diapasão, cabe atenção aos chamados direitos da personalidade do empregado, como o nome, a honra, a intimidade e a vida privada.

As normas regulamentares, ou seja, o regulamento de empresa, também serve de baliza ao poder diretivo do empregador. Isso ocorre, pois ao ditar o conjunto de regras que irão vigorar no âmbito de suas atividades, o empregador dita para si mesmo uma série de limites que devem ser respeitados. A jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho já entendeu, na Súmula 51, item I, que as regras dispostas em regulamentos de empresa incorporam aos contratos de trabalho, não podendo sofrer alterações prejudiciais em atenção ao princípio da condição mais benéfica.

Nesse mesmo sentido, o contrato de trabalho, vincula empregado e empregador, e serve como limitação ao poder deste, uma vez que ao ser pactuado, garante ao trabalhador uma série de direitos que não poderão ser reduzidos de forma prejudicial, apenas ampliados

Sérgio Pinto Martins dispõe que, “a boa-fé objetiva e exercício regular de um direito” (MARTINS, 2009, p.197), podem ser tidos como os limites internos ao exercício do poder empregatício. Desta forma, o empregador deverá se valer de uma conduta ética, correta e adequada no exercício do poder diretivo, assim como nos ensina Sérgio Cavalieri Filho, ao tratar da boa-fé objetiva:

“As partes devem agir com lealdade e confiança recíprocas. Essa expectativa de um comportamento adequado por parte do outro é um componente indispensável na vida de relação”. (CAVALIERI FILHO, 2012, p.183)

Ainda, valendo-se dos ensinamentos do insíngue mestre Sérgio Cavalieri Filho, o exercício regular de um direito pode ser conceituado,

“É o direito exercido regularmente, normalmente, razoavelmente, de acordo com seu fim econômico, social, a boa-fé e os costumes. Quem exerce seu direito subjetivo nesses limites age licitamente, e o lícito exclui o ilícito. O direito e o ilícito são antíteses absolutas, um exclui o outro; onde há ilícito não há direito; onde há direito não há ilícito”. (CAVALIERI FILHO, 2012, p.20).

Assim, conclui-se que o poder diretivo deve ser exercido em observância ao Direito como um todo, de modo a se atingir uma compatibilidade entre as prerrogativas concedidas ao empregador, e os direitos dos empregados, sem deixar de atentar-se aos princípios e à legislação vigente.

## **1.2. DOS DIREITOS DO EMPREGADO**

O Direito do Trabalho surge, na Europa, com a massificação e intensificação do Trabalho ocasionado pela Revolução Industrial. As péssimas condições, as longas jornadas de trabalho e o abuso dos empregadores foram fatores que desencadearam os movimentos para que uma normatização acerca do trabalho fosse criada. Os trabalhadores, bem como diversos segmentos da sociedade como Estado, Igreja, os movimentos operários intervieram nesse processo de formação e consolidação das normas trabalhistas, para que fossem superados os abusos e que se criassem normas heterônomas que garantissem aos trabalhadores um mínimo existencial de direitos para que pudessem laborar dignamente.

Tais fatores de ordem mundial, também influenciaram o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil. A legislação acerca do trabalho começa de forma tímida, dispondo acerca do contrato de prestação de serviços – quando o trabalho ainda era visto como mercadoria -, passando pela regulamentação esparsa de certos setores profissionais, v.g. a Lei Elói Chaves de 1923, até o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

Após a criação da Organização do Trabalho (OIT) em 1919, bem como da celebração do Tratado de Versailles, também em 1919, tem-se o visto uma internacionalização e tendência de universalização do direito do trabalho. Através da celebração de Tratados e Convenções sobre o tema, o que se busca é a implantação de

um modelo a todos os trabalhadores, assegurando condições dignas de trabalho, respeitando sua dignidade e humanidade.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa passaram a ser tidos como fundamentos da República. Nesse diapasão, o trabalho não mais é visto apenas como um instrumento de obtenção de lucro e de sustento ao trabalhador. Passa-se a tê-lo como um elemento de desenvolvimento da personalidade do indivíduo, de modo que incidem cada vez mais no âmbito das relações de emprego os direitos fundamentais previstos no rol dos artigos 5º e 7º, ambos da CF/88.

Nessa toada, os direitos da personalidade devem ser respeitados e assegurados ao trabalhador no ambiente de trabalho, de modo que, a inserção no ambiente laboral não o dissocia de sua personalidade, ao contrário, o trabalho é fator garantidor do seu desenvolvimento. Desta forma, tem-se reconhecido tanto pela doutrina como pela jurisprudência a aplicação dos direitos da personalidade previstos nos artigos 11 e seguintes do Código Civil de 2002, por força do artigo 8º da CLT, e que servem de baliza ao empregador nas relações laborais.

Adriano De Cupis, ao tratar dos direitos da personalidade, explica:

“Por outras palavras, existem certos direitos sem os quais a personalidade restaria uma susceptibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto: direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam todo o interesse para o indivíduo – o que equivale a dizer que, se eles não existissem, a pessoa não existiria como tal.” (CUPIS, 2004, p.24).

Ao tratar dos direitos da personalidade no ambiente de trabalho, Alice Monteiro de Barros, os divide em:

“**direito à integridade física** (direito à vida, à higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.), à **integridade intelectual** (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção) e à **integridade moral** (direito à imagem, ao segredo, à boa fama, direito à honra, direito à intimidade, à privacidade, à liberdade civil, política e religiosa, etc.).” (BARROS, 2013, p. 494).

O primeiro grupo de direitos supramencionados visa tutelar o bem mais precioso de todo ser humano: a vida. Aplicado ao direito do trabalho, surgem aqui as normas de

tutela do meio ambiente do trabalho, como as regras de Medicina e Segurança do Trabalho e a adoção de medidas propiciem ao trabalhador um meio seguro para o exercício de suas atividades. Nesse sentido, atuam o Ministério do Trabalho e Emprego, bem como o Ministério Público do Trabalho na fiscalização do atendimento a estas regras, visando evitar que danos sejam causados, ou quando de atividades de risco, que estes sejam reduzidos ao máximo.

No segundo grupo, estarão abrangidos os direitos que decorrem da criação humana, preservando e conferindo ao seu autor os direitos decorrentes desta criação. Nesse ponto, surgem os direitos autorais, o direito de propriedade intelectual e os direitos conexos, como o direito de arena. Em sede de legislação infraconstitucional, a Lei 9.610 de 1998, regula os direitos autorais e os seus conexos. O que se busca tutelar é que o criador não fique livre de reconhecimento por sua obra, especialmente quando esta decorrer do exercício das atividades laborais.

Já no tocante aos direitos relativos à integridade moral, enquadram-se aqui os direitos essenciais ao desenvolvimento do trabalhador como ser humano sendo essenciais para uma vida digna, seja no ambiente de trabalho, seja fora dele. Surgem aqui, situações corriqueiras no ambiente laboral e que violam de forma inequívoca tais direitos. A doutrina e a jurisprudência encontram inúmeras situações de violação a esses direitos como, por exemplo, a discriminação por qualquer fator, a utilização de termos jocosos e ofensivos proferidos ao empregado, a criação de “listas negras” com nomes de ex-empregados que ingressam na Justiça do Trabalho após o término do contrato de trabalho, restrição ao uso dos banheiros, revistas abusivas, dentre outros. Neste aspecto, as ameaças de violação ou a efetiva lesão que ofendam os direitos da personalidade são passíveis de reparação por meio da condenação do empregador em danos morais, com fundamento no artigo 5º, inciso X e inciso XXXV, ambos da CF/88.

Insta, por fim ressaltar que, o direito à privacidade, como direito da personalidade, deve ser respeitado e garantido ao trabalhador, aplicando-se aqui, todas as regras protetivas acima expostas. Todavia, cabe uma análise mais detida de sua atuação no ambiente laboral, uma vez que a privacidade tem sofrido novos contornos em nossa sociedade com o desenvolvimento tecnológico e com o avanço das relações sociais. Desta forma, passemos a uma análise específica do direito a privacidade, para que então possa ser feita uma delimitação frente às novas variantes mencionadas.

## **DO DIREITO À PRIVACIDADE NO AMBIENTE LABORAL**

### 1.2.2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A doutrina civilista costuma apontar que o direito à privacidade tem raízes na era moderna.

No Direito Romano, havia uma distinção entre o que era público e o que era privado, de modo que existia aquilo que era comum, e aquilo que era de interesse apenas dos particulares.

Na Grécia, essa definição se aprimora, de modo que passa a existir uma esfera sigilosa e secreta afeta aos indivíduos que carecia de proteção contra os demais, na qual cada indivíduo mantém para si e não releva em público.

O direito à privacidade tem suas primeiras manifestações no Século XVIII com a ascensão da burguesia. As alterações sociais, econômicas e tecnológicas passam a criar um ambiente em que os indivíduos deixam de exercer suas atividades socialmente, passando cada vez mais a exercerem no âmago de suas residências.

Posteriormente, a noção de vida privada e intimidade passaram a ser tratadas cada vez com mais afinco. O grande marco para o seu desenvolvimento foi o artigo “*The right to privacy*”, datado de 1890, escrito por Samuel Warren e Louis D. Brandeis, tratando acerca da questão da imprensa e a vida privada das pessoas.

Posteriormente, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, dispôs em seu artigo 12 acerca da privacidade e intimidade, sacralizando tal direito como sendo um direito da personalidade e ínsito a condição de ser humano:

“Artigo XII: Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”

A proteção à privacidade ganha relevo em sede mundial no pós Segunda Guerra, uma vez que se buscou a proteção do indivíduo como pessoa, isto é, como ser humano e que deve ter sua dignidade respeitada.

No Brasil, a sedimentação vem com a CF/88, em seu artigo 5º, inciso X, que dispõe que “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 de sua violação”.

No plano infraconstitucional, a proteção à privacidade vem consagrada no Código Civil de 2002, em seu artigo 21, ao dispor que, “a vida privada da pessoa natural

é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.”

### 1.2.2.2 DEFINIÇÃO DO DIREITO À PRIVACIDADE

O constitucionalista Paulo Gustavo Gonet Branco, ao tratar sobre o direito a privacidade, nos ensina que:

“O direito à privacidade teria por objeto os comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, às relações comerciais e profissionais que o indivíduo não deseja que se espalhem ao conhecimento do público. O objeto do direito à intimidade seriam as conversações e os episódios ainda mais íntimos, envolvendo familiares e amizades mais próximas.” (MENDES, COELHO, BRANCO, 2010, p. 469).

Tércio Sampaio Ferraz Júnior, ao tratar da privacidade, aduz que “o terreno da individualidade privativa é regido pelo *princípio da exclusividade*.”<sup>1</sup> O ilustre jurista ao esclarecer acerca do referido princípio, leciona que,

“Aquilo que é exclusivo é o que passa pelas opções pessoais, afetadas pela subjetividade do indivíduo e que não é dominada nem por normas nem por padrões objetivos. O princípio da exclusividade comporta três atributos principais: a solidão (donde o desejo de estar só), o segredo (donde a exigência de sigilo) e a autonomia (donde a liberdade de decidir sobre si mesmo como centro emanador de informações).”<sup>2</sup>

Assim, o direito à privacidade engloba os aspectos da vida de cada indivíduo que ele deseja manter em segredo, seguro para si, sem que ocorram interferências externas. É a possibilidade que tem cada pessoa em controlar quais informações acerca de si que serão propaladas aos demais membros da sociedade.

Surge como um dos direitos fundamentais a liberdade de primeira geração, isto é, um direito negativo, que demanda que o Estado se abstenha de intervir e que necessita de proteção efetiva da ordem jurídica em caso de sua violação.

---

<sup>1-2</sup> FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. Sigilo de Dados: o direito a privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política, São Paulo, v. 1, nº 1, p. 77-90, out./dez.1992.

É, portanto, o direito à privacidade como um direito da personalidade é um dos consectários da dignidade da pessoa humana, insculpido no artigo 1º, inciso III da CF/88. Constitui fator fundamental para o desenvolvimento da personalidade dos indivíduos atuando na esfera psíquica e propiciando sua convivência em sociedade.

### **1.2.2.3 CONTEÚDO DO DIREITO À PRIVACIDADE**

A doutrina costuma a tratar do direito à privacidade esboçando o direito à intimidade e o direito à vida privada. Comumente, essa diferenciação é feita para que delimitem a incidência de cada um, bem como a proteção que o ordenamento jurídico irá despender com cada esfera. Passemos a análise de cada uma destas esferas e como se dá seu enfoque no âmbito de trabalho.

#### **1.2.2.3.1 VIDA PRIVADA**

A vida privada do indivíduo relaciona-se com o poder que cada um possui de manter resguardado para si aquelas informações que ele não deseja que sejam expostas ao conhecimento de terceiros. A esfera da vida privada abarca toda e qualquer informação mais íntima e que diz respeito apenas ao indivíduo em si considerado.

Nesse âmbito encontram-se aquelas informações relativas ao indivíduo e sua relação com os seus familiares, sua vida amorosa, questões financeiras, atividades de lazer e quaisquer outras atividade que envolvam a participação de outros indivíduos e que se opera no âmbito da comunidade em que ele vive.

Surgem na doutrina, alguns posicionamentos que tratam da existência de um direito de resguardo à vida privada e ainda de um direito ao segredo à vida privada. Tais posicionamentos consolidam apenas o conceito, de modo que ao indivíduo é dado a oportunidade de blindar a sua vida privada contra terceiros, de modo que a ele deverão ser disponibilizadas formas que busquem reparar uma eventual invasão ou violação desta esfera.

#### **1.2.2.3.2 INTIMIDADE**

A intimidade difere da vida privada, sendo um conceito mais restrito, pois aqui encerram-se fatos da vida do indivíduo que ele mantém apenas para si, de uma forma mais íntima que não deseja que chegue ao conhecimento de ninguém, nem mesmo de seus conviventes mais próximos. É uma forma de isolamento quase absoluto.

Nesse diapasão a intimidade é posta como uma exigência psicológica de cada indivíduo frente à sociedade na qual ele se insere. É necessário propiciar um âmbito livre de intervenções para que as pessoas possam guardar seus sentimentos mais íntimos, idéias e ideais morais, políticos e religiosos.

Desta forma, a intimidade afigura-se como um fator social relevante, pois a exposição de seus sentimentos mais íntimos poderá causar situações vexatórias ao indivíduo, seja no seu ambiente familiar, seja no seu ambiente de trabalho.

#### **1.2.2.4 ABRANGÊNCIA E LIMITAÇÕES**

No tocante ao ambiente laboral, tanto a intimidade, quanto a vida privada deverão ser observadas como limites à atuação do empregador. Tal constatação decorre do fato de que a celebração do pacto laboral, não exclui o atendimento aos ditames da Constituição. O postulado da dignidade da pessoa humana deve ser alçado como fundamento da atuação no âmbito de trabalho, assegurando ao empregado e ao empregador um equilíbrio de forças em suas atividades.

Ao tratar das normas atinentes aos direitos da personalidade, mais especificamente à privacidade e sua aplicação no Direito do Trabalho, Alice Monteiro de Barros em seu magistério diz que,

“Assim, embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos da personalidade consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.” (BARROS, 1997, p.32).

Nesse mesmo sentido, Roberto de Faria Miranda nos ensina que,

“No prisma laboral, o empregado, enquanto indivíduo, enquanto sujeito de direitos, não perde tais garantias pelo simples fato de se situar, durante as atividades profissionais, na seara do empregador. Mesmo dentro da relação de emprego, mesmo quando desenvolve suas atividades laborais, possui a total liberdade de definir livremente suas convicções políticas e religiosas,

opções diversas, a livre manifestação do pensamento, cuidando e zelando pelo caráter confidencial de tais questões, caso assim deseje.”<sup>3</sup>

Desta forma, a privacidade do trabalhador não poderá ser ignorada, asseverando Alice Monteiro de Barros ao dizer que, “a inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie”. (BARROS, 2013, p. 506).

O direito à privacidade encontra-se como um contraponto atual ao antes ilimitado poder empregatício. Modernamente, o ordenamento jurídico impõe uma ordem de respeito aos direitos fundamentais, neles insertos os direitos da personalidade. Para tratar deste contraponto de forças no âmbito laboral, Maurício Godinho Delgado chega a falar em uma racionalização do poder empregatício:

“Essa solução faz-se por meio da atenuação, racionalização e civilização do poder empregatício, que tem de passar a se harmonizar à relevância dos princípios, regras e institutos constitucionais que asseguram tutela aos direitos de personalidade do ser humano partícipe da relação de emprego no pólo obreiro.” (DELGADO, 2012, p. 640).

Desta forma, a celebração do contrato de trabalho marcado pela subordinação jurídica, não pode ser escopo para o desrespeito pela condição de pessoa do trabalhador. Certamente, a proteção que carece o obreiro encontra certos limites, de modo que não pode ser absoluta a ponto de permitir violações aos direitos do empregador.

As questões atinentes aos limites do direito à privacidade resultam na conclusão de que, as atuações do empregador não poderão dar azo à violações injustificadas, mas em alguns casos é possível que sejam moldados os direitos do empregado para possibilitar uma compatibilização com as prerrogativas diretivas do empregador na condução de suas atividades. Atenta-se para o fato de que, tais intromissões devem ser pautadas pela legislação vigente e sempre justificadas de forma proporcional, sob pena se configurarem ilícitas.

---

<sup>3</sup>MIRANDA, Roberto de Faria. “Monitoramento de *e-mail* corporativo: Poder empregatício x Direitos da personalidade”. Suplemento Trabalhista. 017/13. Ano 49. 2013. Ed. Ltr. Pag. 95-103.

Portanto, existem certos casos autorizados pelo ordenamento em que haverá uma relativização da esfera da privacidade seja por decorrência das atividades que o empregador desenvolve, seja pela própria profissão.

Um exemplo desta relativização é o regime de “sobreaviso” previsto pelo artigo 244, §2º, do Diploma Consolidado. Nesses casos o empregador poderá chamar o obreiro a qualquer momento que está aguardando em sua casa. Outro exemplo é o artigo 28, §4º da Lei 9.615/98, que trata da hipótese de concentração do atleta profissional.

Em contrapartida, a legislação trabalhista também impõe vedações com o intuito de impedir que abusos ocorram e resultem em violações à esfera de privacidade. Aqui importante papel é exercido pela Lei 9.029/95, em seu artigo 1º, dispõe que:

“Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Nesse diapasão, a Lei 9.799/99, trouxe alteração do Diploma Consolidado para inserir o artigo 373-A, que tratou em suas alíneas IV, V e VI temas atinentes à esfera de privacidade do obreiro, *in verbis*:

“Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

(...)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

(...)”.

Ainda, insere-se na questão da privacidade do empregado as fiscalizações exercidas pelo empregador por meios informatizados como as câmeras de vigilância, salientando que nestes casos, a vigilância não poderá ser abusiva de modo a invadir a intimidade do empregado. Desta forma a violação ocorre apenas quando tal ferramenta é usada em ambientes privados como banheiros, não o sendo se for implementada em portarias, corredores etc. Nesse mesmo contexto situa-se o problema do controle do e-mail corporativo, tema objeto deste trabalho e que será tratado de forma mais profunda nos capítulos ulteriores.

Por fim, é necessário ressaltar que no caso de ocorrerem violações injustificadas à esfera de privacidade o empregado, é cabível a reparação dos danos morais e materiais, conforme prevê o texto constitucional. Ainda, a doutrina aponta que nesses casos, poderá o obreiro pleitear a resolução do contrato de trabalho em razão da prática de falta patronal nos termos do artigo 483 da CLT.

## CAPÍTULO 2

### A UTILIZAÇÃO DO E-MAIL NO AMBIENTE DE TRABALHO

#### 2.1. A EVOLUÇÃO DO E-MAIL COMO FORMA DE COMUNICAÇÃO

Inegável a constatação de que o desenvolvimento da tecnologia influenciou todos os setores da sociedade atual. O que há poucas décadas parecia possível apenas em filmes futuristas, tornou-se realidade.

Atualmente, vive-se em um mundo globalizado e totalmente afetado pelas tecnologias. A conectividade revolucionou as formas de o comércio, as relações interpessoais, a comunicação e o ambiente corporativo. Com as novas possibilidades abertas pelo desenvolvimento da *internet*, a sociedade passou a enfrentar novos desafios que demandam do intérprete do Direito a elaboração de novas soluções.

Com o avanço da *internet*, novas formas de se comunicar surgiram, o que impactou diretamente no ambiente de trabalho. Antes, a comunicação no meio corporativo era efetuada com as ferramentas disponíveis, como cartas, memorandos, ofícios dentre outras, e que foram paulatinamente tendo sua utilização reduzida com o surgimento da comunicação eletrônica. Mister ressaltar que tais modalidades não foram completamente abandonadas, ainda sendo bastante recorrentes nos meios empresariais.

Todavia, o surgimento do e-mail como forma de comunicação eletrônica impactou diretamente na forma de transmissão de informações. O que começou de forma bastante tímida e restrita a certos setores, atualmente pode ser utilizado por qualquer pessoa equipada de um computador com acesso à rede mundial de computadores.

O e-mail tem suas origens em 1971, como um experimento de Ray Tomlisom, em Cambridge, Massachusetts, Estados Unidos. Sua idéia inicial consistiu em se utilizar de um programa escrito por ele, chamado “SNDMSG”, para deixar mensagens de um computador a outro. Tomlisom, se utilizando de um arquivo de transferência de protocolo, promoveu ajustes no seu programa que passou a ser capaz de enviar mensagens eletrônicas para qualquer computador da rede em que ele estava se utilizando.

A partir de então, um experimento que no início não obteve grandes repercussões, teve sua utilização cada vez mais aprimorada, e modernamente o envio de

mensagens eletrônicas ganhou cada vez mais relevo. Com a expansão da *internet*, o correio eletrônico se popularizou e segundo dados estatísticos “*Em um minuto, são enviados 204 milhões de e-mails no mundo*”.<sup>4</sup>

As empresas têm implantado cada vez mais o sistema de comunicação via correio eletrônico, utilizando-se de servidores desenhados especificamente para aquela determinada empresa. Desta forma, toda comunicação interna entre setores, e externa tem sido feita através do e-mail.

Apointa a doutrina como fatores de difusão desta ferramenta no meio empresarial: seu baixo custo, a rapidez com que as informações são transmitidas, a possibilidade de se comunicar com o mundo todo sem deixar as dependências físicas, e simplicidade de utilização.

Nas palavras de Mário Antônio Lobato de Paiva,

“O correio eletrônico é um mecanismo de transmissão caracterizado por ser: *um meio eletrônico* (utiliza meios eletrônicos de gestão e transporte); *assíncrono* (não necessita de sincronia de envio e recepção); *ubíquo* (permite seu acesso em diferentes lugares); digital (utiliza informação digitalizada); *informático* (está em relação com as tecnologias de informação). Suas principais vantagens são: rapidez, confiabilidade na recepção e envio de mensagens; facilidade de arquivo, reenvio e integração, baixo custo.”<sup>5</sup>

Em suma, com o avanço e popularização da *Internet* o e-mail passou a ser uma ferramenta essencial no ambiente corporativo. As empresas o têm adotado como principal meio de expansão dos negócios, bem como meio fundamental de comunicação interna e com o mundo.

Todavia, este progresso tem suscitado questões relevantes no âmbito jurídico que exigem enfrentamento efetivo por parte do Direito. Questões relativas ao direito de

---

<sup>4</sup>Disponível em <<http://tecnologia.terra.com.br/internet/em-um-minuto-sao-enviados-204-milhoes-de-e-mails-no-mundo,21e318844a395410VgnVCM3000009af154d0RCRD.html>>. Acesso em: 14 jun. 2014.

<sup>5</sup>PAIVA, Mário Antônio Lobato de. “O e-mail no ambiente de trabalho (O uso social do e-mail)”Suplemento Trabalhista. 069/02. Ano 38. 2013. Ed. Ltr. Pag. 306.

privacidade quando se trata do uso do e-mail fornecido pelo empregador, bem como o controle do tráfego de informações, são questões atinentes ao tema e que merecem tratamento jurídico adequado.

## **2.2. O E-MAIL PESSOAL E O E-MAIL CORPORATIVO**

Quando se trata do correio eletrônico no ambiente de trabalho é necessário que se esclareça acerca das duas modalidades de e-mail que podem estar envolvidos na temática: o e-mail pessoal e o e-mail corporativo.

Esta divisão será importante na medida em que eles se distinguem em sua definição e no que seu conteúdo poderá abarcar. E isto gera reflexos na tutela jurídica de cada um, e conseqüentemente afeta a questão central da fiscalização do e-mail pelo empregador no ambiente de trabalho.

### **2.2.1. DISTINÇÕES**

A distinção entre o e-mail pessoal e o e-mail corporativo gravita no tocante ao conteúdo veiculado em cada uma destas formas de comunicação.

O e-mail pessoal é tido como aquele no qual o empregado utiliza para fins estritamente pessoais. Neste, o empregado se utiliza para assuntos íntimos e cotidianos que dizem respeito à suas interações pessoais com os indivíduos de seu grupo social, em nada se relacionando com o ambiente de trabalho ou assuntos a ele relacionados.

O e-mail pessoal é criado pelo próprio empregado através de serviços de e-mail disponibilizados na *internet* e seu uso deve ser restrito a assuntos de interesse pessoal e íntimo.

No tocante ao e-mail corporativo, a doutrina é pacífica no entendimento de que este se trata de uma ferramenta de trabalho fornecida pelo empregador e que se destina exclusivamente ao uso relacionado aos assuntos de trabalho, devendo ser evitado seu uso para fins particulares.

O e-mail corporativo é utilizado para a consecução das atividades obreiras e veicula a imagem da empresa. Desta forma, sendo o mesmo fornecido pelo empregador, ele poderá ser responsabilizado por eventuais abusos cometidos pelo empregado em sua utilização, já que de sua propriedade. Desta forma, deve o empregado utilizá-lo de forma consciente e de modo a não causar danos a terceiros ou à própria empresa.

Neste ponto, a distinção entre o e-mail pessoal e o corporativo também reside em sua titularidade. O e-mail pessoal é criado pelo empregado para uso íntimo e ele detém sua titularidade de acesso. Já o e-mail corporativo, sendo uma ferramenta de trabalho é de propriedade do empregador que o fornece bem como os meios ao seu acesso para que sejam desenvolvidas as atividades laborais. Assim, há uma cessão de uso da conta ao obreiro.

### **2.2.2. LIMITAÇÕES**

Como exposto supra, a distinção entre e-mail corporativo e e-mail pessoal impacta o tratamento jurídico dado a cada um, bem como será definida sua forma de utilização no âmbito de trabalho.

O e-mail pessoal, como já explicitado supra por não ser afeto às atividades do empregado deve ter seu uso restrito ao ambiente doméstico, não cabendo seu acesso no ambiente de trabalho. É possível que o empregador permita seu uso, entretanto, é necessário que o obreiro atente à razoabilidade e proporcionalidade, respeitando os ditames impostos. Nesses casos, o empregador poderá impor restrições ao seu uso de modo a não restarem prejudicadas as atividades laborais do empregado.

No que concerne ao e-mail corporativo, os limites impostos deverão ser aqueles atinentes aos objetivos da empresa e àquelas atribuições destinadas ao empregado no momento da contratação.

Por ser uma ferramenta de trabalho, o empregador poderá coibir eventuais abusos que possam vir a ocorrer, aplicando sanções ao empregado, podendo inclusive demiti-lo por justa causa.

Tal assertiva decorre do fato de que a imagem da empresa encontra-se associada aos seus membros e suas atitudes perante terceiros. Assim, se um empregado se vale do e-mail corporativo para enviar mensagens de cunho ofensivo, discriminatório ou degradante, a empresa restará prejudicada uma vez que será associada a tais condutas.

Além do mais, as Cortes Trabalhistas já tem admitido que a o e-mail corporativo deverá ser utilizado especificamente no ambiente de trabalho e para assuntos a ele relacionados. Os seus excessos tem ensejado ações reparatórias e demissões fulcradas em justa causa.

Ilustrativamente, a ementa do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região/MA, no RO n. 01227-2007-016-16-00-5:

“JUSTA CAUSA OBREIRA. E-MAIL CORPORATIVO. DESVIRTUAMENTO. QUEBRA DE DEVER CONTRATUAL DE CONDUTA. Constitui falta grave o uso indevido do e-mail corporativo para fins ilícitos, conduta que caracteriza quebra de um dever contratual, vez que tal instrumento ostenta a natureza jurídica de ferramenta do trabalho, fornecida pelo empregador, devendo ser usada de maneira adequada, de modo a não ferir a imagem do empreendimento. Qualquer postura contrária no sentido de malferir o objetivo proposto nas normas internas do empreendimento constitui falta grave. Recurso conhecido e não provido. (RO nº 01227-2007-016-16-5, TRT da 16ª Região/MA, Relator Luiz Cosmo da Silva Júnior. Julgamento em 18/03/2010. Publicado em 10/05/2010).”<sup>6</sup>

Desta maneira, os limites à utilização do e-mail corporativo deverão ser dispostos pelo empregador, desde que de forma comedida, sempre observando a natureza jurídica de ferramenta de trabalho colocada à disposição do trabalhador e de propriedade da empresa sem se olvidar dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

### **2.3. A POSSIBILIDADE DE INSTITUIÇÃO DE DIRETRIZES, PELO EMPREGADOR, PARA O USO DO E-MAIL CORPORATIVO**

É cediço entre os estudiosos do tema, que o e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho, e, portanto, pertence ao empregador. Nesse diapasão, o empregador ao assumir os riscos da atividade empresarial e dirigir a prestação dos serviços tem o dever de disponibilizar os meios para que o obreiro exerça suas atividades, bem como estabelecer como se dará seus usos, em uma clara manifestação de seu poder diretivo.

Assim, no tocante ao e-mail corporativo não pode ser diferente. Deve o empregador elaborar um conjunto de regras e diretrizes claras que orientem o obreiro como se dará sua utilização no ambiente de trabalho.

Valendo-se dos poderes empregatícios decorrentes da celebração do contrato de trabalho, especificamente o diretivo e o regulamentar, é possível que o empregado fixe normas internas que deverão ser de conhecimento de todos os empregados, de forma inequívoca, sob pena de se invocar o desconhecimento das mesmas.

---

<sup>6</sup>Disponível em <<http://www.trt16.gov.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?s eqProcesso=70930&embargo=>>> . Acesso em: 14 jun. 2014.

Nesse ponto, cabe ressaltar que a fixação de normas poderá se dar não apenas por meio dos regulamentos empresariais, mas também por meio de Convenções Coletivas de Trabalho, Acordos Coletivos, acordos individuais no momento da pactuação do contrato de trabalho. Neste último caso, argumenta-se que por ser um contrato de adesão o empregado não tem o poder de declinar das regras impostas. Não parece ser a melhor saída.

O empregador deverá estabelecer uma política proporcional, uniforme e clara, que atinja a todos os empregados, sem impor aos mesmos, situações que possam lesionar seus direitos trabalhistas ou direitos fundamentais. Desta forma, a pactuação de normas individuais acerca do uso do e-mail corporativo poderá acarretar situações de desigualdade que desembocam ações no Judiciário Trabalhista.

No tocante ao conteúdo destas diretrizes a serem implantadas, deve o empregador observar condições que estabeleçam o uso do e-mail de forma coerente com suas atribuições na empresa, sem deixar de levar em consideração os fatores externos que poderão influenciar diretamente no ambiente laboral.

Na atual conjuntura é impossível que se prive o obreiro durante sua jornada diária de qualquer comunicação com o mundo exterior, reduzindo-a apenas aos assuntos relativos à suas funções dentro da empresa. Desta maneira, o empregador para incentivar a produtividade, bem como proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável poderá instituir formas de uso pessoal dos meio informatizados, ressaltando que se exclui desta concessão o e-mail corporativo. Este deverá sempre se restringir aos assuntos profissionais.

A questão da produtividade do trabalhador tem sido um forte argumento para a implantação de regras de utilização dos recursos informáticos no ambiente laboral. A uma, se o empregador permite o uso racional e moderado para outros fins que não estritamente profissionais, os empregados não deixariam de exercer suas funções para acesso a sites e e-mails pessoais. A duas, pois a instituição de concessões desta natureza proporcionariam um conforto ao empregado que terá incentivos para laborar.

Assim, o correio corporativo deve ser tido como fora dos limites a estas formas de permissões, ficando bem esclarecido que o uso pessoal se restringe ao que foi colocado nas normas internas que devem estabelecer horários de uso, quais tipos de acesso são permitidos, quais são vedados etc.

No tocante ao e-mail corporativo, o regramento deverá ser mais específico e terá por base o desempenho das atividades obreiras e empresariais. Assim, o empregador

deverá definir que tipos de comunicações serão toleradas, como se dará a forma de envio e armazenamento de dados, como ocorrerá a utilização dos dados trafegados, e eventuais punições para o descumprimento das regras impostas, dentre outras. Salienta-se que tais diretrizes serão bases para a análise da possibilidade de fiscalização e controle do e-mail corporativo pelo empregador.

É necessário ainda destacar como um dos fatores a ser considerado na elaboração de normas pelo empregador a questão da responsabilidade civil pelo conteúdo veiculado no e-mail. Nessa linha, o artigo 932, inciso III do Código Civil de 2002, dispõe que:

“Art. 932. 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;”.

Nessa toada, o empregador possui responsabilidade objetiva no que concerne aos atos do empregado, asseverando o insigne Sérgio Cavalieri Filho, que “essa responsabilidade tem por fundamento **vínculo jurídico contratual** o contrato de trabalho, de preposição, etc.” (CAVALIERI FILHO, 2012, p.214). Portanto, o empregador poderá ser responsabilizado e demandado judicialmente pelos atos, escritos e materiais que forem enviados via e-mail corporativo pelos seus empregados.

Desta maneira, se o empregador impõe previamente as normas de utilização do correio corporativo com diretrizes claras e dá amplo conhecimento ao obreiro de tais normas poderá produzir provas judicialmente que possam levar a uma relativização desta responsabilidade, ou até minoração.

Além do mais, os atos do empregado que veicularem conteúdos impróprios ou sem conexão com as finalidades a que se propõe o empresário podem lesar a imagem da própria empresa perante terceiros e no meio empresarial. Tal conduta também enseja responsabilização do empregado que a fizer, uma vez que os Tribunais pátrios já afirmaram que a empresa possui direito à imagem, já que é a partir dela que se realizam as transações no meio mercantil e o desenvolvimento dos negócios.

A necessidade de implantação de diretrizes, por parte do empregador, advém de uma necessidade fática, pois o ordenamento jurídico ainda não possui uma regulamentação efetiva acerca dos direitos no que concerne aos meios informatizados no âmbito laboral, com destaque para as correspondências eletrônicas corporativas.

Como já ressaltado, a tecnologia tem impactado de forma pujante no ambiente de trabalho. E cabe ao Direito se adequar às novas realidades. Todavia, o movimento legislativo não consegue acompanhar de forma eficaz as mudanças fáticas, cabendo, portanto, ao ente patronal a regulamentação de matéria tão relevante que causa impacto direto nas relações de trabalho.

Cumprido esclarecer que mesmo a passos lentos o legislador vem buscando solucionar os problemas relacionados à tecnologia de acordo com as demandas que surgem. Recentemente, foi sancionada em 23 de abril de 2014, a Lei 12.965 dispõe em seu artigo 1º:

“Art. 1º: Esta Lei estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil e determina as diretrizes para atuação da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios em relação à matéria.”

O objetivo da referida lei é instituir um regramento para o uso da Rede Mundial de computadores que vise à observância dos direitos e garantias consagrados pela Carta Magna.

Certo é que grande parte do trabalho tem partido da jurisprudência que, fazendo uma interpretação conjunta das diversas fontes do direito, bem como a ponderação dos direitos e garantias fundamentais, tem chegado a soluções práticas para o enfrentamento de questões cada vez mais recorrente na sociedade hodierna.

Por todo exposto, o empregador por meio de regramento interno poderá implantar um procedimento que impactará de forma direta no uso do e-mail como ferramenta de trabalho. Tal possibilidade decorre diretamente do poder de organização em que ele ditará como se dará o exercício das atividades no interior de seu estabelecimento empresarial. Desta forma o estabelecimento de regras desta natureza pode influenciar de forma relevante como se dará a conduta do empregador no tocante a sua fiscalização do e-mail corporativo como será exposto a seguir.

## CAPÍTULO 3

### O MONITORAMENTO DO E-MAIL CORPORATIVO PELO EMPREGADOR

#### 3.1. LEGALIDADE E POSSIBILIDADE DE FISCALIZAÇÃO

Como já tratado no capítulo precedente, no ambiente de trabalho podem ser distinguidos duas formas de comunicação do empregado no tocante ao uso do serviço de e-mail: o pessoal e o corporativo. Desta forma, para que se analise a legalidade e a possibilidade de fiscalização do e-mail corporativo, é necessário tecer um breve comentário acerca do e-mail pessoal do empregado e como este deve ser encarado no meio laboral.

Já foi dito que o email pessoal é aquele pelo qual o empregado se comunica com intuito pessoal, íntimo e em nada se relaciona com o que ocorre no ambiente de trabalho. Desta forma, a posição consolidada entre os doutrinadores é a de que o e-mail pessoal não se constituindo como uma ferramenta colocada à disposição ao obreiro, encontra-se abarcada pelo direito à intimidade (artigo 5º, inciso X), bem como pela inviolabilidade constitucional da correspondência, previsto pelo artigo 5º, inciso XII da Constituição, *in verbis*:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

X - 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 de sua violação;

(...)

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;”

Ainda, advoga-se pelo entendimento de que mesmo o uso do e-mail particular na sede da empresa através de computadores e servidores fornecidos pelo empregador, não retira o seu caráter de inviolável. Assim, o poder diretivo do empregador não tem o

condão da abarcar as contas pessoais de e-mail do obreiro, constituindo ato ilegal e abusivo se praticado.

Na mesma direção, Maurício Godinho Delgado nos explica que:

“Não há dúvida que a tutela jurídica aos emails particulares do trabalhador, mesmo quando veiculados nos computadores da empresa, mantém-se absolutamente hígida – inviolabilidade plena – salvo autorização judicial contrária específica, em conformidade com o art. 5º, XII, da Constituição”. (DELGADO, 2012, p. 646).

Também o Colendo Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no sentido da inviabilidade da fiscalização do email pessoal, no julgamento do Recurso de Revista n. 61300-23.2000.5.10.0013, cujo trecho se transcreve:

“PROVA ILÍCITA. -E-MAIL- CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (-e-mail- particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade.” ( RR - 61300-23.2000.5.10.0013 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 18/05/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/06/2005).<sup>7</sup>

A atuação no sentido de promover esta forma de fiscalização acaba por gerar um abuso dos poderes empregatícios, surgindo para o obreiro a possibilidade de buscar reparação pelos eventuais danos morais e materiais que vier a sofrer, bem como pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho por conduta faltosa do empregador.

Nesse mesmo diapasão, conforme já exposto, não se pode, atualmente, privar o empregado de qualquer forma de comunicação com pelo período que estiver desenvolvendo suas atividades, de modo que tal conduta do empresário poderá ser até contraproducente.

---

<sup>7</sup>Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

Para solucionar tal questão, propõe o jurista Mario Antônio Lobato de Paiva, o chamado *uso social do e-mail*<sup>8</sup>, que se consubstanciaria na possibilidade de percepção do empresário da impossibilidade de isolamento do trabalhador, de modo que diante desta constatação concederia ao mesmo a utilização do seu e-mail particular no ambiente de trabalho. Aqui, ressalte-se que dever ser imposto uma rígida disciplina para reger este uso, de modo a não prejudicar o desempenho das atividades, e que o e-mail corporativo não se insere em tal perspectiva.

Segundo o autor, é uma forma que tem o empresário em atender às demandas atuais. Esclarece que,

“Hoje em dia os empresários modernos entendem que tudo que seja de conhecimento pessoal do trabalhador redunde em benefício da eficiência da empresa. O problema está em ver que o uso social, o uso extraprofissional, não tenha elementos de abuso e prejuízo objetivo para empresa e é ali onde temos que intentar lograr um equilíbrio.”<sup>9</sup>

Portanto, conclui-se pela inviolabilidade do e-mail pessoal, cabendo seu conteúdo apenas ao titular da conta. Desta forma, qualquer forma de fiscalização que o empregador exercer sobre seu conteúdo caracteriza quebra da privacidade do empregado.

No tocante à possibilidade de fiscalização do correio corporativo, bem como de sua legalidade existem partidários da corrente que a permitem invocando como fundamento o poder diretivo do empregador.

Noutro giro, existem aqueles que invocam o direito à privacidade e inviolabilidade das comunicações para defenderem a impossibilidade de sua ocorrência. Passemos ao enfrentamento dos argumentos em ambos os casos.

Sob o prisma da primeira corrente o principal argumento que se pode traçar é no sentido de que com a celebração do contrato de trabalho o obreiro se compromete a aderir às normas impostas pelo empregador, caracterizando a subordinação jurídica.

---

<sup>8</sup>PAIVA, Mário Antônio Lobato de. “O e-mail no ambiente de trabalho (O uso social do e-mail)”Suplemento Trabalhista. 069/02. Ano 38. 2002. Ed. Ltr. Pag. 308.

<sup>9</sup>PAIVA, 2013, p.308.

Portanto, nos moldes do artigo 2º da CLT, caberá ao empregador assumindo os riscos do empreendimento, dirigir a prestação de serviços o que é denominado pela doutrina como Poder Diretivo (ou de Organização).

Com fulcro neste poder de direção do empreendimento caberá ao empregador disponibilizar as ferramentas de trabalho que o empregado utilizará no desenvolvimento de suas atividades diárias. Dentre ela se insere o e-mail corporativo, que como já destacado supra, deve se utilizado apenas para tratar de assuntos pertinentes ao labor.

Desta forma, se o empregador disponibiliza o correio, bem como os computadores, a rede e o domínio como material de trabalho, ele possui a propriedade de tais bens, não havendo que se falar em sigilo do conteúdo, nem tampouco em violação à intimidade caso ocorra fiscalização. Esta nada mais será do que uma decorrência do direito de propriedade sobre o instrumento de trabalho.

Explica-se. O texto constitucional garante o direito de propriedade, em seu artigo 5º, inciso XXII. Desta forma, pode o empresário se utilizar dos meios que coloca para sua produção como melhor lhe aprouver, sempre respeitando os limites impostos pelo ordenamento jurídico, visando obter melhor proveito econômico de seus bens. Portanto, sua atividade fiscalizatória sobre estes recursos nada mais é do que seu exercício legítimo e regular de um direito constitucionalmente garantido.

Surge ainda como argumento aos defensores da legalidade da conduta fiscalizatória do empregador, o fato de que, o poder diretivo concede a possibilidade de instituição de normas e regulamentos empresariais que ditarão como se organizará a atividade empresarial. Nessa linha, como já exposto anteriormente (item 2.3) é plenamente possível que o e-mail corporativo sofra uma série de parâmetros e diretrizes impostas e que devem ser observadas pelos obreiros.

Para os defensores deste posicionamento é mister que o empresário dê ampla publicidade a tais regras para que se possa autorizar a fiscalização das contas corporativas. Tal medida é essencial para que se defenda a legalidade da conduta do empregador.

Desta forma, somente é possível que o empregado tolere a fiscalização patronal se conhecia previamente as diretrizes de forma clara e inequívoca. A comunicação aqui é fator essencial e preponderante, sob pena de se configurar uma conduta infracional que viola o regulamento empresarial. Ressalta-se que mesmo diante da possibilidade de fiscalização, o empregador deverá observar certos limites e sempre agir de forma justificada, sendo considerada ilegal e abusiva a devassa irrestrita do e-mail.

Surge ainda o argumento calcado no texto da Súmula 341 do STF, que dispõe : *“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”*, tratando da responsabilidade patronal. Nesse diapasão, a tese defendida é a de que qualquer conduta praticada pelo empregado via e-mail corporativo é presumidamente praticada pela empresa. Desta forma, a imagem da empresa pode ser prejudicada, o que por si já autorizaria a fiscalização.

Por outro lado, há quem sustente que o e-mail corporativo por possuir a natureza de comunicação estaria abarcado pela proteção constitucional da inviolabilidade do sigilo da correspondência, previsto pelo artigo 5º, inciso XII, portanto não seria possível sua fiscalização. Seu acesso só seria possível mediante a autorização judicial específica para tanto.

Argumenta-se que haveria uma violação aos direitos fundamentais do empregado, e tal conduta seria violadora da privacidade, bem como sua liberdade de comunicação. Ademais, o direito ao sigilo das comunicações não se perde apenas pelo fato de do obreiro de utilizar de meios disponibilizados pelo empregador.

Assim, o poder diretivo do empregador somente o autorizaria a criar diretrizes no tocante à utilização do e-mail corporativo, sem, contudo adentrar no seu conteúdo. É essencial a observância aos direitos do trabalhador, pois sua inserção no ambiente de trabalho não lhe retira o caráter de sujeito de direitos e carecedor de proteção da ordem jurídica.

Nesse sentido, é possível também argumentar que o e-mail corporativo, apesar das orientações em contrário, ou não as existindo, poderá ser utilizado para o tratamento e veiculação de questões pessoais, e que são abarcadas pelo direito à privacidade. Portanto, não seria possível que ocorra uma clara distinção do conteúdo em profissional/pessoal, de modo que uma atitude fiscalizatória ensejaria a violação dos direitos da personalidade do obreiro, e que diga-se, é ilícito.

Em que pesem os argumentos, é possível vislumbrar que ambas correntes trazem elementos que podem justificar a fiscalização ou não do correio corporativo. Todavia, vislumbra-se que o cerne da questão ora debatida possui um viés eminentemente principiológico, e que uma possível solução poderá ser buscada através da análise dos princípios em xeque.

### 3.2. POSICIONAMENTOS DA JURISPRUDÊNCIA

A jurisprudência trabalhista tem sido invocada quando ocorrem conflitos envolvendo a questão do e-mail corporativo, dado a escassa legislação afeta ao tema.

Nesse sentido, invoca-se mais uma vez o já citado *decisum* prolatado pelo TST em sede do Recurso de Revista n. 61300-23.2000.5.10.0013, dado sua relevância e notoriedade ao tratar do tema. Transcreve-se abaixo a ementa completa do acórdão:

“PROVA ILÍCITA. -E-MAIL- CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (-e-mail- particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado -e-mail- corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o -e-mail- corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de -e-mail- corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de

seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de -e-mail- de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em -e-mail- corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento. (RR - 61300-23.2000.5.10.0013 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 18/05/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/06/2005).”<sup>10</sup>

Em detida análise do aresto supra, nota-se que o TST se posicionou no sentido de considerar o e-mail corporativo como efetiva ferramenta de trabalho, sendo, portanto permitida sua fiscalização pelo empregador. Ressalta-se ainda a menção feita à questão da responsabilidade empresária pelos atos praticados pelo empregado com fundamento no artigo 932, III, do diploma civil.

Portanto, o TST atuou permitindo que o correio corporativo sofra fiscalizações uma vez que estritamente vinculado ao ambiente laboral. Não se justifica, na visão da Corte, a invocação da inviolabilidade constitucional que estaria restrita ao e-mail pessoal.

Ainda, trata da questão da instituição prévia de normas que direcionam o uso do email. Nesse sentido, também se posicionou o TRT da 2ª Região no julgamento do Recurso Ordinário de n. 01130200404702004. Trata-se de caso em que a Reclamante, fora dispensada por justa causa por ter repassado, se valendo do e-mail corporativo, mensagem de conteúdo difamatório e prejudicial à empresa, mesmo ciente do regulamento interno que dispunha acerca de sua utilização.

---

<sup>10</sup>Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

Em seu voto, o eminente desembargador Relator Wilson Fernandes constata que, uma vez ciente, a Reclamante assumiu os riscos de seus atos, não podendo invocar o direito à inviolabilidade como escusa, pois agiu desrespeito às normas de utilização dispostas pela empresa.

Ademais, adota o mesmo posicionamento já exarado pelo TST da fiscalização do email fulcrada no direito à propriedade privada, bem como na responsabilidade, conforme se lê do excerto retirado do acórdão:

“Na hipótese dos autos, o autor tinha *ciência da possibilidade de monitoramento do correio eletrônico*, assumindo o risco de seu ato. Além disso, todos os instrumentos utilizados pelo autor, de *propriedade da empresa*, foram disponibilizados aos empregados para suas atividades profissionais, motivo pelo qual não se configuraria a suposta violação à intimidade garantida pela Constituição Federal.

É importante salientar, ainda, que o controle do correio eletrônico, desde que aberto aos empregados, torna mais eficiente a proteção e fiscalização das informações que tramitam na empresa, inclusive sigilosas, além de evitar o mau uso da Internet, *que pode causar prejuízos à imagem da empregadora, considerando, principalmente, a eventual responsabilidade solidária que poderá recair sobre a empresa pelos atos de improbidade ou delitos praticados por seus empregados.*”<sup>11</sup> (Grifei)

Portanto, resta claro que os Cortes trabalhistas vem advogando no sentido de entender possível a fiscalização do e-mail corporativo, por se tratar de uma ferramenta de trabalho e uma ação que deriva do direito de propriedade, decorrente do poder diretivo.

Em contrapartida, o TST em recente decisão do ano de 2012 decidiu de forma diversa, no sentido de que existem certas limitações quando da fiscalização do e-mail corporativo. A decisão foi proferida em sede do Recurso de Revista n. 183240-61.2003.5.05.0021, conforme trecho que se segue:

“À luz do art.5º, inciso XII, da Carta Magna, a fiscalização sob equipamentos de computador, de propriedade do empregador, incluído o correio eletrônico da empresa, podem ser fiscalizados, desde que haja proibição expressa de

---

<sup>11</sup>Disponível em < [www.trt2.jus.br](http://www.trt2.jus.br)> . Acesso em 15 jun. 2014.

utilização para uso pessoal do equipamento, nos regulamentos da empresa. Nesta hipótese, temos a previsão do poder diretivo, com base no bom senso e nos estritos termos do contrato de trabalho, com respeito à figura do empregado como pessoa digna e merecedora de ter seus direitos personalíssimos irrenunciáveis e inalienáveis, integralmente resguardados pelo Estado Democrático de Direito.

Ainda a título de ilustração, registramos que a doutrina tem entendido que o poder diretivo do empregador decorre do direito de propriedade (art.5º, XXII, da CF). Este poder no entanto não é absoluto, encontra limitações no direito à intimidade do empregado (art.5º, X, da CF), bem como na inviolabilidade do sigilo de correspondência, comunicações telegráficas, de dados e telefonemas(art.5º, XII, da CF), igualmente garantias constitucionais, das quais decorre o direito de resistência a verificação de sua troca de dados e navegação eletrônica.”<sup>12</sup>

Isto posto, o que se vislumbra é uma evolução da jurisprudência no sentido de buscar uma solução ao problema através da análise de princípios constitucionais, se afastando de uma posição extremada de permitir de forma irrestrita, ou negar completamente a fiscalização do correio corporativo.

Certo é que a questão ainda não encontra um posicionamento pacífico em sede jurisprudencial, nem tampouco na doutrina laboral. Todavia, o caminho trilhado pela jurisprudência recente aponta no sentido de se imprimir ao tema uma análise constitucional, buscando adequar a questão às novas realidades fáticas, bem como aos ditames do ordenamento jurídico.

### **3.3. A POSSIBILIDADE DE CONCILIAÇÃO ENTRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO À PRIVACIDADE DO EMPREGADO NO USO DO E-MAIL CORPORATIVO**

A análise para uma possível solução do tema ora debatido, orbita entorno da questão dos direitos fundamentais envolvidos. De um lado temos o poder empregatício, do qual emerge seu direito constitucional de propriedade e o direito de fiscalizar e organizar a prestação dos serviços no ambiente de trabalho. Do outro, o direito à privacidade do empregado, aqui abarcando a intimidade, a vida privada e a inviolabilidade das comunicações.

---

<sup>12</sup>Disponível em < [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>. Acesso em 15 jun. 2014.

O que se observa claramente é uma colisão de direitos fundamentais.

Acerca da colisão entre direitos fundamentais, Canotilho, de forma didática, nos ensina que,

“De um modo geral, considera-se existir uma colisão de direitos fundamentais quando o exercício de um direito fundamental por parte do seu titular colide com o exercício do direito fundamental por parte de outro titular. Aqui não estamos perante um *cruzamento* ou *acumu-lação* de direitos (como na concorrência de direitos), mas perante um «choque», um autêntico *conflito* de direitos.” (CANOTILHO, 1993, p. 643).

Portanto, tem-se dois direitos fundamentais em rota da colisão quando se vislumbra que o âmbito de proteção de um deles é afetado pelo exercício de outro direito fundamental. A colisão entre diversos direitos constitucionalmente garantidos poderá ocorrer entre direitos de um mesmo titular ou de titulares diversos.

Os direitos fundamentais não podem ser considerados absolutos, sob pena de serem invocados de forma a satisfazerem os interesses de seu titular, sem observar os demais indivíduos e seus direitos. Tal situação seria o retrato de um evidente abuso de direito. Os direitos fundamentais são, nas hipóteses fáticas, passíveis de restrições e harmonização entre si.

Nesses casos, não é possível se falar em uma questão extrema, de modo a escolher certo direito em detrimento ao outro. Os direitos fundamentais plasmados na Constituição Federal possuem natureza altamente principiológica e como decorrência, demandam um sopesamento de valores em sua aplicação, para se buscar em que medida se dará sua aplicação no caso concreto.

Segundo Humberto Ávila,

“Os princípios instituem o dever de adotar comportamentos necessários à realização de um estado de coisas ou, inversamente, instituem o dever de efetivação de um estado de coisas pela adoção de comportamentos a ele necessários. Essa perspectiva de análise evidencia que os princípios implicam comportamentos, ainda que por via indireta regressiva. Mais ainda, essa investigação permite verificar que os princípios, embora indeterminados, não o são absolutamente. Pode até haver incerteza quanto ao *conteúdo* do comportamento a ser adotado, mas não há quanto à sua *espécie*: o que for necessário para promover o fim é devido.” (ÁVILA, 2005, p. 72).

Pelo exposto, constata-se que os princípios são como comandos de otimização que visam a orientar o intérprete no caso concreto. Possuem um caráter fluido e sua aplicação, diferentemente das regras, e tendem a variar caso a caso, levando-se em conta o peso de cada um dos princípios em jogo. Não há uma exclusão, mas concessões recíprocas.

Nesse diapasão, os direitos fundamentais em seu caráter eminentemente principiológico, não possuem uma hierarquia entre eles, daí ser necessário se falar na busca por equilíbrio de sua aplicação quando houver casos de colisão. Aqui, trata-se de estabelecer um equilíbrio entre direito à privacidade do empregado quando se trata do uso do e-mail corporativo e do direito de propriedade fundado no poder de direção dos meios produtivos do empregador.

O empregador ao disponibilizar o correio corporativo como ferramenta de trabalho, exerce seu poder de direção e espera que fundado no direito de propriedade possa exercer o controle e a fiscalização dos meios de produção. Entretanto, se vê limitado pelo direito à privacidade do empregado no que concerne ao conteúdo veiculado nos emails. De forma cristalina é possível constatar que há uma colisão autêntica e que demanda solução através do sopesamento de valores envolvidos.

É inegável o fato de que tem o empregador seu direito à propriedade sobre os meios que disponibilizar para o obreiro exercer as suas atividades. Porém, este ao ingressar na relação de trabalho continua carecedor de proteção aos seus direitos de personalidade, com destaque à privacidade. Não pode o empregador se valendo de tal argumento requerer acesso irrestrito ao correio corporativo, nem tampouco o empregado invocar a proteção à intimidade de forma absoluta. A adoção de qualquer dos pontos sem uma ponderação poderá gerar graves conseqüências na esfera jurídica das partes.

Já se tem sinalizado no sentido de que o problema possa ser solucionado com a aplicação do *Princípio da Proporcionalidade*, buscando-se um procedimento que possa promover a proteção de ambos os contratantes da relação de emprego, bem como um equilíbrio entre as partes.

O princípio da proporcionalidade terá lugar sempre que se estiver diante de uma situação de meios e fins. A análise será sempre no sentido de existir “uma medida concreta destinada a realizar uma finalidade” (ÁVILA, 2005, p.113). Assim, sempre que se falar em proporcionalidade deve se buscar um fim diante de uma diversidade de medidas a serem tomadas.

A aplicação do princípio da proporcionalidade passa pela análise de outros três subprincípios: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. No exame da adequação busca-se verificar se a medida é adequada, pertinente para a consecução da finalidade, ou seja, em que medida seja idônea a realização do fim. Pela necessidade, deverá o intérprete sempre buscar a medida necessária e que acarrete menos prejuízos na busca do fim almejada. Ademais a medida será necessária quanto menos gravosa ou restritiva for aos direitos fundamentais. Por fim, a proporcionalidade em sentido estrito ou ponderação, analisa-se se o meio escolhido será aquele que proporcionará máxima efetividade em detrimento da restrição ocorrida e que está a justificar a medida.

Nesse diapasão, a proporcionalidade é a chave da solução para que se harmonizem os direitos do empregado e do empregador no tocante ao uso do e-mail corporativo. Desta forma é possível que se permita a fiscalização e ao mesmo tempo seja preservada a privacidade do obreiro.

Partindo desse pressuposto, o empregador poderá adotar medidas que disciplinem o uso do correio corporativo de forma restrita aos assuntos profissionais, através de instruções claras e regramento definido. Nesse caso o que se visa permitir é a possível fiscalização, sem lesar a privacidade. Ressalte-se que como já exposto nos capítulos precedentes, é necessário que os empregados conheçam das regras, bem como da possibilidade de sofrerem eventuais fiscalizações para que se possa averiguar se o email corporativo está cumprindo sua função de ferramenta profissional, sem que isso caracterize violação injustificada à privacidade.

Trazendo tal hipótese para um análise de proporcionalidade, bem como levando-se em conta os direitos envolvidos, é possível vislumbrar que o fim que se busca é garantir ao empregador o seu poder de controle e fiscalização sobre o e-mail corporativo, sem que isso gere uma quebra da privacidade do obreiro.

Assim, a adoção de um regramento acerca do uso da ferramenta é o meio mais adequado, haja vista que garante o poder diretivo do empregado, permitindo o exercício de sua atividade fiscalizatória e ao mesmo tempo científica previamente todo quadro de pessoal quais as diretrizes a serem seguidas, de modo que será possível que sejam feitas averiguações para constatar seu cumprimento.

É ainda, medida necessária uma vez que a restrição que acarreta aos direitos fundamentais em tela é relativamente pequena, já que garante ao empregador o exercício do poder diretivo, sem deixar de considerar que a privacidade do empregado

deve servir como limite. Além disso, o regulamento não poderá permitir que ocorra uma devassa geral dos dados do empregado, devendo dispor parâmetros acerca do uso pessoal e profissional das contas de correio eletrônico. Deste modo, ambas as partes ficarão restritas aos limites por ela acordadas e publicamente definidas acerca do e-mail profissional.

Por fim, em se tratando de uma análise sob o viés da proporcionalidade em sentido estrito, as restrições até agora expostas se justificam na medida em que ao se restringir ora o direito à privacidade do empregado na utilização do e-mail corporativo, ora o direito do empregador em fiscalizar as ferramentas que disponibiliza, o que se busca é a harmonização da relação de emprego e dos direitos fundamentais nela presentes, bem como compatibilizar o ambiente de trabalhos aos novos desafios impostos pelo avanço tecnológicos, que antes não existiam e que atualmente carecem de regulamentação jurídica.

Portanto, a privacidade do empregado e o poder diretivo devem, e podem coexistir no ambiente laboral. Não é preciso que ocorra uma exclusão mútua. É necessário que se faça uma busca por equilíbrio, uma vez que é um ambiente notadamente em que existem tensões e desequilíbrios, mas não deixa de ser um meio de desenvolvimento social e de direitos fundamentais, elementos estes basilares de um Estado Democrático de Direito.

## CONCLUSÃO

Um mundo globalizado no qual se vive hodiernamente demanda uma série de medidas do intérprete do direito face às novas situações que surgem a cada dia, como nunca antes se viu. A informatização permitiu que as comunicações se expandissem em escala global, e isso afetou de forma significativa o ambiente de trabalho. Nesse diapasão o Direito do Trabalho vem sendo obrigado a promover alterações na forma como se operam os direitos na relação de emprego diante desse novo panorama.

O empregador, que antes possuía o poder diretivo de forma plena, com fundamento no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, atualmente tem se visto atingido pelo influxo do ordenamento constitucional que garante uma série de direitos ao obreiro e que devem ser respeitados quando da relação de emprego.

O fato de serem garantidos ao ente patronal certos poderes na condução do empreendimento, não tem o condão de retirar o caráter de ser humano do trabalhador, que deve ter sua dignidade garantida e preservada de violações imotivadas. Apesar da proteção promovida à relação de emprego é de conhecimento notório que esta encerra desigualdades e ainda não conseguiu um pleno equilíbrio entre as partes.

Em que pesem as novas tecnologias a disposição do empregador, o e-mail corporativo desponta como um arcabouço de conflitos na seara laboral por envolver direitos fundamentais que facilmente se chocam na realidade fática.

Desta forma o monitoramento do e-mail corporativo a primeira vista parece ser uma prerrogativa da qual o empregador pode se valer de forma irrestrita, pois detém a propriedade da empresa. Todavia a privacidade do empregado surge como fator limitador dessa conduta, surgindo desta forma uma série de problemas que tem chegado cada vez mais à apreciação das Cortes Trabalhistas brasileiras.

De certo, a solução para tal questão ainda encontra-se em estágio embrionário. É necessário que sejam promovidos debates não apenas pelos operadores jurídicos, mas em atenção à função social da empresa e do próprio Direito do Trabalho, possam empregados e empregadores participarem do debate para se buscar uma forma de harmonização entre o poder diretivo e a privacidade, quando se tratar do e-mail corporativo e sua fiscalização.

Apenas através de um diálogo democrático é que se poderá chegar ao cerne da questão e só então é que se partirá para uma efetiva implantação de medidas práticas e jurídicas para se tentar dirimir a celeuma. É vital para o Estado Democrático de Direito

que se busque a realização dos direitos fundamentais patronais e obreiros em sua máxima medida possível com o mínimo de sacrifício individual, realizando, portanto a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, José Francisco de. **Direito à privacidade no uso da internet**: omissão da legislação vigente e violação ao princípio fundamental da privacidade. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12848](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12848)>. Acesso em: 13 jun. 2014.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

\_\_\_\_\_. **Proteção à intimidade do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 1997.

BELLIS, Mary. **History of Email & Ray Tomlinson**. Disponível em <<http://inventors.about.com/od/estartinventions/a/email.htm>>. Acesso em: 14 jun. 2014.

BELTRÃO, Silvio Romero. **Direitos da personalidade**: de acordo com o Novo Código Civil. São Paulo: Atlas, 2005.

BITENCOURT, Manoela de. “Intimidade e privacidade nas relações de trabalho – o uso do e-mail no ambiente de trabalho”. **Suplemento Trabalhista**, São Paulo, 154/12, Ano 48, p. 791-798, 2012.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. 11. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1998.

BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)>. Acesso em: 10 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 10 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 mai. 1999. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9799.htm)>. Acesso em: 12 jun. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 61300-23.2000.5.10.0013**. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Brasília 10 jun. 2006. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 183240-61.2003.5.05.0021**. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília 14 set. 2012. Disponível em <<https://aplicacao5.tst.jus.br>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 abr. 2014. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm)>. Acesso em: 14 jun. 2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

COSTA JÚNIOR, Paulo José da. **O direito de estar só: tutela penal da intimidade**. 3. ed. São Paulo: Siciliano Jurídico, 2004.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. Campinas: Romana, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

FALCÃO, Felipe Hack de Barros. “O monitoramento do e-mail corporativo e a restrição à privacidade do empregado – Novos debates no ambiente do trabalho”. **Suplemento Trabalhista**, São Paulo, 115/07, Ano 43, p. 483-488, 2007.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Sigilo de Dados: o direito a privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado**. Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política, São Paulo, v. 1, nº 1, p. 77-90, out./dez.1992.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. “O monitoramento do email corporativo do empregado é legal? A questão deve ser vista apenas com base nos aspectos atinentes ao poder diretivo do empregador X proteção da privacidade do empregado?”. **Revista LTr**, São Paulo v. 75, n. 08, p. 903-928, ago. 2009.

HASSON, Roland. “Direitos da personalidade e atividades empresariais – correio corporativo”. **Suplemento Trabalhista**, São Paulo, 008/09, Ano 45, p. 33-37, 2009.

LEMISZ, Ivone Ballao. **O uso do e-mail corporativo para fins particulares**. Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/uso-do-e-mail-corporativo-para-fins-particulares>>. Acesso em: 14 jun. 2014.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MANTOVANI JR., Laert; SILVA, Leda Maria Messias. “O direito à intimidade do empregado e a possibilidade do monitoramento de *e-mails* por parte do empregador”. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 73, n. 07, p. 818-828, jul. 2009.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Recurso Ordinário 01227-2007-016-16-00-5**. Relator Luiz Cosmo da Silva Júnior. Maranhão 10 de maio de 2010. Disponível em <<http://www.trt16.gov.br>> . Acesso em: 14 jun. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, Bruno Herrlein Correia de. **Aspectos jurídicos da fiscalização do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. Disponível em <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2507](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2507)>. Acesso em: 15 jun. 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MINAS GERAIS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 13 jun. 2014.

MIRANDA, Roberto de Faria. “Monitoramento de e-mail corporativo: Poder empregatício x direitos de personalidade”. **Suplemento Trabalhista**, São Paulo, 017/13, Ano 49, p. 95-103, 2013.

PAGANELLI, Celso Jefferson Messias. **E-mail corporativo e responsabilidade do empregador e trabalhador**. Disponível em <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11513&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11513&revista_caderno=25)>. Acesso em: 14 jun. 2014.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. “O e-mail no ambiente de trabalho (O uso social do e-mail)”. **Suplemento Trabalhista**, São Paulo, 069/02, Ano 38, p. 305-309, 2002.

RAMOS, Cristina de Mello. O direito fundamental à intimidade e à vida privada. **Revista de Direito da Unigranrio**. Disponível em <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/viewFile/195/194>>. Acesso em: 13 jun. 2014.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; TONASSI, Rafael. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2013.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário 01130200404702004**. Relator Wilson Fernandes. São Paulo 31 out. 2006. Disponível em <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

SILVA, Edson Ferreira da. **Direito à intimidade**: de acordo com a doutrina, o direito comparado, a Constituição de 1988 e o Código Civil de 2002. 2. ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

SILVA, Leda Maria Messias. “Monitoramento de *e-mails* e *sites*, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregador – abrangência e limitações”. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 70, n. 01, p. 64-71, jan. 2006.

SILVA FILHO, Antônio Mendes da. Vigilância de emails no ambiente corporativo. **Revista Espaço Acadêmico**. Disponível em <<http://www.espacoacademico.com.br/050/50amsf.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

SOUSA ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de. “Os direitos de personalidade e a tutela jurisdicional da honra e da intimidade dos trabalhadores – os novos instrumentos de vigilância e controle dos atos do empregado”. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 76, n. 10, p. 1226-1237, out. 2012.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

TEPEDINO, Gustavo; BARBOZA, Heloisa Helena; MORAES, Maria Celina Bodin. **Código Civil interpretado conforme a Constituição da República**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.