



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC FACULDADE DE
CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA - FADI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

STEPHANNY LORRAINE BARBOSA DE MIRANDA

MONITORAMENTO DE E-MAILS NO AMBIENTE DE TRABALHO

BARBACENA

2015

STEPHANNY LORRAINE BARBOSA DE MIRANDA

MONITORAMENTO DE E-MAILS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada como pré-requisito para a obtenção de título de bacharel em direito, na Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI, da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC.

Orientador: Dr. Nelton José Araújo Ferreira

BARBACENA

2015

STEPHANNY LORRAINE BARBOSA DE MIRANDA

MONITORAMENTO DE E-MAILS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada como pré-requisito para a obtenção de título de bacharel em direito, na Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI, da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC.

Orientador: Dr. Nelton José Araújo Ferreira

Aprovada em 17/11/2015

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Nelton José Araújo Ferreira

Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof. Dr. Ítalo Paolucci Cascapera Sogno

Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof. Dr. Rafael Cimino Moreira Mota

Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

BARBACENA

2015

*Dedico esta obra a Deus, por permitir
que tudo isso acontecesse, me
proporcionando momentos tão especiais.*

AGRADECIMENTOS

Minha eterna gratidão aos mestres da Faculdade de Direito, pela valorosa contribuição para que mais esta etapa fosse vencida, não somente por terem me ensinado, mas por me fazerem aprender. Em especial, meu agradecimento ao Professor e Orientador Dr. Nilton José Araújo Ferreira, pelo incentivo, apoio, disponibilidade e valorosa orientação.

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro para os necessários fins que as teorias expostas e defendidas no presente trabalho são de inteira responsabilidade deste autor, ficando a Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, seus professores e, especialmente, o Orientador Dr. Nilton José Araújo Ferreira isentos de qualquer responsabilidade sobre os mesmos.

A aprovação da presente monografia não significará o endosso do conteúdo por parte do orientador, da banca examinadora e da instituição de ensino.

Por ser verdade, firmo o presente.

Barbacena/MG, 17 de novembro de 2015.

Stephanny Lorraine Barbosa de Miranda

RESUMO

Com o intuito de discutir e elucidar as questões relativas às relações laborais no que concerne ao poder diretivo do empregador em monitorar os e-mails enviados e recebidos por seus empregados tanto de contas corporativas quanto de contas particulares, realizou-se a presente pesquisa bibliográfica. De acordo com entendimento do TST, o empregador tem o direito de exercer o seu poder de direção ao monitorar os e-mails de seus empregados, desde que o tenha avisado previamente e que o faça com o consentimento do empregado. Desta forma, a doutrina segue o mesmo pensamento do Tribunal Superior. Tal entendimento, no entanto, não se encaixa no que diz respeito ao monitoramento de e-mails privados que são trocados em contas particulares, ainda que no horário de serviço. Segundo doutrina e jurisprudência, tal averiguação ultrapassa o poder diretivo do empregador e fere os direitos fundamentais individuais de direito ao sigilo, à privacidade e ao princípio da dignidade humana. Com base em pesquisa bibliográfica, o trabalho chegou à conclusão de que o empregador tem o direito de monitorar apenas aquilo que envolve o nome da empresa e que pode prejudicá-la em algum momento, enquanto o que é realizado na esfera privada de seus empregados permanece protegido pelos princípios constitucionais.

Palavras-chave: E-mail. Monitoramento E-mail. Direito Trabalhista. Princípio da Dignidade Humana.

ABSTRACT

With the objective to discuss and clarify the issues concerning the employee/employer relationships regarding the employer's right to check the e-mails sent and received by their employees through the corporate e-mail account but also through their private accounts, this paper has been developed. The Superior Labor Court in Brazil agrees that the employer has the right to verify their employees' e-mails, as long as this verification happens with the agreement of its employees and in a reasonable way. The verification of private e-mails, however, is not encouraged, even if those e-mails are sent and received during work hours. According to the Superior Labor Court, the verification of private e-mails exceeds the right of the employer and trespasses the individual and fundamental rights of privacy and the principle of human dignity. Based on bibliographic research, this paper concluded that the employers' right to check its employee's messages is limited to those related to the company and its reputation, while personal account and messages have the constitutional right to remain private.

Keywords: E-mail. Verification of E-mail. Labor Law. Principle of Human Dignity.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 9 |
| 1 DIREITO À PRIVACIDADE E OUTROS DIREITOS FUNDAMENTAIS | 11 |
| 1.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA | 11 |
| 1.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITO DA PERSONALIDADE | 11 |
| 1.3 PRIVACIDADE | 13 |
| 2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR | 15 |
| 2.1 LIMITES DO PODER DIRETIVO..... | 16 |
| 3 INFORMATIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO | 18 |
| 3.1 O E-MAIL COMO MEIO DE PRODUÇÃO DO EMPREGADO | 19 |
| 4 MONITORAMENTO DE E-MAILS | 22 |
| 4.1 MONITORAMENTO DO E-MAIL CORPORATIVO | 24 |
| 4.2 MONITORAMENTO DO E-MAIL PARTICULAR..... | 27 |
| 5 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL | 29 |
| CONCLUSÃO | 33 |
| REFERÊNCIAS | 35 |

INTRODUÇÃO

As relações interpessoais atuais estão cada vez mais ligadas à tecnologia, aplicativos, internet e comunicação instantânea.

A presença da tecnologia e o avanço das formas de comunicação entre as pessoas é, ao mesmo tempo, benéfica e maléfica. Benéfica porque aproxima os distantes, porque se tem acesso ao mundo ao alcance de um smartphone. Por outro lado, pode ser maléfica ao ser mal utilizada, gerando prejuízos para a própria privacidade e integridade dos usuários.

Hoje, os computadores pessoais são os grandes guardiões de segredos, o “diário trancado a sete chaves” do mundo moderno. A invasão da privacidade de um indivíduo – hoje tão comum com os vírus de computador – torna indispensável a proteção à vida privada e à intimidade de cada um de nós.

No ambiente de trabalho não é diferente. A presença de dispositivos eletrônicos que exigem habilidades intelectuais cada vez mais específicas é uma realidade. Tais dispositivos e tecnologias fazem com que cada indivíduo use novas ferramentas de trabalho, como a Internet e os e-mails.

À medida que as pessoas passam a se dedicar e a se envolver mais com o trabalho, a vida pessoal e profissional tendem a se mesclar em algum momento. Essa mistura cria um ponto de impasse entre trabalhador e empregador no que tange à intimidade do empregado e o poder diretivo do empregador.

O uso do correio eletrônico no ambiente laboral desempenha um papel essencial nos serviços atualmente, já que permitem dar agilidade, rapidez aos serviços oferecidos e aumentar a produtividade dos empregados.

O ponto central desta monografia trata da possibilidade ou não, da legitimidade do empregador em monitorar e-mails pessoais enviados e recebidos tanto pela conta corporativa quanto pela conta pessoal enquanto o empregado está a serviço.

O monitoramento do serviço de mensagens eletrônicas apresenta dois lados que valem o estudo: de um, os princípios protetivos do empregado e, de outro, o poder diretivo do empregador. Além disso, é necessário o estudo acerca da privacidade individual do empregado e o momento em que o monitoramento se faz mister. “A privacidade neste caso pode demandar outros contornos, por se tratar de ambiente de trabalho, onde paira o poder da subordinação do empregador em relação aos seus empregados? Ou, no caso, o ambiente de trabalho em nada alterará o conceito de privacidade?” (OLIVEIRA *et al.*, 2006, 69).

Para que o presente trabalho de conclusão de curso alcance seu objetivo principal, faz-se necessária a análise do ponto crucial desta relação: a dignidade da pessoa humana e seu direito constitucional à privacidade.

A monografia será dividida em sete capítulos cujos conteúdos serão especificados adiante. O primeiro e último capítulo, tratará respectivamente da introdução e conclusão do trabalho.

O segundo capítulo tratará dos direitos fundamentais do indivíduo, com foco no direito à privacidade, personalidade e ao princípio da dignidade humana.

O terceiro capítulo trará abordagem relativa ao poder diretivo do empregador e seus limites.

O quarto tratará da informatização do ambiente de trabalho e da utilização do e-mail como ferramenta essencial para a produção do empregado.

O quinto capítulo tratará efetivamente a questão do monitoramento de e-mails pessoais e corporativos, sendo o cerne do trabalho.

Por fim, o sexto capítulo trará o entendimento jurisprudencial acerca do tema e o que os Tribunais brasileiros entendem em seus julgamentos.

1 DIREITO À PRIVACIDADE E OUTROS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Para dar início ao presente trabalho, é importante que se façam algumas conceituações acerca dos princípios e dos direitos fundamentais dos indivíduos presentes na Constituição Federal para que, mais adiante, sejam postos à luz do tema principal deste trabalho.

1.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

O início de toda relação interpessoal moderna deve ter como base o princípio da dignidade humana, já que, etimologicamente, o termo significa “aquele que merece estima e honra, aquele que é importante” (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 6).

Sarlet (2002, p. 62) conceitua o princípio da dignidade humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

O conceito de Sarlet (2002) abrange todos os pontos cruciais a serem discutidos e apresentados neste trabalho. Para nós, o empregado é um ser humano merecedor de deferência de outrem, especialmente de seu empregador, para que possa exercer seus serviços com qualidade, dignidade e respeito.

Este princípio compromete o exercício da atividade laboral, já que pauta os limites dos empregadores e só será possível se ao ser humano for garantida a existência que permita a fruição de todos os demais direitos fundamentais. Segundo Hainzenreder Junior (2009, p. 11), a dignidade humana tem, em seu cerne, “caráter jurídico-normativo e plena eficácia na ordem constitucional”.

1.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITO DA PERSONALIDADE

Os direitos fundamentais do cidadão brasileiro estão presentes na Constituição Federal e estão vinculados intrinsecamente com o princípio da dignidade humana. Eles têm a função de defender, proteger e limitar o poder estatal, vedando a interferência do Estado no

nível particular dos cidadãos, ao mesmo tempo em que exigem uma função estatal capaz de proteger e garantir tais direitos individuais (HEINZENREDER JUNIOR, 2009).

Heinzenreder Junior (2009, p. 17) preleciona:

Conclui-se que os direitos fundamentais, ainda que com intensidade diversa, são repercussões da dignidade da pessoa e, portanto, cada direito fundamental possui um conteúdo da dignidade da pessoa. Em sendo assim, proporcionar a preservação da dignidade constitui um dever fundamental do Estado constituindo a premissa básica do ordenamento jurídico.

Dentre os direitos fundamentais, o direito da personalidade é o que melhor se encaixa no tema deste trabalho, o mesmo está protegido pela noção da dignidade da pessoa humana presente no art. 1º, III da Constituição Federal.

Alvarenga (2010) acredita que, nos direitos de personalidade estão contidos outros direitos, como à vida, liberdade, honra, proteção à imagem, integridade física, psíquica e moral, vida privada e intimidade.

No direito do trabalho, o direito da personalidade e o princípio da dignidade da pessoa humana estão intimamente conectados, pois, segundo Heinzenreder Junior (2009, p. 36) “sem eles o trabalhador não teria assegurada a sua dignidade enquanto pessoa”.

A Consolidação das Leis do Trabalho trata superficialmente do tema, como nos artigos 373-A, VI que veda a revista íntima nas empregadas, e o 482, j, que considera como motivo justo a ofensa à honra e à boa fama para a resolução do contrato de trabalho.

Entretanto, a Constituição abrange de maneira excepcional, conforme apresenta Heinzenreder Junior (2009, p. 37-38):

Com efeito, ao lado da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho também constitui base fundamental do Estado democrático de direito, conforme disposto no art. 1º, IV, da CF. Em assim sendo, o trabalho, definido como direito social, nos termos do art. 6º da CF, deve ser resguardado pelo Estado e dotado de proteção máxima, mormente quando a Carta Magna também esclarece, no art. 170, que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Além disso, a ordem social tem como base o primado pelo trabalho e justiça social, nos termos do art. 193 da CF. Portanto, observa-se que a Constituição Federal outorga o mais elevado grau de importância ao trabalho, o que permite concluir que todo o direito deve nortear-se pelas normas constitucionais no sentido de preservar o trabalho humano e o valor social do trabalho.

Afere-se, da citação acima, que a preservação do trabalho deverá sempre ser orientada pelas normas constitucionais com base, especialmente, nos princípios da dignidade humana, da proteção à personalidade e na preservação do valor social do trabalho.

1.3 PRIVACIDADE

O conceito de privacidade está intrinsecamente presente no rol dos direitos fundamentais do indivíduo, conforme versa a Constituição Federal. Belmonte (2004) traz à tona os direitos da personalidade do indivíduo, que resguardam e protegem a dignidade e a integridade da pessoa humana. Estariam contidos nesse direito os direitos à vida, à integridade física, ao corpo, ao cadáver, à liberdade, à honra, ao segredo e à identidade pessoal, todos protegidos pela Constituição Federal.

O autor (BELMONTE, 2004, p. 34) lembra que os direitos da personalidade são personalíssimos absolutos, extrapatrimoniais e intransmissíveis:

Os direitos da personalidade são absolutos, necessários e vitalícios, não pecuniários, intransmissíveis, indisponíveis, irrenunciáveis e ilimitados.

Os direitos da personalidade são absolutos porque oponíveis *erga omnes* e vitalícios porque, enquanto viver, o seu titular não os perde, sendo-lhes indispensáveis.

Os direitos personalíssimos são extrapatrimoniais porque não são suscetíveis de avaliação econômica. O eventual ingresso de valores equivalentes, no patrimônio, é efeito meramente casual.

Os direitos da personalidade são intransmissíveis até mesmo por ato *causa mortis*. Nascem e desaparecem com a morte da pessoa; são indisponíveis, assim inalienáveis, irrenunciáveis e impenhoráveis (não admitindo execução coercitiva), porque o titular não possui poder jurídico sobre o direito, por lhe ser inato e essencial à existência, permanecendo assim em sua órbita de direitos independentemente de sua vontade.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos X e XII, protege o sigilo das comunicações e correspondências. Belmonte (2004) defende que a comunicação via internet se inclui nesta proteção e que ambas decorrem do princípio da inviolabilidade das comunicações pessoais e que ninguém, sem prévia autorização, poderá ter conhecimento ou poderá divulgar conteúdo alheio de correspondência.

O uso das mensagens eletrônicas é, segundo Hainzerender Júnior (2009, p. 94), de relativa privacidade, “pois a mensagem enviada transita por uma série de pontos antes de chegar ao destinatário, podendo, assim, ser interceptada nesse percurso”.

Giacomini (2013) afirma que a internet criou uma série de controvérsias acerca da proteção da intimidade do trabalhador. Segundo ela, a razão pela qual tais controvérsias

são criadas é pelo fato de que o empregador oferece aos empregados os meios e equipamentos para a prestação dos serviços contratados. Seja por permissão do empregador, seja por má utilização dos equipamentos pelo empregado, a partir do momento em que o acesso à internet está liberado no ambiente de trabalho, não haveria razão para que o empregador interferisse nas feitas particulares de seus empregados.

Alvarenga (2010, p. 10) acredita que o empregador “não pode se intrometer nas escolhas traçadas pelo empregado, pois somente o ser humano, individualmente, e de forma plena, é capaz de escolher” seus relacionamentos e tudo o mais que permeia sua vida pessoal, sempre com o intuito de tutelar a privacidade do ser humano.

Em contrapartida, os autores Oliveira *et al* (2006) apontam as vertentes relacionadas ao monitoramento de correios eletrônicos no ambiente de trabalho. No entendimento dos autores, a primeira vertente é aquela contrária ao monitoramento, já que este confrontaria e violaria os princípios constitucionais da intimidade, liberdade, privacidade e inviolabilidade das correspondências, princípios estes que englobam a internet e os correios eletrônicos.

Por outro lado, a segunda vertente se baseia no poder diretivo do empregador e no seu direito de propriedade, o que garantiria a liberdade de monitoração, sob o prisma de que o empregador detém “a propriedade dos equipamentos utilizados no trabalho, inclusive o computador. Ele também detém a organização da força produtiva e o direito de fiscalizar a correta utilização dos meios colocados à disposição do empregado para a realização do trabalho” (BELMONTE, 2004, p. 13).

Giacomini (2013) lembra, no entanto, que a legislação trabalhista não antevê quaisquer tutelas acerca da monitoração de e-mail que salvaguardem os direitos do empregador. Nem mesmo o artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê as razões para a demissão por justa causa por parte do empregador, aborda quaisquer hipóteses que poderiam estar conectadas ao poder diretivo do empregador.

Barros (2009), citada por Giacomini (2013, p. 120) afirma:

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 comercial.

Giacomini (2013) finaliza o assunto reforçando a ideia de que a intimidade é intrínseca ao ser humano e que dela é impossível apartar-se. Isso fará com que tal condição

acompanhe o empregado nas suas relações pessoais, em especial, nas suas relações trabalhistas, nas quais se oporá o poder diretivo do empregador.

2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Fala-se muito em poder diretivo, porém, pouco se sabe ou se debate sobre ele. É necessário fazer uma breve análise do termo para que se entenda melhor a respeito das relações trabalhistas e em que níveis o empregador tem ou não direitos de monitoramento sobre as correspondências dos empregados.

Giacomini (2013, p. 121) conceitua poder diretivo como:

Poder organizacional, servindo os demais poderes (regulamentar, fiscalizatório e disciplinar) para lhe dar efetividade, podendo ser vistos como desdobramentos daquele.

Assim, aquele que contrata trabalhador dependente determina o serviço, especificando com seu poder de direção os limites funcionais, adotando as medidas que entende oportunas para que haja o cumprimento por parte do obreiro de suas prestações, daí o poder disciplinar, cuja função é assegurar o poder diretivo patronal.

Capitão (2010) complementa o pensamento, citando o artigo 2º da CLT, em que há a definição de empregador: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige** a prestação pessoal de serviço”. De acordo com seu pensamento, o poder diretivo é dirigir a prestação de serviço somada à definição de como serão desenvolvidas as atividades previstas no contrato de trabalho.

Além disso, Nascimento (1997, p. 432) determina que “na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida”.

Delgado (2012, p. 658), acrescenta, ainda, afirmando que poder diretivo é um:

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

Giacomini (2013) ainda complementa seu pensamento ao afirmar que o artigo 482, da CLT dá as diretrizes para que o empregador fiscalize, comande ou puna o empregado caso este não cumpra as instruções e orientações previstas no acordo de trabalho.

Para aproveitar-se de seu poder de direção, o empregador poderá implementar regulamento interno da empresa, conforme aponta o artigo 444, da CLT: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

O regulamento das empresas é um apanhado de normas e regras estabelecidas pelo empregador, “com ou sem a participação dos trabalhadores, para tratar de questões de ordem técnica ou disciplinar no âmbito da empresa, organizando o trabalho e a produção” (CAPITÃO, 2010, p. 25).

2.1 LIMITES DO PODER DIRETIVO

É certo que o empregador pode – e deve – fiscalizar o ambiente laboral a partir de regulamentos internos, regras e determinações para o bom funcionamento da empresa. No entanto, o empregador não apenas tem o direito de monitorar o ambiente de trabalho afim de que a empresa e seus empregados trabalhem da melhor maneira possível e realizem todo o trabalho planejado, cumprindo metas e afins, mas também tem limites para esse poder.

Ou seja, a razoabilidade e a boa-fé devem estar presentes em todos os momentos em que o empregador faz uso de seu poder diretivo, já que seu poder não é absoluto.

Delgado (2012, p. 635) relembra que a Constituição Federal afastou a possibilidade de o empregador agredir e cercear a liberdade do empregado, “pois confrontam o universo normativo e de princípios por ela instituído”.

Gomes e Gottschalk (2005, p. 71) citados por Hainzenreder Junior (2009, p. 79) apresentam duas formas em que as limitações ao poder de direção podem ser apresentadas:

(a) pela lei, pelas fontes de produção profissional e pelo próprio contrato individual de trabalho; (b) pela finalidade do direito de direção. Através da primeira, o poder diretivo vincula-se às leis e às normas coletivas, em síntese, não pode o empregador ordenar o empregado afrontando as prescrições sobre a regulamentação do trabalho em geral, ou as exigências de ordem pública ou dos bons costumes. Em relação ao segundo sentido, deve-se perceber que o poder diretivo somente tem razão de existência no intuito de conferir ao empregador a possibilidade de alcançar uma boa organização do trabalho na empresa, não se justificando por mero capricho deste.

O empregado deve, sim, se sujeitar ao empregador, porém apenas por sua obrigação hierárquica advinda do contrato trabalhista. Isso não significa que o empregador

tenha poderes sobre o empregado para além do horário de serviço e/ou sobre a pessoa do empregado. A relação deve ser meramente jurídica e trabalhista e existente por força de contrato.

No exercício da atividade laboral, o empregador tem a possibilidade de averiguar os serviços prestados pelos empregados, bem como puni-los caso o serviço não seja executado de maneira satisfatória.

Tais punições, entretanto, devem ser revestidas de razoabilidade e ponderação, afirma Giacomini (2013), porque o empregador não pode se valer, em momento algum, de resultados abusivos e prejudiciais aos direitos dos empregados.

Segundo o entendimento da autora, a Constituição Federal e os princípios nela contidos já citados anteriormente, são a verdadeira barreira para que o empregador atue de maneira ponderada na aplicação de seu poder diretivo (GIACOMINI, 2013). “Percebe-se, (...), que todos os direitos integrantes do rol dos direitos fundamentais do artigo 5º [da Constituição Federal] (...), servem de limitação à atuação do empresário na direção da prestação de serviços. Dentre esses direitos, dá-se especial destaque aos que protegem a personalidade do trabalhador”.

A ponderação é também defendida por Capitão (2010), devendo ser acrescida da boa-fé para que o empregador não incorra em excessos ou abuso de poder (DI PIETRO, 2001).

3 INFORMATIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

O mundo moderno e a globalização trouxeram ao ambiente de trabalho diversas possibilidades. O uso de computadores fizeram muitos serviços, antes lentos e morosos, se tornarem ágeis, rápidos e quase instantâneos. A internet só fez crescer tais possibilidades, trazendo consigo uma gama de benefícios aos empregos e serviços que dependem de agilidade.

Belmonte (2004, p. 13) lembra que o ambiente de trabalho de uma sociedade globalizada busca a eficiência num “ambiente racional no qual é indispensável a utilização de novas ferramentas de trabalho, que operam no pressuposto do conhecimento continuado e sem a necessidade da presença física do trabalhador”.

Hainzerender Júnior (2009, p. 92) conceitua a internet como:

Um sistema aberto, de domínio público, com natureza impessoal e abstrata, que gera comunicação remota (*online*) entre equipamentos, pois configura meio de transmissão. Através dela se podem transmitir informações entre indivíduos independentemente da sua localização geográfica. Nela, a comunicação é completamente horizontal, onde todos podem comunicar-se mutuamente.

No mundo corporativo, o uso da informática e da internet possibilita acesso aos mais diversos documentos, pesquisas infindas, banco de dados e correio eletrônico. Tudo a facilitar o trabalho e a entrega de serviços e produtos em prazos cada vez menores com maiores exigências de qualidade.

A internet no ambiente laboral é ferramenta indispensável na sociedade atual (Giacomini, 2013) e criou mudanças significativas nas relações de trabalho, especialmente o correio eletrônico – ou e-mail – que tornou-se uma grande ferramenta de trabalho, pois agiliza e barateia a possibilidade de comunicação entre colegas de trabalho.

Giacomini (2013, p. 125) exalta um novo modelo de relação trabalhista, “no qual informação e conhecimento passaram a desempenhar papel primordial na atividade econômica”.

O uso da internet no ambiente laboral é tema de grande discussão acerca da necessidade de as empresas de criarem suas próprias regras com relação ao uso da tecnologia, já que, segundo Giacomini (2013, p. 126), é o empregador quem atém “os meios de produção e os equipamentos disponibilizados ao empregado para a prestação dos serviços contratados.

Logo, como titular da propriedade, dos bens e do poder diretivo, deve primar sempre pelo adequado uso desses apetrechos”.

Muitas sociedades empresárias dão liberdade para o empregado utilizar as tecnologias e ferramentas fora do horário de trabalho ou, inclusive, no decorrer da jornada. Conforme foi dito, são as empresas quem devem criar suas próprias regras a respeito do uso da tecnologia. Tal liberdade, segundo Giacomini (2013, p. 126):

Pode se dar pela disponibilização ao empregado de computadores ligados à rede mundial, dotados de livre acesso à internet e sem qualquer restrição ou vedação de acesso a *sites* não correlacionados com a atividade laboral, mas também, muitas vezes, mediante a criação de uma conta profissional de *e-mail* para o empregado, somente utilizável através da internet, ou seja, com acesso circunscrito ao ambiente laboral.

Além disso, a autora defende que, muitas vezes, próprios empregadores são os que permitem o uso das tecnologias no ambiente de trabalho, o que facilitaria a execução do serviço, dando rapidez e agilidade ao trabalho e aumentando, assim, a produtividade do empregado (GIACOMINI, 2013).

No Brasil, a internet passou a ser popularizada em 1995, como uma maneira de busca mais ágil de informações e, de acordo com Hainzerender Júnior (2009, p. 93), de “garantia de competitividade no mercado”, já que a grande probabilidade de concorrência cada vez maior, o mundo dos negócios dava às empresas duas possibilidades: “ou as empresas se adaptavam à tecnologia ou perderiam espaço na economia capitalista e globalizada” (Hainzerender Júnior, 2009, p. 93).

Aieta (2006, p. 61-62) lembra que a internet e o surgimento de uma sociedade interligada pela rede:

Vem proporcionando em eficaz desenvolvimento e aprimoramento das empresas em razão de vantagens como confiabilidade e segurança na troca de informações, facilidade de armazenamento de informações, rapidez, menores custos e notadamente a inequívoca possibilidade de descentralização da produção, permitindo o gerenciamento de subsidiárias à distância, inexistindo-se a presença física do empregado na sede ou nas filiais de uma empresa.

3.1 O E-MAIL COMO MEIO DE PRODUÇÃO DO EMPREGADO

Antes que se adentre esta seara, é mister conceituar o e-mail. Segundo Oliveira *et al.* (2006, p. 70-71):

O correio eletrônico é um mecanismo de transmissão caracterizado por ser: um meio eletrônico (utiliza meios eletrônicos de gestão e transporte); assíncrono (não necessita sincronia de envio e recepção); ubíquo (permite seu

acesso em diferentes lugares); digital (utiliza informação digitalizada); informático (está em relação com as tecnologias da informação). Suas principais vantagens são: rapidez, confiabilidade na recepção e envio de mensagens, facilidade de arquivo, reenvio e integração e baixo custo.

É importante, também, que se faça a distinção entre e-mail corporativo e e-mail pessoal. Santana (2013) considera esta divisão de extrema importância para o melhor entendimento do tema. Segundo a autora:

O e-mail corporativo é propriedade da empresa e disponibilizado aos empregados como ferramenta de trabalho. O empregado utiliza-se de provedor e endereço eletrônico da empresa. Já o e-mail particular destina-se aos assuntos particulares, sendo que o próprio empregado contrata um provedor com o objetivo de utilizar os serviços de e-mail (SANTANA, 2013, p. 19).

A autora lembra, no entanto, que muitos empregados não lembram ou não têm compreensão da importância desta distinção e que, o e-mail corporativo “é o papel timbrado digital da empresa” (SANTANA, 2013, p. 20) e que a responsabilidade sobre eventuais danos que forem causados a terceiros – com fulcro no artigo 932, III, do Código Civil, é, também, do empregador:

A mensagem enviada através de e-mail corporativo equipare-se a uma comunicação oficial da empresa com terceiros e atrai, por conseguinte, a responsabilidade do empregador pelo seu conteúdo, que por sua vez responderá por eventuais danos que o empregado causar a terceiros (...). Por óbvio, um empregado pode enviar informações da empresa através de seu e-mail pessoal, mas neste caso, será apenas ele o responsável pela conduta, não a empresa (SANTANA, 2013, p. 20).

Segundo o entendimento de Santana (2013), o e-mail transformou o modo de trabalhar de maneira drástica, já que o correio eletrônico é o meio mais dinâmico e veloz do mundo corporativo atual. “Através do e-mail, as pessoas se comunicam e podem enviar ou receber arquivos, contendo textos e imagens”, lembra Santanta (2013, p. 19).

Conforme exposto anteriormente, a internet está cada vez mais presente na vida moderna e exerce papel fundamental no mundo corporativo. Conforme afirma Capitão (2010, p. 8), “não podemos olvidar que o elevado grau de desenvolvimento tecnológico alcançado pelo homem vem fomentando a ampliação das atividades de produção, inclusive no que tange ao modo de realização do trabalho”.

Hainzerender Júnior (2009) lembra que o uso do e-mail é um exemplo de como a tecnologia influencia o ambiente corporativo. Os e-mails substituem as maneiras antigas de se comunicar, agiliza o processo e facilita a tomada de decisões em grandes empresas e em casos urgentes.

Pereira (2008, p. 63) afirma que “o correio eletrônico caracteriza-se por ser um meio de comunicação rápido, barato, cômodo e relativamente fácil de utilizar”, o que permite a agilidade da comunicação.

Hainzerender Júnior (2009, p. 93), recorda que a correspondência eletrônica surgiu no início da década de 1970, nos Estados Unidos e, atualmente, “se trata da mais espetacular forma de correspondência eletrônica, através da qual os usuários podem enviar e receber mensagens, anexando documentos em formato de texto, áudio ou vídeo a partir de um software de um computador” que esteja ligado a uma rede de comunicação, seja telefônica, seja internet.

O autor ainda lembra que o envio e o recebimento de emails entre os anos de 2006 e 2007 saltaram de 65% para 78% entre os usuários de internet. Em 2014, foram enviados e recebidos, por dia, 196 bilhões de e-mails em todo o mundo, de mais de dois bilhões de contas de email diferentes. Dessas mensagens enviadas e recebidas, pouco mais de 108 bilhões foram emails relacionados a negócios (RADICATI, 2015). “Desse universo, grande parte dos usuários acessa sua conta no trabalho todos os dias para checar novas mensagens” (HAINZERENDER JÚNIOR, 2009, p. 94).

4 MONITORAMENTO DE E-MAILS

Conforme apresentado anteriormente, o uso de sites e provedores de e-mails é, atualmente, uma das maiores formas de comunicação no mundo corporativo brasileiro e mundial. Oliveira *et al.* (2006, p. 70) apresentam o e-mail como uma forma barata de meio de comunicação. O e-mail é “um meio de transmissão de conteúdo à distância, através da rede de comunicação existente. É um sistema mediante o qual se pode enviar e receber mensagens de uma caixa de correio de uma pessoa até a caixa de correio de outra, permitindo a emissão e recepção de mensagens”.

Baseando-nos no poder diretivo do empregador, previsto na CLT, a pergunta que surge – e que norteia o presente trabalho – é a seguinte: O empregador tem o direito de monitorar os e-mails trocados pelos seus empregados através das contas corporativas da empresa bem como dos e-mails trocados durante o horário de trabalho através de contas pessoais?

De um lado tem-se a previsão pela privacidade do empregado e, de outro, tem-se o poder do empregador de verificar se as informações enviadas e recebidas pelos seus empregados beneficiam ou prejudicam a empresa de alguma forma. Qual o limite para essa verificação?

Ribeiro (2010) recorda os princípios de liberdade e dignidade da pessoa humana constantes do artigo 5º, da Constituição Federal. Segundo o autor, tais princípios não se esvaem em se tratando de uma relação empregatícia. “Pelo contrário, ele [o empregado] mantém a sua condição de cidadão e merecedor da proteção contida no ordenamento jurídico. Desse modo, continuará amparada a sua intimidade (os segredos e as informações que só a ele dizem respeito) bem como a sua privacidade” (RIBEIRO, 2010, p. 38).

No entanto, defende Ribeiro (2010), o uso indiscriminado do e-mail e da internet pode trazer problemas para a empresa, especialmente no que concerne à sobrecarga operacional dos computadores do trabalho e à efetiva perda de tempo do empregado em se ocupar com o que não diz respeito ao seu serviço.

Segundo o entendimento de Oliveira *et al.* (2006), o monitoramento deve ser realizado com cautela, uma vez que há grande discussão acerca da hierarquia entre empregado e empregador:

O direito à privacidade sofreu forte golpe, em especial quando se discute a privacidade no ambiente de trabalho, por haver neste meio a sobreposição do

empregador com relação ao empregado, cumulando-se a necessidade do emprego que, em último caso, leva o empregado a silenciar-se quanto a várias ofensas que sofre em sua integridade material e moral (OLIVEIRA *et al.*, 2006, p. 71).

Para que se realize o monitoramento, defendem Oliveira *et al.* (2006), é necessário encontrar requisitos que justifiquem a quebra do sigilo do e-mail do empregado. Segundo os autores, criar regras para impedirem o empregado de usar a internet para uso além do permitido pelo serviço executado e atividades não relacionadas com a empresa é a primeira das ações a serem tomadas pelo empregador.

A segunda se relaciona ao uso que o empregador fará com as informações após a quebra do sigilo. Estas, no entendimento dos autores, devem estar conectadas às razões para que o empregador quebre o sigilo das correspondências eletrônicas.

Caso, por exemplo, o empregado estivesse revelando através de e-mails informações consideradas por força da lei ou do contrato particular como sigilosas, o conteúdo interceptado será utilizado unicamente como meio de prova em processo administrativo ou judicial próprio para fins de impor uma sanção ao empregado faltoso. Caso capture-se conteúdo que diga respeito a questões íntimas do empregado, apesar de proibida a veiculação deste tipo de informação por e-mail empresarial, a empresa continuará com o dever de sigilo quanto a essas informações, não podendo revelar a terceiros o seu conteúdo, salvo se caracterizador de falta grave ou algo assemelhado em relação ao empregado (OLIVEIRA *et al.*, 2006, p. 72).

Há um problema em conciliar o conflito existente entre o poder diretivo do empregador e os direitos do empregado ao sigilo de sua correspondência e aos demais direitos fundamentais já expostos no presente trabalho. Santana (2013) lembra que é importante relacionar a privacidade e a intimidade do empregado com o controle exercido por seu empregador.

A autora defende que, ao enviar um e-mail através da conta corporativa, o empregado está falando em nome da empresa:

Quem se comunica através do e-mail corporativo é o empregador, através de seu empregado. No caso, portanto, a inviolabilidade da comunicação é a proteção às informações da empresa, e não do empregado que utiliza o e-mail apenas como uma ferramenta de trabalho. Fácil pensar que se o empregado enviar uma carta em papel timbrado da empresa, quem receber entenderá perfeitamente que a comunicação está sendo realizada pelo empregador, então, no caso do e-mail corporativo, não há que se analisar a questão de modo diferente apenas porque o método é mais ágil, fácil e de difícil controle (SANTANA, 2013, p. 24).

Barros (2009), no mesmo diapasão, defende que, se o empregador comunicar ao empregado com antecedência sobre sua intenção de verificar os sites visitados e e-mails

transmitidos, não há que se falar em abuso do poder diretivo. Tal abuso se configuraria, no entanto, no que diz respeito à troca de e-mails particulares, pois violaria os princípios da dignidade humana, do direito ao sigilo e privacidade.

Este mesmo abuso não seria configurado se, segundo Barros (2009) o endereço de e-mail, ainda que particular, fosse fornecido pelo empregador. Segundo a autora, o monitoramento deveria ser efetuado de maneira razoável para apenas a verificação de horários e quantidade de e-mails enviados afim de se evitar sobrecargas ao sistema da empresa ou disseminação de vírus.

Em direção contrária, Oliveira *et al.* (2006) acreditam que o poder diretivo só poderia ser utilizado no monitoramento de e-mails se houvesse provas da má-fé do empregado:

Entende-se que o empregador poderá exercer o controle tecnológico sobre seus trabalhadores desde que conte com indícios suficientes de que esteja havendo desvio na utilização dos meios de produção e atendendo a estritos critérios de *idoneidade, necessidade e proporcionalidade*, na utilização de medidas de vigilância e controle que sirvam aos fins a que se pretendam, causando o menor impacto possível sobre a intimidade e a dignidade do trabalhador, mas não vetando esse controle em todos os casos. (OLIVEIRA *et al.*, 2006, p. 74).

O uso do email corporativo para transmissão de mensagens particulares pode acarretar prejuízos tanto para o empregado quanto para o empregador. Conforme preleciona Alvarenga (2010, p. 11), o endereço de e-mail corporativo é fornecido pela empresa e acessado pelos computadores da empresa “estando, desse modo, relacionado a assuntos estritamente profissionais, a menos que exista consentimento expresso do empregador no sentido da utilização ao próprio e-mail corporativo para fins de natureza particular”.

Alvarenga (2010) recorda que a legislação trabalhista ainda tem uma lacuna no que diz respeito ao monitoramento de correspondências eletrônicas e cita Calvo (2009) ao afirmar que as sociedades empresárias deveriam permitir a utilização mínima da conta corporativa para fins particulares ou, ainda, acesso limitado ao próprio endereço particular do empregado.

4.1 MONITORAMENTO DO E-MAIL CORPORATIVO

Alvarenga (2010) sustenta que, à medida que a tecnologia avança e se torna mais parte do cotidiano do indivíduo, mais difícil é separar a vida privada da vida

profissional. Segundo a autora, isso demonstra uma ameaça aos direitos da personalidade do empregado, sobretudo aos direitos de privacidade e sigilo.

Calvo (2015, p. 1) sustenta que “o empregado antes de tudo é cidadão e deve ter respeitada a sua dignidade humana, já que este é o princípio máximo de uma sociedade pluralista e democrática, que todos temos o dever de defender e proteger”.

Ainda assim, Alvarenga (2010), recorda que, pelo fato de termos a tecnologia ao alcance de nossas mãos, o uso intensivo dos dispositivos aumenta as chances de o empregador também aumentar seu monitoramento. Conforme a autora, a razão pela qual o monitoramento é cada vez maior nas sociedades empresárias é a má utilização dos dispositivos e o “mau uso do bom nome e da boa imagem do estabelecimento” (ALVARENGA, 2010, p. 13).

O avanço da tecnologia também está fazendo com que os empregados não necessitem passar tanto tempo nos escritórios, podendo realizar seus serviços de casa, sem que tenham que assinar relógios de ponto, bastando que deem a seus empregadores os resultados esperados. Por esta razão, Belmonte (2004) acredita que o monitoramento de e-mails cresce para que o empregador tenha certeza do trabalho que seu empregado está realizando.

A averiguação das mensagens enviadas e recebidas via e-mail corporativo é possível e faz parte do poder diretivo do empregador, no entanto, este deverá agir de maneira responsável, observando os limites éticos e primando pelos direitos fundamentais analisados anteriormente.

Outrossim, é mister que o empregador mencione os limites para o uso das contas de e-mail corporativas no ambiente laboral. Alvarenga (2010) lembra que todos os empregados devem estar cientes das condutas previstas pela empresa para que possam resguardar-se em qualquer situação, como uma possível demissão por justa causa, que tenha havido abuso por parte do empregador, por exemplo. Caso o empregador aja de maneira abusiva, é direito do empregado a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no elencado no art. 483, da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.
- § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.
- § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Conclui Alvarenga (2010, p. 15):

Quando o *e-mail* for corporativo, por se tratar de uma ferramenta de trabalho, porque destinado à realização do serviço, será possível ao empregador acessar o conteúdo material dele por meio de rastreamento, desde que haja prévia comunicação ao empregado da fiscalização no regulamento da empresa e desde que não o faça de forma abusiva. Como a sua conta é fornecida pelo empregador, a sua utilização deve ser estritamente relacionada ao trabalho.

Ou seja, a autora defende que, caso esteja previsto no regimento interno da empresa e o empregador avise com antecedência que fará o monitoramento, não se configura abuso do poder diretivo tal ação.

Na contramão do pensamento de Alvarenga (2010), Hainzenreder Junior (2009) acredita que qualquer forma de monitoramento de e-mails é ato ilícito por parte do empregador sob a ótica de que tal ação seria violação clara da privacidade tanto do empregado quanto de terceiros – os destinatários das mensagens. “O fato de as mensagens serem geradas a partir do computador de propriedade da empresa não lhe retira seu caráter privativo, devendo o direito de propriedade ceder à garantia da privacidade das comunicações” (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 122).

Tal entendimento, no entanto, é contraditado pelo próprio Hainzenreder Junior (2009), já que o autor assume a inexistência de norma reguladora na legislação brasileira que proíba ou permita a averiguação de e-mails enviados e recebidos nas contas corporativas:

A defesa do monitoramento do *e-mail* pelo empregador encontra-se bem fundamentada, podendo-se citar, basicamente, os seguintes argumentos que a consubstanciam: o direito de propriedade do empregador, uma vez que a ele pertencem os meios de produção; o poder diretivo, que permite o controle da atividade laboral; o fato de que o correio eletrônico não goza de privacidade

no ambiente do trabalho; a responsabilidade civil do empregador pelo eventual uso inadequado do *e-mail* (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 124-5).

4.2 MONITORAMENTO DO E-MAIL PARTICULAR

Se, por um lado, é possível que o empregador monitore e averigüe as mensagens enviadas e recebidas de sua conta corporativa, bastando que avise previamente e que tal ação esteja prevista no regulamento interno da empresa, por outro, o monitoramento de e-mails particulares não permite tanta liberalidade da parte do empregador.

Hainzenreder Junior (2009) defende que o monitoramento de e-mails, inclusive de contas corporativas, pode caracterizar abuso de autoridade e infração aos direitos de privacidade. Todavia, no que diz respeito aos e-mails particulares, o monitoramento é considerado um abuso de direito e, em última instância, ato antijurídico. O controle poderia ser entendido, segundo o autor, como “abuso de direito pela violação dos direitos da personalidade do empregado” (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 120).

“O monitoramento do *e-mail* do empregado impede o exercício do direito à liberdade de expressão, do direito à crítica e até de reflexão sobre as condições de trabalho, visto que o trabalhador seria impedido de discutir, criticar e reivindicar melhores condições laborais” (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 123).

Alvarenga (2010) concorda com Hainzenreder Junior (2009) no que tange ao controle das mensagens enviadas e recebidas através de contas de e-mail particulares. Defende a autora que é impossível o empregador monitorar o conteúdo das mensagens privadas devido ao fato de que ele estaria violando os direitos fundamentais do empregado à privacidade, ao sigilo e à intimidade, “o que assegurará ao trabalhador rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por dano moral e/ou material” (ALVARENGA, 2010, p. 20), segundo o art. 483, da CLT, exposto anteriormente.

No mesmo sentido, Belmonte (2004) considera o e-mail particular um meio de comunicação estritamente privado e inviolável. Seu pensamento é de que o e-mail só será passível de averiguação se, e somente se, houver anuência expressa do empregado ou se ocorrer por meio judicial. “Nessa hipótese, para fins de prova, nos processos de natureza processual penal, civil e trabalhista. Qualquer intromissão não autorizada pelo empregado será considerada invasão de intimidade e quebra de sigilo de correspondência ou violação da intimidade” (BELMONTE, 2004, p. 79).

A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XII, garante: “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 lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”.

Ribeiro (2010) lembra que, apesar de o empregado ter a seu favor a inviolabilidade de seus e-mails privados, é importante ressaltar que não se pode olvidar que o uso indiscriminado da internet no ambiente laboral não é saudável, já que pode ocasionar diversos problemas à empresa.

5 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Santana (2013) lembra que os Tribunais do Trabalho estão entendendo que os e-mails enviados e recebidos de contas corporativas tem a prerrogativa de serem monitorados por seus empregadores.

Em 2005, o TST, decidiu que o e-mail particular do empregado é bem inviolável. No entanto, a sua conta corporativa pode ser monitorada, conforme se apresenta a seguir:

RECURSO DE REVISTA. 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 (email- 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 email- 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 email- 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. 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 email- 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 email-

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 email- 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 email- 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. (BRASIL, TST, RR: 613002320005100013 61300-23.2000.5.10.0013. Rel.: Min. João Oreste Dalazen, 2005).

No próximo acórdão, de 2013, o TRT da 2ª Região determinou que o uso do Skype no ambiente de trabalho não é passível de monitoramento sem que se informe ao empregado:

SKYPE. INTERCEPTAÇÃO PATRONAL DE COMUNICAÇÃO. MONITORAMENTO NÃO INFORMADO AOS EMPREGADOS. PROVA ILEGAL. JUSTA CAUSA INSUBSISTENTE. A jurisprudência vem entendendo que os softwares ofertados pelo empregador para o serviço ou para facilitar a comunicação entre os empregados na execução dos trabalhos, configuram ferramentas de trabalho e, assim, sua fiscalização não incide nas hipóteses dos incisos X e XII do art. 5º da CF. Todavia, **o monitoramento dessas ferramentas em prol dos interesses comerciais só pode ser feito desde que os empregados sejam prévia e expressamente cientificados.** Incontroversas, in casu, a autoria do diálogo via SKYPE pela reclamante, e a apropriação deliberada do conteúdo pela reclamada. A análise do caso compreende: a uma, a questão da legitimidade e legalidade do acesso patronal ao conteúdo do diálogo travado pela empregada com sua colega, em meio eletrônico; a duas, se reconhecido esse direito, em que medida o conteúdo da mensagem, em si, configura falta grave a teor do art. 482 da CLT. Incumbia à ré provar, por documento, que seus empregados foram prévia e expressamente cientificados dos limites de utilização no trabalho e que seu conteúdo seria fiscalizado pela empresa, e desse ônus não se desincumbiu. O direito de propriedade, por si só, não é fundamento para o controle ilimitado pelo empregador sob pena de chegar ao absurdo de aceitar câmeras ocultas ou escutas no ambiente de trabalho, transformando a empresa num permanente reality show. A solução está em contemplar os direitos do empregador e dos empregados, assegurando àqueles a limitação do uso do meio eletrônico através de regras explícitas, e exercer o monitoramento através de programas rastreadores que vedem acesso a sites indesejados que ponham em risco a empresa. Já aos empregados, a garantia de ciência plena das regras de uso dos sistemas, e do respeito à sua privacidade e intimidade, não se justificando que o conteúdo de toda comunicação por meio eletrônico esteja aberto à espionagem ou curiosidade patronal. É simplista a idéia de que por ser ferramenta de trabalho o computador e aplicativos diversos incluindo a internet estão franqueados ao controle de conteúdo pelo empregador. Óbvio que fiscalizar o uso de um

martelo, ou de um EPI não é o mesmo que interceptar e ler o conteúdo de uma mensagem. E é da compreensão dessa brutal diferença que se deve partir, assegurando ao trabalhador o respeito à sua privacidade e intimidade quanto a eventuais desabafos ou conversas que faça na rede, sob pena de se instaurar um universo de espionagem, opressão e delação. Os trabalhadores relacionam-se com seus colegas, mantêm conversas e diálogos pessoais e íntimos, fazem desabafos, riem, queixam-se ou magoam-se com superiores ou clientes, porque isto é da natureza humana. Não é razoável esperar que desde que põem o pé na empresa devam converter-se em autômatos, reprimam seus sentimentos e se neguem a qualquer tipo de comunicação por todos os meios existentes, num mundo orwelliano de medo e vigilância permanente. Ao contrário, com os avanços tecnológicos, os trabalhadores vêm se libertando, em parte, dos ambientes opressivos que marcaram o desenvolvimento industrial, e novos métodos de gestão de pessoal vêm sendo implementados de modo a assegurar ambientes de trabalho saudáveis. Assim, improvido pela ré, que cientificou expressa e previamente seus empregados de que haveria monitoramento da utilização do Skype, não poderia ter adentrado ao seu conteúdo, incidindo em violação da privacidade, vedada pelo disposto no art. 5º, X e XII, da CF. E a prova assim colhida é inválida, não se prestando à finalidade almejada pela ré, Isto já ensejaria a convalidação da rescisão em dispensa injusta. Não bastasse, o próprio conteúdo do e-mail afasta qualquer possibilidade de justa causa, já que a reclamante não fez mais que desabafos diante da situação que encontrou no estoque, valendo lembrar que a reclamada extinguiu o estabelecimento e estava em processo de instalação em outro local, sendo normal a instabilidade momentânea entre os empregados, até que as coisas se acomodassem. E a linguagem irreverente é própria da conversa livre entre trabalhadores, mormente não tendo a reclamante a menor ciência de que estava sendo espionada pelo empregador. Recurso provido para julgar insubsistente a justa causa. (SÃO PAULO, TRT-2, RO: 6914820135020 SP 00006914820135020011 A28, Rel.: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 2013).

O julgado seguinte, do TRT da 9ª Região, determinou, em 2007, que o empregado, ao receber senha e login de e-mail entende que nesta conta só podem ser transmitidas mensagens concernentes à empresa, o que não se aplica aos endereços privados:

TRT-PR-16-10-2007 JUSTA CAUSA. ENDEREÇO ELETRÔNICO PARTICULAR (E-MAIL). MONITORAMENTO PELO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE. Evidente 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, podendo o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, o que não se justifica em se tratando de e-mail pessoal e particular, pois nesta hipótese o direito à intimidade protege a vida privada do empregado, salvaguardando um espaço íntimo não passível de intromissões ilícitas externas (art. 5º, X, CF), inclusive por parte de seu empregador. A prova obtida nessa situação é ilícita (art. 5º, LVI, CF). (PARANÁ, TRT-9, Processo n. 3058200513905 PR 3058-2005-13-9-0-5, Rel.: Luiz Celso Napp, 2007).

Nesta decisão do TRT da 3ª Região, os desembargadores decidiram que a demissão por justa causa de um empregado era devida em razão do uso do MSN (sistema de chat) deveria ser utilizado apenas profissionalmente, o que não foi verificado quando do monitoramento das conversas:

EMENTA - JUSTA CAUSA - USO DE MSN DISPONÍVEL PARA FINS PROFISSIONAIS O uso indevido da ferramenta de comunicação "MSN messenger", disponibilizada pelo empregador apenas para fins profissionais, de que tinha plena ciência a Reclamante, enseja dispensa por justa causa, pois houve quebra da fidúcia necessária à continuidade do contrato de trabalho, em razão da natureza dos diálogos registrados, não havendo falar-se em violação dos direitos à intimidade ou privacidade, já que se trata de ferramenta corporativa, com disponibilização restrita pelo empregador. (MINAS GERAIS, TRT-3, RO 828408 01469-2007-103-03-00-1, Rel.: Emilia Facchini, 2008).

CONCLUSÃO

Com o avanço cada dia maior da tecnologia e da facilidade de comunicação, é importante que as sociedades empresárias se adaptem aos novos tempos afim de que suas produções e serviços sejam oferecidos de maneira mais ágil, rápida e eficaz.

O uso dos e-mails e de outras ferramentas tecnológicas no ambiente laboral é, hoje, uma realidade da qual não se pode afastar, já que o uso da tecnologia aproxima e possibilita que as empresas alcancem clientes e conexões nunca antes imaginadas.

O e-mail é uma grande ferramenta para auxiliar na expansão das empresas. No entanto, o empregado deve utilizar desta tecnologia de maneira razoável e ponderada, já que, conforme visto, é possível e legal que o empregador se utilize do seu poder diretivo e de ferramentas para monitorar as mensagens transmitidas nas contas corporativas.

Lembra Santana (2013, p. 31) que o endereço de e-mail fornecido pela empresa é um instrumento “de trabalho e como tal deve ser utilizado nos limites preestabelecidos pelo empregador, que, por sua vez, define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho, através de direção, fiscalização e aplicação de penalidades”.

Conforme foi analisado durante todo o decorrer do trabalho, pôde-se perceber que, tanto jurisprudência quanto doutrina tem entendimento similar ao acreditar que, no que diz respeito ao monitoramento de e-mails, apenas os corporativos são sujeitos à ação. Os e-mails privados, ainda que transmitidos durante o horário de serviço, estão protegidos pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, pelo direito à privacidade e ao sigilo.

O e-mail enviado por conta corporativa é, segundo Santana (2013), o mesmo que um papel timbrado com o nome da empresa, ou seja, o empregado fala em nome da sociedade empresária e transmite, no e-mail, todo o pensamento e valores da empresa, e não apenas os seus próprios. Por esta razão, é possível que haja, conforme visto nos acórdão apresentados, a demissão por justa causa quando o conteúdo das mensagens é de caráter vexatório ou difamatório do nome e moral da empresa. Por isso, lembra Calvo (2015, p. 1) que, “no local de trabalho, o empregador tem uma preocupação legítima para que o empregado não divulgue informações confidenciais da empresa a outrem ou que não

transmita correios eletrônicos com conteúdo não apropriado que não sejam relacionados a trabalho, tais como materiais pornográficos ou piadas”.

Ainda que o trabalho não retire do empregado sua individualidade, é imperativo que o empregado aja de acordo com o regulamento da empresa para que sua esfera privada não seja também monitorada e, futuramente, cause demissão por justa causa.

Ademais, é mister que o empregador aja de forma cautelosa, sempre primando pela razoabilidade e boa-fé, tentando limitar os campos profissional e privado de seus empregados. Alvarenga (2010, p. 23) considera:

Convém ressaltar que o direito de propriedade e o poder de direção do empregador não são absolutos e encontram limites nos direitos fundamentais do trabalhador. Logo, o empregador poderá exercer o seu poder fiscalizatório das ferramentas de trabalho eletrônicas, como computadores, Internet e correio eletrônico, colocadas à disposição do empregado para a realização do seu labor, desde que não haja violação dos direitos de personalidade deste.

Diante do exposto, conclui-se que o e-mail e as mensagens enviadas e recebidas pelas contas corporativas estão sob guarda da empresa, o que permite que seu conteúdo seja fiscalizado, ainda que com aviso prévio e consentimento do empregado.

No sentido contrário, as mensagens privadas estão protegidas pelos direitos fundamentais da privacidade e sigilo, permitindo que o empregado, caso sinta seus direitos violados, requeira, judicialmente, indenização pela violação de sua intimidade, além de permitir que haja a rescisão de contrato de maneira indireta.

REFERÊNCIAS

AIETA, Vânia Siciliano. A violação da Intimidade no Ambiente de trabalho e o Monitoramento Eletrônico dos empregados. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**: Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política, São Paulo: RT, ano 14, n. 55, abr./jun, 2006.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os Limites do Poder Fiscalizatório do Empregador Quanto ao Monitoramento do Correio Eletrônico no Ambiente de Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo: Síntese, v. 22, n. 257, p. 7-24, nov. 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

BRASIL. Código Civil. **Vade Mecum** Saraiva. 20. ed. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Vade Mecum** Saraiva. 20. ed. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Constituição Federal. **Vade Mecum** Saraiva. 20. ed. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. RR 613002320005100013 61300-23.2000.5.10.0013, Relator João Oreste Dalazen. 18/05/2005. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013>>. Acesso em: 12 out. 2015.

CALVO, Adriana. Breves considerações sobre a recente decisão do TST relativa ao uso do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/default.asp?site_Acao=MostraPagina&PaginaId=2&mPalestra_acao=mostraPalestra&pa_id=245>. Acesso em: 10 out. 2015.

CALVO, Adriana. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 01/70, jan. 2009.

CAPITAO, Rafael Augusto. **O Monitoramento do Correio Eletrônico no Ambiente de Trabalho**. 2010. Monografia (Especialização em Direito Processual do Trabalho) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2010.

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

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

RADICATI Group, Inc. Email Statistics Report, 2015-2019. 2015. Disponível em: <http://www.radicati.com/?page_id=54>. Acesso em: 5 set. 2015.

GIACOMINI, Mariana. O Monitoramento do email Corporativo e o Poder de Comando Patronal. **Direito do Estado em Debate**: Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná. Curitiba: PGE, v. 4, p. 117-146, 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

HAINZENREDER JUNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador**: O uso do e-mail no trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região. Recurso Ordinário n. 828408 01469-2007-103-03-00-1. Relatora: Emilia Facchini. 12/06/2008. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129544725/recurso-ordinario-trabalhista-ro-828408-01469-2007-103-03-00-1>>. Acesso em: 11 out. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascar. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

OLIVEIRA, Lourival José de. DAGUER, Camila Erdei. BODNAR, Luciany. O monitoramento do empregado no ambiente de trabalho. **UNOPAR Científica**: Ciências Jurídicas e Empresariais, Londrina, v. 7, p. 69-79, mar. 2006.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho – 9ª Região. Processo n. 3058200513905 PR 3058-2005-13-9-0-5. Relator: Luiz Celso Napp. 16/10/2007. Disponível em: <<http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18973814/3058200513905-pr-3058-2005-13-9-0-5-trt-9>>. Acesso em: 11 out. 2015.

PEREIRA, Marcelo Cardoso. **Direito à intimidade na internet**. Curitiba: Juruá, 2008.

PFAFFENSELLER, Michelli. Teoria dos direitos fundamentais. **Revista Jurídica**. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_85/artigos/MichelliPffaffenseller_rev85.htm>. Acesso em: 10 set. 2015.

RIBEIRO, Gaysita Schaan. O Monitoramento da Correspondência Eletrônica em Face do Poder Empregatício e à Luz dos Princípios Constitucionais. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo: Síntese, v. 22, n. 257, p. 25-43, nov. 2010.

SANTANA, Amanda Hunger. O Poder de Direção do Empregador e os Direitos Fundamentais do Empregado Aplicáveis ao E-mail Corporativo. **Revista de Direito do Trabalho**. ano. 39. v. 153, p. 11 – 34, set./out. 2013.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região. Recurso Ordinário n. 6914820135020 SP 00006914820135020011 A28. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 25/11/2013. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24885006/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-6914820135020-sp-00006914820135020011-a28-trt-2>>. Acesso em 11 out. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.