



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

VALÉRIA MEDEIROS DOS REIS

MONITORAMENTO DO EMAIL CORPORATIVO PELO EMPREGADOR NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO

BARBACENA
2015

VALÉRIA MEDEIROS DOS REIS

**MONITORAMENTO DO EMAIL CORPORATIVO PELO EMPREGADOR NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade Presidente Antonio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Nelton José Araújo Ferreira

**BARBACENA
2015**

Valéria Medeiros dos Reis

**MONITORAMENTO DO EMAIL CORPORATIVO PELO EMPREGADOR NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antonio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Nelton José Araújo Ferreira

Aprovada em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. especialista Nelton José Araújo Ferreira
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Especialista Fernando Antonio Mont'Alvão
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof^ª. Mestre Ana Cristina Silva Iatarola
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Pedi forças e vigor
Deus me deu dificuldades para me fazer forte
Pedi sabedoria
Deus me deu problemas para resolver
Pedi prosperidade
Deus me deu energia e cérebro para trabalhar
Pedi coragem
Deus me mandou situações perigosas para
superar
Pedi amor
Deus me mandou pessoas com problemas para
ajudar
Pedi favores
Deus me deu oportunidades
Não recebi nada do que queria, recebi tudo que
precisava.
Minhas preces foram atendidas
Obrigado senhor

(Autor desconhecido)

Agradecimentos

Chegar até aqui não foi fácil, mas olhando para a estrada de minha vida, posso perceber a grandeza do amor de Deus que me ajudou a seguir por este caminho que chegou ao fim.

Obrigado Deus pela força, pois nossos sonhos estão sempre rodeados de obstáculos e se queremos conquistá-los precisamos vencê-los.

A meu pai e minha mãe por me apoiarem até o fim desta jornada pelos seus ensinamentos, orações, e principalmente pela renúncia de seus sonhos para sonharem o meu.

A vocês, pais, não mais que com justiça, dedico esta vitória. A vocês meu muito obrigado.

A minha irmã, meu irmão, avós, tios e amigos por compartilharem esse momento tão feliz comigo.

Pergunte a si mesmo se o que você está fazendo hoje te aproxima mais do que você quer ser amanhã.

(Arto Tudjarian)

Resumo

O tema proposto buscou colocar em discussão a problemática do monitoramento do email corporativo pelas empresas frente seus colaboradores, as quais consideram que, a utilização deste instrumento de trabalho são para fins exclusivos da empresa, não considerando como cabível seu emprego para uso pessoal. Para tanto, discorreu-se acerca dos direitos constitucionais do cidadão como a privacidade, dignidade da pessoa humana que devem ser respeitados no meio de trabalho tanto pelo colaborador quanto por seu empregador. Colocou-se em pauta os pontos concernentes a relação trabalhista entre empregado e empregador, sendo esta relação conceituada e discutida frente a relevância do contrato de trabalho, bem como o sentido de poder diretivo e sua influência neste meio. Discutiu-se a vantagens da implantação da informatização no meio de trabalho, além da importância do uso do email que possibilita uma maior agilidade e eficiência nos procedimentos tanto internos quanto externos da empresa. Fez-se ainda clara a diferenciação entre email pessoal e corporativo, demonstrando sua distinção desde sua criação até sua funcionalidade quanto aos emails pessoais e corporativos. Relatou-se ainda que mesmos este instrumento de trabalho sendo pertencente a empresa, seu monitoramento torna-se questionável, já que o direito a privacidade do funcionário pode ser violado. Porém, foi percebido que este não é um pensamento unânime frente à doutrina atual, o que se leva a uma grande discussão acerca do problema, já que muitos defendem a tese de que o uso de email corporativo para fins pessoais pode ensejar a demissão por justa causa do colaborador.

Palavras-chave: Direitos constitucionais. Relações trabalhistas. Poder diretivo. Email corporativo.

Abstract

The theme proposed sought to put in discussion the problem of corporate e-mail monitoring by companies facing its employees, which consider that the use of this instrument are exclusive purpose of the company, not considering how reasonable your job for personal use. To this end, talked about the constitutional rights of citizens as privacy, human dignity that must be respected in the middle of work by both the employee and his employer. Placed on the agenda the points concerning the working relationship between employee and employer, being highly regarded and discussed this relationship front the relevance of the employment contract, as well as the sense of governing power and its influence in this medium. Discussed the advantages of implementation of computerization in the middle of work, in addition to the importance of the use of the email that enables greater agility and efficiency in both internal and external procedures of the company. There was still a clear distinction between personal and corporate e-mail, demonstrating its distinction from its creation until its functionality with regard to personal and corporate e-mail. It was reported that same this working tool being owned by the company, monitoring becomes questionable, since the right to privacy of the employee can be violated. However, it was realized that this is not a unanimous front thought the current doctrine, which leads to a big discussion about the problem, since many argue that using corporate e-mail for personal purposes can lead to dismissal for cause from the developer.

Keywords: Constitutional rights. Labor relations. Power Board. Corporate e-mail.

Sumário

1	Introdução	9
2	Direitos constitucionais relevantes	11
2.1	Direito a privacidade	11
2.2	Dignidade da pessoa humana	13
2.3	Direito a personalidade	16
3	Da relação empregado e empregador	22
3.1	Conceitos	22
3.2	Do contrato de trabalho	23
3.3	Do poder diretivo do empregador	25
3.3.1	Conceitos	25
3.3.2	Limites ao poder diretivo.....	26
4	Da implantação da informatização no meio de trabalho	32
4.1	Do correio eletrônico (e-mail)	33
4.1.1	Correio eletrônico pessoal e corporativo	34
4.1.2	Do direito a privacidade	37
4.2	Da violação do email corporativo pelo empregador	40
4.2.1	Defensores da possibilidade de violação do email corporativo pelo empregador.....	41
4.2.2	Defensores da impossibilidade de violação do email corporativo pelo empregador	47
5	Do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho.....	52
6	Considerações finais	58
	Referências	60

1 Introdução

O intuito de deste trabalho é discorrer acerca do problema envolvendo a utilização do email corporativo de uma empresa por seu funcionário para fins pessoais, já que muitos empreendedores consideram que estes procedimentos além de exporem a empresa, vinculando-a a atividades particulares de seu colaborador, influem negativamente no rendimento de suas tarefas.

Deste modo, será debatida a realização do monitoramento do email corporativo da empresa. Procedimento este muito discutido, pois há entendimentos de que tal prática confronta os direitos constitucionais do cidadão, podendo assim ser considerada como algo inconstitucional.

Assim, para se chegar a um posicionamento acerca do tema, serão primeiramente analisados alguns dos direitos presentes na Constituição Federal Brasileira como as garantias a privacidade, a dignidade da pessoa humana e da personalidade que.

Percebe-se assim que, mesmo não sendo a Consolidação das Leis Trabalhistas devidamente claras quando se trata da personalidade da pessoa na relação trabalhista, esta não é totalmente omissa diante a questão, já que em muitos pontos demonstra o seu resguardo.

Em seguida, será discutido sobre as relações de trabalho, sendo realizada uma distinção entre empregado, empregador por meios dos artigos 2º, 3º da CLT, além do estudo sobre o contrato de trabalho citado pelos artigos 442 e 443 também da CLT.

Assim poderá ser percebida a relação entre o contrato de trabalho, empregado e empregador, o que levará a abordagem de outro assunto, qual seja os limites do poder diretivo do empregador nas relações trabalhistas.

Após, os estudos darão ênfase a implantação da informatização no meio de trabalho, demonstrando sua eficiência e benefícios a empresa que passa a exercer suas tarefas com mais rapidez e eficiência, garantindo-lhe melhor colocação no mercado.

No entanto, será percebido que, com a informatização, surge o chamado email corporativo que é criado pela empresa para uso de seu colaborador para fins exclusivos de trabalho, o que em muitos dos casos é também utilizado para uso pessoal do empregado.

Assim, a empresa passa a monitorar seus emails, o que gera inúmeras discussões a cerca da legalidade desta prática, pois parte da doutrina considera tal ato como um desrespeito as garantias constitucionais do trabalhador como a sua privacidade.

Já outras entendem como devido tal monitoramento, pois possibilitam às empresas sua supervisão frente às práticas de seus empregados.

2 Direitos constitucionais relevantes

Para se chegar ao entendimento esperado deste trabalho monográfico, é de extrema relevância a compreensão de alguns direitos constitucionais garantidos por lei, essenciais a vida da sociedade brasileira.

Assim, serão a princípio compreendidos quais os direitos fundamentais ofendidos quando da ocorrência de monitoramentos de emails no local de trabalho. Sendo certo que direitos como a dignidade, privacidade e personalidade do indivíduo são evidentemente atingidos com tais práticas.

Deste modo, parte-se a seguir para a abordagem destes direitos constitucionais garantidos por lei para, em seguida demonstrar sua relevância ao ponto maior deste estudo, qual seja o monitoramento do email eletrônico nas relações de Trabalho

2.1 Direito a privacidade

A proteção constitucional quanto aos direitos concernentes a privacidade, são detectados através do artigo 5º, inciso X da Constituição Federal Brasileira de 1988 (CFB), que dispõe sobre a inviolabilidade da privacidade e da intimidade:

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.

Bastos (2004, p. 50) considera o Direito a privacidade como sendo:

A faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranhos em sua vida privada e familiar, assim como de impedir-lhes o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano.

Moraes (2011, p. 58) entende:

Os conceitos constitucionais de intimidade e vida privada apresentam grande interligação, podendo, porém, ser diferenciados por meio da menor amplitude do primeiro, que se encontra no âmbito de incidência do segundo. Assim, a intimidade relaciona-ser às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa, suas relações familiares e de amizade, enquanto vida privada envolve todos os relacionamentos humanos, inclusive os objetivos, tais como relações comerciais, de trabalho, e estudo, etc.

Assim, percebe-se que Moraes deixa clara a diferença entre as relações de intimidade e privacidade, sendo certo que no caso em tela, o ponto em questão são os direitos envolvendo a privacidade da pessoa dentro de seu ambiente de trabalho.

Assis (2013, p. 01)¹ se posiciona quanto a este direito da seguinte maneira: “Uma das mais significativas conquistas da sociedade ocidental foram os seus direitos individuais, que transformaram sobremaneira o convívio em sociedade, entre esse direitos individuais, esta o direito a um espaço privativo do cidadão.”

Logo, constata-se a relevância da privacidade não somente ao indivíduo, mas também ao meio social, sendo este um direito que modificou as formas de convívio em coletividade.

Marques *apud* Assis (2013, p. 01)² considera que:

Sobre o direito à intimidade, lembremos da lição de Robert Alexy ao mencionar, em sua obra Teoria dos Direitos Fundamentais, a teoria das Esferas, pela qual é possível separar três esferas com decrescente intensidade de proteção, quais sejam: a esfera mais interna (âmbito último intangível da liberdade humana), caracterizando-se por ser o âmbito mais íntimo, a esfera íntima intangível e conforme interpretação do Tribunal Constitucional alemão, o âmbito núcleo absolutamente protegido da organização da vida privada, compreendendo os assuntos mais secretos que não devem chegar ao conhecimento dos outros devido à sua natureza extremamente reservada; a esfera privada ampla, que abarca o âmbito privado na medida em que não pertença à esfera mais interna, incluindo assuntos que o indivíduo leva ao conhecimento de outra pessoa de sua confiança, ficando excluído o resto da comunidade; e a esfera social, que engloba tudo o que não for incluído na esfera privada ampla, ou seja todas as matérias relacionadas com as notícias que a pessoa deseja excluir do conhecimento de terceiros.

Lembrando que, apesar de erroneamente o direito a privacidade ser considerado por alguns, em relação aos interesses sociais, um mero capricho, uma vontade extravagante, para proteger uma demanda individualista, ele tem caráter não só individual, mas também social, pois colabora para a manutenção dos limites de toda uma sociedade perante um indivíduo. (VIDAL *apud* ASSIS, 2013, p. 01)³

Deste modo, a proteção da privacidade não é proveniente do interesse individual de cada um, mas de um empenho social em protegê-la, tanto que a forma como os direitos à privacidade são tratados, servem como plataforma de moldura da sociedade atual. (VIDAL *apud* ASSIS (2013, p. 01)⁴

¹ http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12848

² *Ibidem*

³ http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12848

⁴ http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12848

Frisando que a tutela do direito a privacidade visa proteger não apenas um indivíduo específico, mas sim, toda uma sociedade, por meio de delimitações de onde começa e onde termina o direito de cada pessoa em relação a sua privacidade.

Esta situação será exaustivamente discutida ao se adentrar nos pontos concernentes ao meio de trabalho e a relação empregado e empregador, já que em muitos casos, o direito a privacidade não é respeitado pelo empregador com a justificativa de que dentro deste local, há regras específicas que devem ser seguidas acima de quaisquer outras.

2.2 Dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana encontra-se previsto no artigo 1º, inc. III da CRFB/88:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)

III - a dignidade da pessoa humana; (...)

Devido a sua importância, este é também encontrando no Pacto San José da Costa Rica⁵, também conhecido como Convenção Americana de Direitos Humanos e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶.

Sarlet (2001, p. 60) define este princípio como:

Temos por dignidade da pessoa humana 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 assegurem 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 corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

Piovesan (2004, p. 94) considera:

É no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra seu próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa. Consagra-se, assim, dignidade da pessoa humana como verdadeiro super princípio a orientar o Direito Internacional e o Interno.

⁵ <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>

⁶ http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf

Madaleno (2010, p. 29) considera: “A dignidade humana é princípio fundamental e, portanto, recebe integral proteção do Estado Democrático de Direito, prevalecendo sobre os demais princípios”.

Por derradeiro, menciona-se o posicionamento de Sarlet *apud* Júnior (2009, p. 09) que deixa evidente o sentido do princípio em evidência:

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, nesse 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 co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Assim, denota-se que o princípio em estudo constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito essencial à República Federativa do Brasil, pois sua finalidade, na qualidade de princípio fundamental, é assegurar ao indivíduo o mínimo de direitos a serem respeitados pela sociedade e poder público, preservando e valorizando a pessoa.

2.2.1 Relevância junto às relações de trabalho

Cumprindo esclarecer que, conforme descrito nos artigos 6 e 11 da CRFB, há a percepção da determinação da proteção de várias formas de trabalho, demonstrando que o empregador deve garantir ao empregado segurança, liberdade e sua dignidade em seu meio de trabalho.

Acompanhando esta linha de raciocínio, tem-se o entendimento de Marques (2007, p. 58):

É inadmissível que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana. O poder diretivo que ele tem deve respeito à dignidade humana, pois esta é bem jurídico tutelado e deve ser preservada. A idéia é que o empregador deva conciliar seu legítimo interesse em defesa do patrimônio ao lado do indispensável respeito à dignidade humana do trabalhador, preceito fundamental assegurado constitucionalmente.

Ressalta-se ainda que a batalha pelo reconhecimento da dignidade da pessoa humana nesta seara surgiu antes da revolução industrial, no entanto, obteve maior apoio ao se detectar o crescente aumento de riscos aos trabalhadores em seu meio de trabalho.

Deste modo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em sua resolução 217 da Assembléia Geral das Nações Unidas⁷ determinou que:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o

⁷ <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>

fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo (...).

Art. I - Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. (...)

Art. XXIII:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Diante ao exposto, exemplifica-se o assunto com jurisprudência vigente que cita o desrespeito a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, condenando o empregador por tal ato:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JORNADA MÓVEL. JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL. INVALIDADE. AFRONTA AOS ARTIGOS 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E 58, CAPUT, DA CLT. AFRONTA AO PRIMEIRO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT ("O TRABALHO NÃO É UMA MERCADORIA"), ENUNCIADO PELA DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA OIT, DE 1944 (DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA - ANEXO). AFRONTA A QUATRO PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS CARDEAIS DE 1988: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO; JUSTIÇA SOCIAL; SUBORDINAÇÃO DA PROPRIEDADE À SUA FUNÇÃO SOCIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS PERTINENTES À JORNADA PADRÃO DE 08 HORAS AO DIA E DURAÇÃO DE 44 HORAS NA SEMANA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema em destaque, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise de violação ao art. 7º, VI, da CF. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. 2. "TICKET ALIMENTAÇÃO". NÃO FORNECIMENTO. MULTA CONVENCIONAL. 3. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. MATÉRIAS FÁTICAS. SÚMULA 126/TST. 4. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. INDEFERIMENTO. ARBÍTRIO EXCLUSIVO DO JUIZ. 5. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SÚMULA 368, I/TST. Se o objeto da irresignação recursal está assente no conjunto probatório dos autos e a análise deste se esgota nas instâncias ordinárias, adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Tribunal "a quo" implicaria necessariamente revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede extraordinária, diante do óbice da Súmula 126/TST. Desse modo, não há como se alterar o acórdão regional, porquanto não observado o preenchimento de nenhuma das hipóteses do art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido nos temas. 6. JORNADA MÓVEL. JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL. INVALIDADE. AFRONTA AOS ARTIGOS 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E 58, CAPUT, DA CLT. AFRONTA AO PRIMEIRO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT ("O TRABALHO NÃO É UMA MERCADORIA"), ENUNCIADO PELA DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA OIT, DE 1944 (DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA - ANEXO). AFRONTA A QUATRO PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS CARDEAIS DE 1988: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DO

EMPREGO; JUSTIÇA SOCIAL; SUBORDINAÇÃO DA PROPRIEDADE À SUA FUNÇÃO SOCIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS PERTINENTES À JORNADA PADRÃO DE 08 HORAS AO DIA E DURAÇÃO DE 44 HORAS NA SEMANA. As normas jurídicas heterônomas estatais estabelecem um modelo normativo geral, que se aplica ao conjunto do mercado de trabalho, de 08 horas de trabalho diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII, da CF), que não pode ser flexibilizado em prejuízo do empregado. No mesmo sentido, o art. 58, caput, da CLT: "A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite". Em face desses parâmetros, compreende-se que a adoção de um regime de duração do trabalho amplamente flexível (de 08 a 44 horas semanais), com evidente prejuízo ao trabalhador - principalmente porque afeta o direito à manutenção de um nível salarial mensal -, implica ofensa a princípios inscritos na Constituição Federal de 1988 - dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, caput), valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, e 170, caput e VIII), justiça social (art. 3º, I, II, III e IV, e 170, caput) e subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III). Relevante também enfatizar que a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em 1944, ao declarar os fins e objetivos da OIT, bem como dos princípios que deveriam inspirar a política de seus Membros, inscreveu, como princípio fundamental, que "o trabalho não é uma mercadoria". Sob o ponto de vista jurídico, a desmercantilização do trabalho humano efetiva-se pela afirmação do trabalho digno. Entende-se que a dignidade no trabalho somente é concretizada pela proteção normativa e mais precisamente por meio da afirmação de direitos fundamentais trabalhistas. Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume papel de destaque, pois a essência de sua direção normativa, desde a sua origem até a atualidade, é explicitada no sentido de "desmercantilizar, ao máximo, o trabalho nos marcos da sociedade capitalista". Em face desses princípios previstos no cenário normativo internacional, além dos princípios e regras constitucionais explícitas em nosso ordenamento jurídico interno, bem como de normas legais, é inválida a cláusula contratual que estabelece a chamada "jornada móvel". Isso porque ela retira, do empregado, a inserção na jornada clássica constitucional, impondo-lhe regime de trabalho deletério e incerto, subtraindo ademais o direito ao padrão remuneratório mensal mínimo. Nesse sentido, compreende-se que a decisão recorrida não está em consonância com o arcabouço jurídico que rege a matéria. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. Processo: RR 39903520115020421. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data: 17/08/15.⁸

Portanto, constata-se que o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser incluso e acatado no meio de trabalho, sendo ilegal a prática do empregador que não respeita os limites de seus empregados como ser humano.

2.3 Direito a personalidade

Entende-se que o Direito a personalidade é um atributo jurídico, tendo todo o indivíduo aptidão para desempenhar na sociedade um papel jurídico como sujeito de direitos e obrigações. Assim, a personalidade da pessoa é considerada como um direito privado pelo fato de originar-se da aptidão deste para agir juridicamente frente a sociedade. (GOMES *apud* JÚNIOR, 2009, p. 24)

França (1994, p. 1034) faz a seguinte colocação: "direitos da personalidade dizem-se

⁸ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202451303/recurso-de-revista-rr-39903520115020421>

as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim da sua projeção essencial no mundo exterior”.

Bittar (2005, p. 02) complementa:

(...) os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos.

A doutrina atual possui uma conceituação quase que unânime quanto ao mesmo. Sendo relevante a citação da posição de alguns doutrinadores frente ao Direito a personalidade.

Assim, Diniz (1996, p. 56) entende:

a personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa, não sendo um direito. Na realidade, ela é que apóia os direitos e deveres que dela irradiam, é objeto de direito, sendo o primeiro bem da pessoa, pertencendo-lhe como primeira utilidade, para que ela possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra, servindo de critério para aferir, adquirir e ordenar outros bens. Assim, são direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio, partes separadas do corpo); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística, literária) e sua integridade moral (honra, recato, segredo pessoal, profissional, doméstico, imagem, identidade pessoal, social e familiar)

Reforçando os estudos, Miranda (2000, p. 39) resume o tema citando: “Direitos de personalidade são todos os direitos necessários à realização da personalidade, à sua inserção nas relações jurídicas”.

Diniz *apud* Godoy (2008, p.15), por meio de suas palavras, evidencia a importância do respeito a personalidade da pessoa, relatando que esta é o primeiro bem do indivíduo, particular de cada um, o qual permite sua individualidade dentre os demais:

A personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa. A personalidade não é um direito, de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é que apóia os direitos e deveres que dela irradiam, é o objeto de direito, é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade, para que ela possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra, servindo-lhe de critério para aferir, adquirir e ordenar outros bens.

Jabur (2003, p. 31) demonstra a importância do Direito a personalidade citando sua eficácia ao meio social:

São direitos preenchidos de absoluta eficácia. Absoluta como um plus pela eficácia, porque intangíveis as regras constitucionais que as reveste. Porquanto contra elas nem mesmo há poder de emendar. Daí conterem fora paralisante total de qualquer legislação que explica ou implicitamente, vier a contrariá-las. Distinguem-se, portanto, das normas constitucionais de eficácia plena, que, apesar de incidirem

imediatamente sem necessidade de legislação complementar posterior, são emendáveis.

Quanto a sua previsão legal, esta é encontrada no artigo 1º da CRFB, que cita especificamente os bens garantidos a pessoa como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem das pessoas, dentre tantas outras.

No Código Civil, este é relatado pelo Capítulo II por meio dos artigos 11 a 21, ressaltando dentre esses o artigo 12 referentes a eventualidade da violação de tal direito, os artigos 13 e 15, os quais tangem sobre o direito ao próprio corpo, vivo ou morto, o artigo 17 referente ao direito ao nome, artigo 20 relatando sobre o direito à imagem e artigo 21 que transpassa a questão do direito à privacidade. Senão veja-se:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.
Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

Art. 13. Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes.
Parágrafo único. O ato previsto neste artigo será admitido para fins de transplante, na forma estabelecida em lei especial.

Art. 14. É válida, com objetivo científico, ou altruístico, a disposição gratuita do próprio corpo, no todo ou em parte, para depois da morte.
Parágrafo único. O ato de disposição pode ser livremente revogado a qualquer tempo.

Art. 15. Ninguém pode ser constrangido a submeter-se, com risco de vida, a tratamento médico ou a intervenção cirúrgica.

Art. 16. Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome.

Art. 17. O nome da pessoa não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória.

Art. 18. Sem autorização, não se pode usar o nome alheio em propaganda comercial.

Art. 19. O pseudônimo adotado para atividades lícitas goza da proteção que se dá ao nome.

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes.

Art. 21. 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.

No que tange a sua titularidade, observe-se o contido no artigo 2º do CC: “Art. 2º A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro.”

Assim, nota-se que o direito personalidade é garantido ao indivíduo desde sua concepção, sendo certo que o mesmo finda-se com a constatação da morte da pessoa, bem como quando esta for declarada presumida, como assim demonstram os artigos 6º e 7º do CC:

Art. 6º A existência da pessoa natural termina com a morte; presume-se esta, quanto aos ausentes, nos casos em que a lei autoriza a abertura de sucessão definitiva.

Art. 7º Pode ser declarada a morte presumida, sem decretação de ausência:
I - se for extremamente provável a morte de quem estava em perigo de vida;
II - se alguém, desaparecido em campanha ou feito prisioneiro, não for encontrado até dois anos após o término da guerra.

Parágrafo único. A declaração da morte presumida, nesses casos, somente poderá ser requerida depois de esgotadas as buscas e averiguações, devendo a sentença fixar a data provável do falecimento.

Portanto, o direito à personalidade resguarda a dignidade humana, sendo impossível esta renunciá-los, transmiti-los ou dispor do mesmo a outrem, visto serem estes necessários, universais, absolutos, imprescritíveis, intransmissíveis, impenhoráveis e vitalícios.

2.3.1 Relevância junto às relações de Trabalho

Entendidos os principais pontos concernentes ao Direito a personalidade, pode-se concluir que este é aplicável a qualquer relação jurídica existente. Assim, não é diferente quanto às relações trabalhistas onde a pessoa deve ter assegurado os direitos a sua dignidade.

Neste sentido, Júnior (2009, p. 36) mostra-se convicto ao abordar o assunto:

(...) não é pelo fato de o empregado, consoante adiante exposto, encontrar-se em um estado de subordinação ao empregador que poderá ser alijado dos seus direitos individuais. O contrato de trabalho, ainda que represente uma relação jurídica bilateral e, portanto, reproduza um ajuste livre de vontade das partes, é marcado pela diferença hierárquica entre contratantes. Por essa razão, há uma esfera de proteção do Estado à parte hipossuficiente, manifestada através de normas públicas, cogentes e irrenunciáveis que se sobrepõem à autonomia da vontade das partes.

Nota-se que o doutrinador alude que o fato de haver uma subordinação dentro da relação trabalhista, não justifica o desrespeito de direitos como a personalidade no meio de trabalho. Sendo que o desrespeito a personalidade do empregado pode dar ensejo a reparação de danos morais sofridos pelo empregado por culpa do empregador, como se exemplifica abaixo:

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - TRATAMENTO DESRESPEITOSO PELO PREPOSTO - LESÃO A DIREITO DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO. Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. No caso, o Tribunal Regional deixou claro que o preposto da reclamada e chefe do reclamante dispensava habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante ao autor e toda a equipe. Tal situação viola direito da personalidade do obreiro e enseja o pagamento de danos morais . Recurso de revista não conhecido. Processo: RR 9732320105090003. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data: 18/03/15.⁹

Descreve ainda o Júnior (2009, p. 37/38) que, frente a esta disparidade, o Estado se posiciona, findando as divergências provenientes à questão como se percebe a seguir:

Portanto, o contrato de trabalho comporta espaços distintos e bem definidos de autonomia, na medida em que a manifestação individual da vontade nem sempre prevalecerá, uma vez que está adstrita às normas que disciplinam o direito do trabalho, pois o interesse Estatal, no intuito de harmonizar as relações de trabalho, prevalece sobre o interesse do particular.

Complementa ainda o mesmo doutrinador que:

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 estabelece, 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. (...)

Ilustra ainda Júnior que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não é tão clara quanto o Código Civil no que diz respeito ao Direito a personalidade. Porém não quer dizer que esta deixa de resguardar esse direito, pois em vários pontos da CLT há citações frente à observância do mesmo, principalmente nas relações de trabalho. (JÚNIOR, 2009, p. 38)

Exemplificando a questão, cita-se o contido nos artigos 162/164 ambos da CLT que deixam claro o cuidado com o empregado:

⁹ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175655975/recurso-de-revista-rr-9732320105090003>

Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. (...)

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

Júnior (2009, p. 41) vê também:

Também se pode mencionar a proteção aos direitos da personalidade do empregado através da disciplina do artigo 483 Da CLT, que permite ao mesmo, por exemplo, com fulcro nas alíneas “b” e “e” de tal dispositivo, considerar rescindido o contrato de trabalho com direito as todas as verbas rescisórias quanto for tratado com rigor excessivo pelo empregador ou superior hierárquico, ou, ainda, por falta cometida pelo empregador quanto este ou seus prepostos praticarem atos lesivos à honra e à boa fama contra a pessoa do empregado ou de sua família.

Assim, observa-se que, mesmo não sendo a CLT totalmente clara quando se trata da personalidade da pessoa na relação trabalhista, esta não é totalmente omissa diante a questão, já que em muitos pontos evidencia o resguardo do mesmo.

3 Da relação empregado e empregador

3.1 Conceitos

Para se chegar ao ponto maior destes estudos, qual seja um posicionamento quanto a legalidade ou não do empregador em violar o email corporativo de um empregado, deve-se ter em mente algumas conceituações pertinentes ao mesmo.

Assim, a distinção entre empregado e empregador é fundamental, sendo estes explícitos nos artigos 2º e 3º, contidos na CLT:

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

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Atendo-se a definição contida no artigo 2º, concernente ao empregador, denota-se que esta é dada de forma terminológica, sem qualquer profundidade técnica no assunto, dando ensejo a uma serie de questionamentos.

Nesse sentido, Godinho *apud* Júnior (2009, p. 55) relata:

Mauricio Godinho Delgado sustenta que o enunciado do *caput* assim como o parágrafo primeiro do artigo 2º da CLT, são tecnicamente falhos e tautológicos, na medida em que o empregador não pode ser na empresa, ente que não configura sujeito de direito na ordem jurídica brasileira.

Deste modo, percebe-se que o embate doutrinário em relação à definição apontada esta localizada na controvérsia acerca da natureza jurídica da empresa, pois, se entendido que não se trata de sujeito de direito, mas, na realidade, de objeto, não se pode designá-la empregador. (JÚNIOR, 2009, p. 55)

Menciona ainda Gomes *apud* Júnior (2009, p. 56):

(...) a empresa não é sujeito de direito, porque não lhe correspondem direitos de propriedade, não tomando decisões. Não é, mesmo, um ente social, como afirmam alguns sociólogos. Qualificada como uma atividade, a empresa apresenta-se em certa ótica como uma forma, ou modo, de exercício da propriedade de bens incorporados ao processo produtivo. É nessa forma de exercício que se insere a idéia de função, jamais no direito subjetivo de propriedade.

Deste modo, a empresa não pode ser vista como um sujeito de direitos, mas sim como um objeto. Já o empregador poderia ser visto como uma pessoa física ou jurídica, a qual deveria exercer atividades diversas na empresa.

Neste sentido, Júnior (2009, p. 57) alude:

O empregador, para Mozart Russomano, deveria ser definido como sendo a pessoa natural ou jurídica que contrata empregados, ou, conforme complementa Alice Monteiro Barros, além da pessoa física ou jurídica, o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico.

Entretanto, há corrente de pensamento diversa ao citado acima, considerando que o contido no artigo 2º da CLT não é equivocado, como se percebe pelas palavras de Bojart *apud* Júnior (2009, p. 57):

(...) o legislador empregou prodigamente a expressão empresa, devendo ser considerado seu significado técnico jurídico para ele, quando se realiza interpretação literária ou gramatical, não pode o jurista perder vista que no direito algumas palavras revestem uma espécie técnica que não coincide nem corresponde ao seu significado popular. Em tal caso, deve escolher-se, na dúvida, a significação técnico-jurídica, pois é de presumir que o legislador usou das palavras com plena reflexão e, portanto, se serviu delas no seu significado técnico. Em suma entende-se que não quis o legislador vincular o conceito trabalhista de empregador à noção civilista da personalidade, atributo reconhecido pelo direito à pessoa natural ou jurídica.

Assim, estando claros os pontos referentes ao sentido de empregado e empregador, será abordada algumas particularidades do contrato de trabalho, já que este tem relação direta com o tema em discussão.

3.2 Do contrato de trabalho

No que se refere ao contrato de trabalho, este é uma relação contratual existente entre empregados e empregadores, implicando em obrigações e direitos a serem seguidos por ambas as partes.

Seu amparo legal e requisitos encontram-se discriminados nos artigos 442 e 443, ambos da CLT:

Art. 442 - Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expesso, correspondente à relação de emprego.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado

Maranhão *et al* (1998, p. 228), quanto ao contrato de trabalho relata:

(...) designa um gênero muito amplo, que compreende todo contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra. O contrato de trabalho subordinado. (...) e, contrato de trabalho 'stricto sensu' é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada. (...)

Deste modo, ao se formular um contrato de trabalho, uma pessoa física se compromete a prestar serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, alteridade e pessoal a seu empregador, seja ele pessoa física ou jurídica, mediante remuneração, sendo este de caráter não eventual.

Quanto a esta questão, afirma Azevedo (2001, p. 109):

(...) O Contrato de Trabalho é dotado de especificidades que o identificam diferenciadamente em face das demais espécies integrantes do mesmo gênero. Nele, porque sinalagmático perfeito, somente duas pessoas, com qualificações também especiais, informam, formam e conformam, ao esgotamento, a integralidade do seu conjunto subjetivo: o Empregador e o Empregado. (...)

Porém, deve-se ponderar o fato de que as obrigações impostas ao empregado no contrato de trabalho não devem desprezar os direitos e garantias constitucionais garantidos por lei a pessoa, como as já citadas, dignidade, personalidade e privacidade. Sendo, em momento oportuno discutido no presente trabalho.

No que tange a relação jurídica do contrato de trabalho, este obriga ambas as partes a se comprometerem frente a suas obrigações. Sendo este o entendimento de Azevedo (2001, p. 115):

(...) O Contrato de emprego, como destacado, possui individualidade própria em decorrência de aspectos peculiares que lhe conferem também uma natureza jurídica específica. Como é próprio dos Contratos em geral, é da natureza do Contrato de emprego a constituição de obrigações distintas que devem ser reciprocamente observadas e das quais decorrem prestações diferenciadas para cada parte: para o trabalhador a obrigação é de fazer, que tem, como decorrente prestação o trabalho; para o Empregador a obrigação de dar, que tem como decorrência a (contra) prestação do salário. (...)

Acentua-se ainda a existência de alguns tipos de contrato de trabalho como o contrato por prazo determinado; contrato por prazo indeterminado; contrato de emprego individual e coletivo, além do contrato por prazo determinado descritos na Lei 9061/98¹⁰.

No que tange a sua extinção, quando este ocorre, findam-se todas suas obrigações assumidas tanto pelo empregado quanto pelo empregador, como assim define Martins (2004, p. 369): “A cessação do Contrato de Trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes”.

Lembrando que sua extinção pode se dar por iniciativa do empregador; por meio de dispensa, sendo ele por justo motivo ou não, como consta do artigo 482 da CLT; através de iniciativa do empregado; devido ao desaparecimento de uma das partes; em razão de

¹⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm

acordo mútuo das partes; culpa recíproca; advento de termo de contrato, bem como em função de motivo de força maior.

3.3 Do poder diretivo do empregador

3.3.1 Conceitos

Diante a questão Coutinho *apud* Júnior (2009, p. 62) ensina:

Etimologicamente, a palavra poder esta vinculada à idéia de chefia, consiste em fazer ou outros agirem da forma pretendida pelo emissor da vontade. Para que ocorra a aceitação desse poder e a concretização da ordem, será necessária a aceitação do comando, ou seja, o poder emanado por uma pessoa vincula-se à sujeição e obediência de outra. Transferindo-se para a relação de emprego, esse “poder” recai sobre a figura do empregador, na medida em que é o proprietário dos meios de produção; porquanto é a autoridade na empresa; porquanto pactuou em um contrato; porquanto controla juridicamente o conjunto da estrutura empresarial; porquanto assumiu o risco da atividade empresarial.

Para Nascimento (2009, p. 225), o poder diretivo consiste em: “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como à atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.

Magno *apud* Nascimento (2008, p. 79)¹¹ conceitua:

Define-se poder diretivo do empregador como a capacidade oriunda do seu direito subjetivo, ou então, da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando a realização das atividades do empreendimento.

Nascimento (2008, p. 76)¹² entende:

O poder diretivo consiste na faculdade, para o empregador, de determinar as normas, de caráter prevalentemente técnico, às quais o trabalhador deve subordinar-se no cumprimento de sua obrigação. Mais precisamente: com o exercício do poder diretivo o empregador dá uma destinação concreta (sobretudo em relação à matéria, mas igualmente quanto ao lugar e tempo) à energia de trabalho (físico e intelectual) em que o trabalhador é contratualmente obrigado a colocar e conservar a disposição da empresa de que ele depende.

Mesquita *apud* Nascimento (2008, p. 76)¹³ menciona:

Luiz José de Mesquita aduz que poder diretivo é a faculdade em virtude da qual uma pessoa, o sujeito ativo chamado superior hierárquico, exerce um direito-função sobre a atividade humana profissional de outra, o sujeito passivo chamado inferior

¹¹ <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>

¹² *Ibidem*

¹³ <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>

hierárquico, segundo o interesse social da instituição, para legislar, governar e sancionar, no que respeita à ordem da empresa.

Já Delgado *apud* Nascimento (2008, p. 76)¹⁴ elucida:

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

Subentende-se assim, que o poder diretivo esta, intimamente ligado ao contrato de trabalho e na relação de subordinação do empregado frente ao empregador.

Quanto ao termo poder diretivo, este não é abordado claramente pela legislação nacional, tanto que a CLT trata da mesma apenas por meio de uma referencia contida em seu artigo 2º quando alude que o empregador é aquele que “dirige a prestação de serviços”. (JÚNIOR, 2009, p. 63)

Assim, Nascimento (2008, p. 77)¹⁵ reforça:

A diversidade e a intensidade das formas como o poder diretivo se manifesta no cotidiano das relações trabalhistas e o empenho da doutrina, da jurisprudência e da legislação, na busca do conceito, fundamentos do poder diretivo, formas de internação e, principalmente, fixação dos limites de atuação desse poder, revelam a inegável importância desse estudo para o direito do trabalho.

Portanto apura-se o poder diretivo dado ao empregador nada mais é que a possibilidade do mesmo em conduzir as atividades laborativas da empresa, além de como serão desenvolvidas as obrigações do empregado, decorrentes do contrato de trabalho formulado entre as partes.

3.3.2 Limites ao poder diretivo

Quanto a suas limitações, Júnior (2009, p. 79) elucida:

Embora não seja fácil identificar as fronteiras do poder diretivo do empregador, certo é que este apresenta limitações. A própria natureza da subordinação existente na relação de emprego, qual seja, subordinação jurídica, evidencia que o poder de direção do empregador não é absoluto. O ordenamento jurídico brasileiro não delimita expressamente até que ponto são permitidas as atividades de fiscalização e de controle empresarial. Porém, existem regras e princípios aptos a averiguar o exercício legítima ou abusivo do poder de direção.

Felippi (2014, p. 01) pondera:

¹⁴ <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>

¹⁵ *Ibidem*

A relação de emprego é marcada por dois polos opostos, o empregador, que organiza, controla e dirige a prestação de serviço, e o empregado, que presta serviço em troca de salário. Assim, em virtude desses direitos fundamentais, na relação de emprego há a necessidade de se estabelecer limites ao poder diretivo do empregador, uma vez que o empregado é a parte vulnerável desta relação. Essa limitação se dá de maneira externa, através da Constituição, das leis, norma coletiva, contrato, e de maneira interna, por meio da boa-fé objetiva e o exercício regular do direito.

Assim, percebe-se que o empregador não pode ultrapassar os limites legais impostos a relação trabalhista, sendo o mesmo impedido de atingir negativamente os direitos do empregado.

A título exemplificativo pode-se citar os casos onde o empregado tenha direito a estabilidade financeira (gratificação) em função de ter percebido o mesmo por mais de 10 anos na mesma função como se percebe da jurisprudência abaixo:

DESTITUIÇÃO DE CARGO DE CONFIANÇA SEM JUSTO MOTIVO. GRATIFICAÇÃO RECEBIDA POR DEZ ANOS OU MAIS. INCORPORAÇÃO DEVIDA. SÚMULA 372 DO TST. No que tange à possibilidade de destituir o empregado de cargo ou função comissionada, a jurisprudência consolidou entendimento, através da Súmula 372 do TST, de que há duas limitações ao poder diretivo do empregador neste caso, a fim de respeitar o princípio da estabilidade financeira e a garantia constitucional prevista no artigo 7º, VI, da CF. A primeira limitação consiste na impossibilidade de o empregador suprimir o pagamento da gratificação quando o empregado a tiver recebido por dez anos ou mais e a dispensa da função for levada a efeito sem justo motivo. A segunda limitação impossibilita o empregador de reduzir o valor da gratificação enquanto mantiver o empregado na função. Para caracterizar-se como justo, o motivo que ensejou na destituição da função deve decorrer de alguma conduta inadequada do empregado no exercício dela ou de alguma impossibilidade subjetiva do empregado manter-se na função. Não é razoável considerar que mera reorganização administrativa ou reestruturação da empresa caracterize-se como justo motivo, eis que tais hipóteses decorrem de ato unilateral do empregador. Processo: RO00029350520115020080 SP 00029350520115020080 A28. Relator: VALDIR FLORINDO. Data: 05/08/14.¹⁶

Neste sentido, Delgado *apud* Júnior (2009, p. 79) reforça:

Mauricio Godinho Delgado sustenta que a Constituição de 1988 afastou a possibilidade de condutas fiscalizatórias por parte do empregador que agridam a liberdade e a dignidade do trabalhador, pois confrontam o universo normativo e de princípios por ela instituído. Verifica-se que, já no preâmbulo da Constituição Federal é declarado um Estado democrático de direito destinado ao exercício dos direitos sociais e individuais que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e como objetivo construir uma sociedade justa e solidária. Ainda, a regras impositivas que declaram invioláveis a intimidade e a vida privada. Assim, Godinho sustenta que todas essas regras e princípios gerais criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias e de controle na relação de emprego, tornando ilegais as medidas que venham a agredir ou cercear a liberdade e a dignidade do trabalhador.

¹⁶ <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137610056/recurso-ordinario-ro-29350520115020080-sp-00029350520115020080-a28>

Diante o relatado, contata-se a preocupação da legislação quanto à preservação dos direitos fundamentais do trabalhador que não podem ser desrespeitados.

Citam-se ainda casos que, infelizmente persistem no meio de trabalho, como a revista de bolsas e demais objetos pessoais do empregado. Esta prática, conforme a jurisprudência atual, é considerada um ato abusivo do empregador que, constrange e humilha o empregado em seu ambiente de trabalho, como se comprova da jurisprudência a seguir:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS . REVISTA APENAS VISUAL DE BOLSAS DE EMPREGADOS. INEXISTÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. O entendimento da relatora é no sentido de que bolsas, sacolas e mochilas dos empregados constituem extensão de sua intimidade, sendo que a sua revista, em si, ainda que apenas visual, é abusiva, pois o expõe, de forma habitual, a uma situação constrangedora, configurando prática passível de reparação civil (arts. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal). Entretanto, prevalece nesta Corte o entendimento de que a revista visual de bolsas e demais pertences, de forma impessoal e indiscriminada, não constitui ato ilícito do empregador, sendo este o caso dos autos. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR13339320125190007. Relator: Delafde Miranda Arantes. Data: 11/03/15.¹⁷

Outro exemplo que chama a atenção é o caso citado pela jurisprudência abaixo onde o funcionário foi obrigado a despir-se completamente na presença de seus colegas de trabalho para provar que não havia praticado furto.

Sendo evidentemente constado que o ato praticado pelo empregador configura-se como excesso de poder diretivo.

Veja o mesmo na íntegra:

REVISTA ÍNTIMA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DIREITO À INTIMIDADE. EXCESSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. No caso, o Regional, remetendo à prova testemunhal, consignou que a situação dos autos se tratava de revista íntima diária, a qual se exigia do empregado que ficasse completamente despido em frente de outros colegas para verificação de furto de valores. Assim, a revista não se limitava à fiscalização do conteúdo de bolsas e mochilas, não era superficial ou meramente visual, ao contrário, era exigido do empregado que ficasse completamente despido de suas vestes. Há de se considerar, ainda, a frequência diária com que ocorria a citada revista íntima. Esta Corte tem entendido que o poder diretivo e fiscalizador do empregador permitem a realização de revista em bolsas e pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral e sem contato físico ou exposição do funcionário à situação humilhante e vexatória. Na hipótese vertente, entretanto, tem-se nítida a extrapolção do poder diretivo da empregadora, ao exigir revistas íntimas com exposição total do corpo do trabalhador. Inquestionáveis a ocorrência de ato ilícito praticado pela reclamada e a lesão a um bem tutelado pela ordem jurídica. A reclamada subverteu ilicitamente o direito à intimidade do reclamante, que é inviolável por força de preceito da Constituição Federal (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal). Precedentes. Com efeito, o Regional, ao reformar a sentença para absolver a reclamada da condenação de pagar indenização por danos morais, ao fundamento de que a revista íntima realizada no reclamante estaria autorizada pelo poder de fiscalização do empregador, decidiu em desacordo com o art. 5º, inciso X, da Constituição da República. Desse modo, cabível o restabelecimento da sentença,

¹⁷ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175659049/recurso-de-revista-rr-13339320125190007>

no tocante à condenação da reclamada de pagar indenização por danos morais ao reclamante, no valor de R\$ 50.000,00, em razão de desrespeito ao direito à intimidade. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR 3239001920095160012 323900-19.2009.5.16.0012. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data: 09/10/13.¹⁸

Outro exemplo a ser dado é a restrição por parte do empregador ao uso de banheiros nas dependências da empresa pelos empregados:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. RECURSO INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. Esta Corte Superior entende que a restrição ao uso do banheiro configura abuso do poder diretivo do empregador e ofensa à dignidade e à privacidade do trabalhador, a caracterizar dano moral passível de reparação. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISÃO DO VALOR. Os julgados colacionados para fins de comprovação da divergência jurisprudencial não revelam a identidade fática exigida pela Súmula nº 296, I, do TST, o que impossibilita a análise do tema. Recurso de revista não conhecido. Processo: RR 8990420125030152. Relatora: Maria Helena Mallmann. Julgamento: 14/10/15.¹⁹

PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR EXORBITADO. LIMITAÇÃO DO USO DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. DANO MORAL CONFIGURADO. O poder diretivo do empregador, emanado do art. 2º, da CLT, desdobra-se no poder disciplinar, através do qual o empregador dirige a prestação de serviços dos seus empregados e, para manter o bom funcionamento do empreendimento, tem o direito-poder de estabelecer regras e aplicar sanções. Entretanto, esse poder disciplinar não é absoluto, devendo ser exercido de modo a respeitar os limites do contrato de trabalho e a preservar a dignidade do trabalhador e os seus direitos personalíssimos, tais como a sua liberdade, intimidade, honra, imagem e vida privada, tutelados constitucionalmente, e, assim, sejam evitados abusos de direito. A restrição ao uso do banheiro e a exigência patronal de autorização do supervisor para que o (a) empregado (a) o utilize, configura intolerável abuso do poder diretivo do empregador, haja vista constituir, além de desrespeito ao direito à intimidade, limitação de ordem fisiológica que viola normas de proteção à saúde, impondo à empregada situação degradante e vexatória, com único escopo de garantia de maior produtividade. Processo: RecOrd 00014991120135050192 BA 0 001499-11.2013.5.05.0192. Relatora: Luíza Lomba. Julgamento: 12/12/14.²⁰

Destaca-se ainda mais alguns exemplos do abuso do poder diretivo existente nas relações trabalhistas atuais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. EMPREGADO QUE ERA OBRIGADO A MINISTRAR DIVERSAS AULAS CONSECUTIVAS EM PÉ, SEM QUE HOUVESSE CADEIRA NA SALA DE AULA. VALOR ARBITRADO. DESPROVIMENTO. Diante da ausência de violação dos dispositivos invocados não há como admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido. Processo:

¹⁸ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24265929/recurso-de-revista-rr-3239001920095160012-323900-1920095160012-tst>

¹⁹ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247124927/recurso-de-revista-rr-8990420125030152>

²⁰ <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158327811/recurso-ordinario-record-14991120135050192-ba-0001499-1120135050192>

AIRR 4476520115090021. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Julgamento: 17/09/14.²¹

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA COBRANÇA DE METAS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Atinge a esfera íntima e psíquica do trabalhador, a ameaça de desemprego desferida pelo empregador na cobrança do atingimento de metas de lucratividade. Aplicação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Apelo obreiro parcialmente provido. Processo: RO 00013894920105010282 RJ. Relatora: Rosana Salim Villela Travesedo. Julgamento: 13/09/14.²²

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. PERÍODO NÃO ABRANGIDO PELOS CONTROLES DE JORNADA APRESENTADOS. JORNADA ALEGADA NA INICIAL. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE. SÚMULA N.º 338, I, DO TST. Os termos disposto no item I da Súmula n.º 338, do TST, não dão espaço para a interpretação conferida pelo Regional à situação dos autos, quanto ao deferimento das horas extras pela média das jornadas nos cartões de ponto juntados, pois a ausência de juntada importa em presunção de veracidade da jornada alegada na inicial. Precedentes. DIREITO DE IMAGEM. VENDEDOR. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. DANO MORAL. A determinação de uso de uniforme com logotipos de produtos comercializados pelo empregador, sem que haja concordância do empregado ou compensação pecuniária, viola seu direito de uso da imagem, conforme dispõe o art. 20 do Código Civil. Tal conduta evidencia manifesto abuso do poder diretivo do empregador, a justificar sua condenação ao pagamento de indenização, com fulcro nos arts. 187 e 927 do mesmo diploma legal. Recurso de Revista conhecido e provido. Processo: RR 14040320125050002. Relatora: Maria de Assis Calsing. Julgamento: 05/08/15.²³

Frente às jurisprudências apontadas, denota-se que infelizmente o pensamento de muitos empregadores encontra-se voltados exclusivamente aos lucros das empresas, independentemente das condições de trabalho oferecidas aos seus colaboradores. Confirmando assim a desvalorização do empregado e conseqüentemente a razão pela qual o mesmo se sente desmotivado a contribuir de maneira positiva para se atingir as metas do empreendimento.

Sendo evidente que, no Brasil, a concepção de empregado ainda é vista por muitos como um mero objeto necessário ao crescimento financeiro da empresa e de seu proprietário que, não compreende que, estando o funcionário motivado a desenvolver suas tarefas com excelência, este não irá contribuir de maneira esperada, além do fato de afetar as relações entre ambos.

É evidente que com a globalização e as inovações advindas da mesma, o pensamento quanto a questão vem sendo modificado, pois evidenciou-se que o empregado não é apenas um simples instrumento de trabalho, mas sim parte importante para o desenvolvimento da empresa o qual deve ser respeitado e valorizado de maneira correta.

²¹<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/140531962/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-4476520115090021>

²² <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/139734167/recurso-ordinario-ro-13894920105010282-rj>

²³ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219812230/recurso-de-revista-rr-14040320125050002>

Logo, além dos exemplos dados acima, pode-se concluir o assunto com as palavras de Silva (2006, p. 277):

Há que se ter em mente que o trabalhador não pode ser simplesmente um número, um elo de uma fria corrente que o ata ao lucro do empreendimento, um objeto mercável. O homem necessita do trabalho para sua sobrevivência, mas em nome dessa sobrevivência não pode sujeitar-se à indignidade da escravidão, pelo trabalho ou por relações de trabalho, ao interagir com o seu empregador ou tomador de serviços. O trabalho digno, decente, que não valoriza a máquina mais do que ao homem, deve ser a tônica de uma sociedade mais justa, com menos desigualdades.

Analisando o ponderado pelo doutrinador acima, entende-se que o mesmo expõe a forma como o trabalhador muitas das vezes é considerado pelo empregador, devendo o mesmo pensamento ser modificado, pois o trabalho não é uma forma de minimizar ou humilhar a pessoa, mas sim engrandecê-lo, possibilitando que o mesmo tenha condições de crescer profissionalmente.

4 Da implantação da informatização no meio de trabalho

É de conhecimento notório que a informática trouxe à sociedade inúmeras facilidades que permitiram diversos avanços tecnológicos e uma maior facilidade na comunicação entre as pessoas.

Estas inovações conseqüentemente chegaram ao meio de trabalho da população que acolher positivamente a informática como um aliado ao bom desenvolvimento da empresa, proporcionando a mesma maior eficácia, agilidade e grandes possibilidades de competir no mercado atual, o qual apresenta a cada dia um produto ou serviço diferente a ser apresentado ao consumidor.

A questão é confirmada por Barros *apud* Nascimento (2008, p. 182)²⁴:

O desenvolvimento da informática, além de permitir maior agilidade, diminuição de custos, maior capacidade de armazenamento e outras praticidades, gerou uma explosão de informações, que reforçam o controle do empregador sobre os empregados. As novas tecnologias facilitaram a obtenção de dados pessoais e profissionais, num contexto de concorrência acirrada no mercado nacional e internacional.

Frente a esta realidade, a informática passa a ser considerada como um aliado da empresa para se alcançar o crescimento almejado, a fim de serem atingidas as metas esperadas.

Diante disto, adentrando-se mais afundo nas inúmeras vantagens disponibilizadas com o uso da informática, cita-se a internet que vem somar o desejo do empresário em estar antenado ao mercado mundial, fazendo uso da mesma como ferramenta de trabalho.

É o que afirma Nascimento (2008, p. 183)²⁵:

Vários avanços tecnológicos são criados diariamente para servir a humanidade e facilitar a vida em sociedade. A tecnologia trouxe avanços extraordinários na área de informática e de transmissão de dados e através da internet, o interesse instantâneo de milhões de pessoas em todo o mundo que se comunicam ligadas em torno de uma rede de computadores.

O mesmo autor ainda evidência:

Os avanços tecnológicos na área de informática e transmissão de dados também chegaram ao mundo do trabalho e se incorporaram definitivamente às relações trabalhistas. A utilização de computadores, internet, correio eletrônico e outros meios de comunicação é amplamente difundida no cotidiano trabalhista, constituindo indispensável instrumento de trabalho, que facilita a execução das atividades laborativas e contribui decisivamente para a concretização dos fins almejados pela empresa. A utilização de computadores e de meios eletrônicos é um

²⁴ <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>

²⁵ *Ibidem*

fato irreversível e que integra o ambiente do trabalho de grande parte dos trabalhadores brasileiros. (NASCIMENTO, 2008, p. 183)²⁶

Por conseqüência, a informática vem incorporar ao meio de trabalho novos instrumentos como o correio eletrônico que proporciona imensuráveis facilidades a este meio, bem como agilidade no transpasse de informações importantes ao bom andamento da empresa.

Logo, uma vasta abordagem sobre a questão será realizada no decorrer dos estudos, chegando inclusive a se discutir as possibilidades de monitoramento de emails eletrônicos no ambiente de trabalho, discutindo-se a legalidade do mesmo.

4.1 Do correio eletrônico (e-mail)

Quanto ao correio eletrônico e seu desenvolvimento histórico, Junior (2009, p. 93) ensina:

Um dos mais utilizados recursos proporcionados pela rede no ambiente de trabalho chama-se *eletronic e-mail* ou correspondência eletrônica. Tal invento surgiu de uma experiência realizada por Ray Tomlison, no ano de 1971, em Cambridge, Massachusetts. Tomlison escreveu o *software* básico e o *e-mail* com as funções de send (enviar) e read (ler) motivado pela necessidade da ARPANET de ter um fácil mecanismo de coordenação. Em 1972, a utilidade di *e-mail* foi expandido, sendo escrito o primeiro programa para listar, ler seletivamente, arquivar, encaminhar e responder a mensagens. Hoje se trata da mais espetacular forma de correspondência eletrônica, através da qual os usuários podem enviar e receber mensagens, anexando documentos em formatos de texto, áudio ou vídeo a partir de um *software* de um computador ligado a uma rede de telecomunicação, como telefone, cabo, entre outras.

Ruaro (2004, p.19) destaca sua origem e função da seguinte maneira:

O eletronic mail surgiu de uma experiência realizada por Ray Tomlison, no ano de 1971, em Cambridge, Massachusetts que, embora exitosa, naquela oportunidade não teve grande repercussão. Trata-se de correspondência eletrônica através do qual os usuários poderão enviar e receber mensagens, anexando documentos em formatos de texto, áudio ou vídeo a partir de um software de um computador ligado a uma rede de telecomunicação, como telefone, cabo, etc.

Frente a sua conceituação, Ferreira *apud* Veiga (2012, p. 42)²⁷descreve: “o correio eletrônico é um meio de comunicação baseado no envio e recepção de mensagens, através de uma rede de computadores, onde cada usuário possui um endereço eletrônico para se corresponder”

²⁶ <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>

²⁷ http://repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/261/PF2012Marilia_da_Veiga.pdf?sequence=1

Souza *apud* Mello (2013, p. 01)²⁸ destaca sua importância para o contexto atual em que a sociedade vive:

O e-mail (eletronic mail), correspondência eletrônica, é um dos mais utilizados recursos proporcionados pela Net, pois é através dele que os usuários poderão se comunicar, enviando e recebendo mensagens, anexando documentos em formato de textos, incluindo-se aí sons e imagens, gerados em outros programas. É a forma básica de interação entre pessoas na Internet (e também nas intranets e extranets), possibilitando que uma pessoa possa enviar e receber mensagens eletrônicas a partir de um software cliente de correio eletrônico instalado no computador (ou no celular, televisão, etc) e interligado a uma rede de telecomunicação (telefone, ondas, cabo...). A mensagem, com ou sem anexos, sai do computador (pela porta 25 do protocolo TCP/IP, que fica em listening), vai até o servidor provedor de acesso (daeman) e daquele local é enviado de forma instantânea para o servidor do destinatário, que as armazena em um queue, sendo que quando o usuário abre seu programa específico de correio eletrônico, o navegador, dito servidor envia-lhe ao seu micro as mensagens recebidas (pela mesma porta de envio, efetuando-se uma conexão inboundentre os dois servidores). A recepção de e-mails pelo usuário é realizada com o POP3 que também é um servidor que deixa a porta 110 em listen, É a porta utilizada para se autenticar e receber as mensagens correspondentes. Pode haver comunicação entre o vizinho da mesa ao lado, até com alguém de qualquer parte do mundo, sem sair da frente do computador.

Quanto a sua popularização, Junior (2009, p. 94) transpassa:

Estudos apontam que o email tornou-se uma das formas de comunicação mais populares. Entre os anos de 2006 e 2007, o uso da internet para comunicação expandiu-se de 78% a 89%, sendo que o envio e o recebimento de emails elevaram-se de 65% para 78%. No ano de 2007, dentre aqueles que utilizaram a internet diariamente, o percentual de pessoas que possuem contas de email foi de 94%. Desse universo, grande parte dos usuários acessa sua conta no trabalho todos os dias para checar seus emails.

Paesani considera o correio eletrônico como sendo uma troca de mensagens a distância, as quais podem ser guardadas e também denominadas como e-mails. (PAESANI, 2012, p. 13)

4.1.1 Correio eletrônico pessoal e corporativo

Importante destacar que, o correio eletrônico surgiu primeiramente, apenas com o fim de facilitar a comunicação entre as pessoas, como uso exclusivamente pessoal.

No entanto, conforme a população se desenvolvia e a globalização crescia, surgiu a necessidade de incorporação deste meio de comunicação aos locais de trabalho, passando esta prática a ser um procedimento comum nas empresas.

²⁸ <http://jus.com.br/artigos/24509>

Logo, deve-se ponderar o uso do correio eletrônico pessoal e corporativo, sendo que a utilização do mesmo de forma pessoal é vislumbrado por Milagres (2012, p. 601) como sendo:

Na conta de correio eletrônico particular é a pessoa física quem contrata os serviços de um provedor de acesso, com a finalidade de criar um endereço eletrônico pessoal. Nesse caso, cabe a ela determinar o codinome que deseja adotar em seu endereço, ou seja, eleger seu próprio login e respectiva senha para acesso. Portanto, a comunicação se realiza por meio de conta privada do usuário – que detém sua titularidade e suporta com os custos da prestação de serviços do provimento de acesso e conexão.

No contexto empresarial, é dado ao e-mail a denominação de e-mail corporativo, sendo considerado este como um instrumento de trabalho disponibilizado ao colaborador pela empresa empregadora, a fim de que este seja utilizado exclusivamente para fins de trabalho. (CARNEIRO, 2007, p. 87)

Em 2005 o Tribunal Superior do Trabalho, por meio do processo nº. 613/2000-013-10-00 fez menção à distinção entre email corporativo e email pessoal, como descrito abaixo:

Parece-me imperativo, a propósito, desde logo, distinguir duas situações básicas: “e-mail” particular ou pessoal do empregado e “e-mail” corporativo. No caso de “e-mail” particular ou pessoal do empregado — em provedor próprio deste, ainda que acessado louvando-se do terminal de computador do empregador— ninguém pode exercer controle algum de conteúdo das mensagens porquanto a Constituição Federal assegura a todo cidadão não apenas o direito à privacidade e à intimidade como também o sigilo de correspondência, o que alcança qualquer forma de comunicação pessoal ainda que virtual. É, portanto, inviolável e sagrada a comunicação de dados em e-mail particular. Outra situação, a meu juízo, bem diversa, é aquela do chamado e-mail corporativo, em que o empregado utiliza-se de computador da empresa, de provedor da empresa e do próprio endereço eletrônico que lhe foi disponibilizado pela empresa, tudo para a utilização estritamente em serviço. Ilustrativamente, pode-se afirmar que o e-mail corporativo é como se fosse uma correspondência em papel timbrado da empresa. O “e-mail” corporativo distingue-se do e-mail pessoal ou particular do Empregado, na medida em que aquele equivale a uma ferramenta de trabalho que a própria empresa coloca à sua disposição para utilização em serviço. O “e-mail” corporativo é disponibilizado pelo empregador ao empregado, louvando-se na confiança de que o empregado dele se utilizará em serviço e de forma adequada e ética.²⁹

Em relação a sua funcionalidade, Zamberlan (2012, p. 52)³⁰ leciona:

Relativamente ao ramo trabalhista, pode-se afirmar que a informática e suas benesses inserem-se constantemente no dia-a-dia laboral. Há trocas de informações e repasse de diretrizes empresariais entre empregado e empregador ou mesmo entre empregados; divulgação de ordens e referências atinentes aos serviços e produtos que integram certa atividade empresarial; estipulação de metas de vendas e

²⁹https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAAahUKEwjJ-8zE-bzIAhUGHJAKHR0dDeY&url=http%3A%2F%2Fwww.tirio.org.br%2Fmedia%2Ffacordao_inteiro_teor_justa_causa_por_email_pornografico.doc&usq=AFQjCNGnhewGE9F2mBIW6_YrCbSUa3VD0w&sig2=OAIYcs3-cC3MuzzxhkXOMg&cad=rja

³⁰http://repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/246/PF2012Jonas_Cervo_Zamberlan.pdf?sequence=1

produção, bem como o acompanhamento destas, entre vários outros objetivos e facilidades que são estabelecidos pela correspondência eletrônica.

Assim, compreende-se que o e-mail corporativo funciona principalmente como ferramenta de troca rápida de mensagens, sem que estas precisem ser seladas e colocadas numa caixa de Correios para que cheguem aos seus destinatários. Proporcionando maior agilidade no transpasse de informações, inserindo a empresa no mercado globalizado, obtendo, assim, um melhor desempenho de suas atividades. (MELLO, 2013, p. 01)³¹

Destacando ainda que, como relatado acima por Milagres, no caso da utilização do email pessoal, este é criado exclusivamente pelo indivíduo, utilizando-se de identificadores próprios para sua identificação.

Diferentemente do que ocorre no momento da criação do email empresarial, o qual é criado para o colaborador contendo o nome da empresa para a qual o mesmo labora, como destaca Sponchiado (2009, p. 60):

O e-mail corporativo é criado pela empresa, através do uso de seus servidores. Sua utilização é direcionada aos fins da empresa e não de cunho particular. Ocorrendo o desligamento do empregado do quadro de funcionários do empregador, automaticamente o seu e-mail corporativo será extinto do servidor, deixando de existir.

Diante as palavras do doutrinador acima, subentende-se que o email corporativo é criado pela empresa com o intuito de ser utilizado especificamente para fins de trabalho, não sendo permitido que o colaborador o utilize para outros fins, sob pena de seu desligamento do quadro de funcionários da empresa.

Confirmando o citado acima, percebe-se o posicionamento de Veiga (2012, p.42)³²:

Fica evidente que o e-mail corporativo é uma das ferramentas de trabalho que o empregador fornece ao obreiro com a finalidade de bem cumprir com as suas funções, não havendo o uso particular desse instrumento, mas somente, com o intuito de realizar a prestação de serviços. Sendo importante salientar, que justamente por possuir essa finalidade, quando do rompimento do vínculo contratual o e-mail é abolido.

Aclarando a questão, Milagres *apud* Veiga (2012, p. 42)³³ sabiamente se posiciona diante o problema:

Além disso, o empregador também fornece o computador e outras ferramentas de trabalho para o obreiro desempenhar suas funções, tendo em vista que este não irá se tornar proprietário desses instrumentos. Assim sendo, é do empregador o e-mail e constará o nome do funcionário e também da empresa que o fornece, reforçando a idéia de que o e-mail corporativo existe tão somente para fins de trabalho.

³¹ <http://jus.com.br/artigos/24509>

³² http://repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/261/PF2012Marilia_da_Veiga.pdf?sequence=1

³³ *Ibidem*

No entanto, surge-se aí a discussão frente ao respeito da privacidade e o sigilo do correio eletrônico que devem ser devidamente respeitados pelo empregador, dando ensejo a vários posicionamentos frente a contenda, havendo aqueles que defendem os argumentos dos empregadores que argumentam o fato do email corporativo ser exclusivamente para fins de trabalho, pois caso contrário, sendo este usado para fins diversos, o colaborador utiliza suas horas de labor para outros fins, prejudicando a empresa.

Noutro vértice, há a colocação de que se deve respeitar a privacidade do colaborador em seu ambiente de trabalho, não sendo permitido que seu correio eletrônico seja vasculhado, já que a lei garante a devida proteção do sigilo do correio eletrônico.

Posicionamentos esses que serão vastamente discutidos no decorrer do trabalho a fim de se obter uma opinião mais clara quanto à problemática.

4.1.2 Do direito a privacidade

Importante deixar claro também que a lei garante a pessoa o direito a privacidade frente à informática, onde se engloba prática de monitoração a proteção ao sigilo do correio eletrônico como relatado por Bellavista *apud* Júnior (2009, p. 95):

Na atualidade, o ponto central do debate esta na invasão da privacidade possibilitada pelos novos aparatos tecnológicos, pois a facilidade na obtenção de dados pessoais inequivocamente acaba por cercear a liberdade das pessoas, tornando cada vez mais cristalina a necessidade de proteção a intimidade e a vida privada. Veja-ser que, por exemplo, a coleta de informações e a formação de banco de dados começaram a ser adotadas pelo Estado e também, por instituições privadas, que passaram a utilizá-las como verdadeira mercadoria, possibilitando as empresas a averiguar a situação econômica de clientes, controlar os inadimplentes e, até mesmo, a venda de cadastro de consumidores por empresas especializadas. Há, inclusive, quem sustente uma certa transformação na definição no direito da privacidade, trasladando-se do “direito de ser deixado em paz” para “ o direito a controlar o uso que os outros fazem das informações que me digam respeito”.

Percebe-se que o citado autor coloca em evidencia a facilidade de obtenção de dados particulares de um indivíduo por meio da internet. Assim, faz-se evidente o dever do Estado em usar de todos os meios legais possíveis para resguardar o direito do cidadão em ter suas informações contidas em seu correio eletrônico em sigilo.

Logo, neste processo evolutivo, considerando que o correio eletrônico é um meio de comunicação amplamente utilizado na atualidade, devendo analisar qual a proteção a privacidade incidente sobre a comunicação eletrônica. (JÚNIOR, 2009, p. 96)

Tratando de uma inovação relativamente recente, não há disposição legal expressa em relação ao correio eletrônico como meio de correspondência ou comunicação, protegido

pela inviolabilidade do sigilo. Note-se que a CRFB/88, em seu artigo 5º, inc. XII garantiu o direito à intimidade dos meios de comunicação pessoal, declarando inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações, não fazendo, todavia, referencia ao correio eletrônico. (JÚNIOR, 2009, p. 96)

Neste ponto, importante destacar o estudo do Ministro Nelson Jobim, o qual ressaltou a tendência do Supremo Tribunal Federal em considerar a invasão do correio eletrônico não como violação de correspondência, mas da privacidade, diferenciando o e-mail da carta ordinária.

Este argumento se da pelo contido na Lei 6.538/78³⁴ que trata dos serviços postais, em seu artigo 7º, § 1º, traz, em *numerus clausus*, o que é passível de ser objeto de correspondência, não fazendo menção neste rol o correio eletrônico:

Art. 7º: Constitui serviço postal o recebimento, expedição, transporte e entrega de objetos de correspondência, valores e encomendas, conforme definido em regulamento.

§ 1º - São objetos de correspondência:

- a) carta;
- b) cartão-postal;
- c) impresso;
- d) cecograma;
- e) pequena - encomenda.

Silva (2005, p. 438) destaca:

Ao declarar que é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e telefônicas, a Constituição está proibindo que se abram cartas e outras formas de correspondência escrita, se interrompa o seu curso e se escutem e interceptem telefonemas. Abriu-se excepcional possibilidade de interceptar comunicações telefônicas, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual. Vê-se que, mesmo na exceção, a Constituição preordenou regras estritas de garantias, para que não se a use para abusos.

Portanto, é perceptível que a Lei 6.538/78³⁵ não cita o email eletrônico como um meio de comunicação a ser protegido. Fatalmente em função de que na citada lei é datada de 1978, época em que a internet ainda não um meio de comunicação usual entre a população.

Assim, a lei deve ser interpretada de acordo com necessidades surgidas com a evolução, como no caso em destaque, onde a lei de 1978 não inclui o email eletrônico como um meio de comunicação, mas que atualmente, em 2015, deve ser interpretado como tal, como cita Coimbra *apud* Souza (2009, p. 52)

³⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6538.htm

³⁵ *Ibidem*

A Internet oferece apenas uma evolução do modo de transmissão de dados e correspondência, portanto, a aplicação das regras atinentes aos outros meios de comunicação como telegráfica, radioelétrica ou telefônica são plenamente aplicáveis aos casos de transmissão de informação via meio eletrônico (E-mail), até porque esta é apenas uma evolução daqueles meios mais antigos, dispostos no Código Penal. Esta adequação legislativa, decorrente dos avanços da tecnologia é fundamental para gerar segurança para a sociedade. Vale ressaltar que o bem jurídico tutelado pelo ordenamento é o mesmo, tanto nos casos de violação de informações de E-mail, quanto nos relativos à comunicação telegráfica, radioelétrica ou telefônica, ou seja, a inviolabilidade das informações transmitidas.”

Faz-se ainda relevante uma interpretação quanto ao determinado pelo artigo 5º da CRFB/88, frente ao seu inciso XII, por meio das palavras de Souza *apud* Júnior (2009, p. 97):

Nesse passo, faz-se oportuno interpretar a disposição do inciso XII do artigo 5º da Constituição Federal, para melhor compreensão acerca o seu alcance em relação a comunicação eletrônica. Tal tarefa pode ser realizada a partir da análise do sigilo referido no dispositivo acima citado, pois o resguardo da correspondência é uma especialização do direito à intimidade, inserido na tutela da privacidade. (...) Esta abriga, em sentido lato, grande parte do direito da personalidade, encontrando-se, em um campo mais restrito, a intimidade entre os objetos da sua tutela. Localiza-se o direito ao segredo ou ao sigilo. Portanto, a inviolabilidade do sigilo da correspondência garante ao indivíduo o direito de excluir do conhecimento de terceiros todos os fatos atinentes à vida privada.

Logo se subentende que este tipo de proteção é estendido aos demais tipos de correspondência o que engloba a correspondência eletrônica, sendo possível integrá-la nas garantias contra sua violação, indo contrariamente com o pensamento do Ministro Nelson Jobim.

Reforçando este entendimento, têm-se as palavras de Paiva (2002, p. 29):

O bem constitucionalmente protegido é a liberdade das comunicações e a reserva sobre a comunicação emitida, com independência do contido na mesma. O direito abarca tanto a interceptação em sentido estrito (que supõe a apreensão física do suporte da mensagem – com conhecimento ou não do mesmo – ou captação, de outra forma, do processo de comunicação) como pelo simples conhecimento antijurídico do comunicado (abertura da correspondência alheia guardada por seu destinatário, por exemplo). O segredo postal configura-se, em consequência, como um direito derivado do direito ao segredo das comunicações. Assim acreditamos não restar dúvidas que a cobertura do preceito constitucional também é estendida ao correio eletrônico, levando-se em consideração que o preceito fundamental protege o segredo das comunicações independentemente do meio utilizado.

Complementando esta linha de raciocínio, Júnior (2009, p. 97) ainda deixa claro que:

A proteção do inciso XII do artigo 5º da CF ao direito à inviolabilidade do sigilo “não tem como objeto os dados em si, mas a sua comunicação restringida (liberdade de negação). A troca de informações privada é que não pode ser violada por sujeito e à comunicação”. Restringe-se inclusive, que a violação da confidencialidade da correspondência é considerada crime, lação da confidencialidade da correspondência é considerada crime nos termos do artigo 151 do Código Penal brasileiro.

Neste sentido Moraes (2005, p. 241) também faz suas colocações:

Importante destacar que a previsão constitucional, além de estabelecer expressamente a inviolabilidade das correspondências e das comunicações em geral, implicitamente proíbe o conhecimento ilícito de seus conteúdos por parte de terceiros. O segredo das correspondências e das comunicações é verdadeiro princípio corolário das inviolabilidades previstas na Carta Maior. O preceito que garante o sigilo de dados engloba o uso da informação decorrentes da informática. Essa nova garantia, necessária em virtude da existência de uma nova forma de armazenamento e transmissão de informações, deve coadunar-se com as garantias de intimidade, honra e dignidade humanas, de forma a impedir as interceptações ou divulgações por meios ilícitos.

Por fim, pertinente a questão apresentar alguns exemplos de casos onde se configurou o dano moral por violação de correspondência eletrônica, demonstrando que a legislação atual passou a observar com maior atenção estes casos:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E VIOLAÇÃO DE CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA (E-MAIL). Trata-se de pedido de indenização por danos morais, em razão de assédio moral e violação de correspondência eletrônica (e-mail). O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto probatório, entendeu que ficou comprovado o assédio moral (por meio de perseguição, rigor excessivo e chacota) e a violação da correspondência eletrônica (chacota baseada no conteúdo dos e-mails), ferindo direitos da imagem e vida privada da reclamante. Assim, sob o enfoque probatório, não há como se chegar a conclusão contrária nesta esfera recursal, pois, nos termos da Súmula nº 126 do TST, é vedado o reexame do conteúdo das provas produzidas e a sua valoração. A aplicação da Súmula nº 126 do TST impede o exame da alegação de violação de lei e de que foi contrariada súmula, bem como dos arestos colacionados. Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. A jurisprudência desta Corte estabelece que a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral apenas é viável quando a condenação é irrisória ou exorbitante. No caso, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), e, ante os fatos consignados (assédio moral e violação de correspondência eletrônica), não é desproporcional o valor fixado, o que não justifica a excepcional intervenção desta Corte no feito. Recurso de revista de que não se conhece. Processo: RR 3151320135090029. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgamento: 25/02/15.³⁶

Portanto, não há argumentos plausíveis que justifiquem a exclusão do correio eletrônico como um bem a ser protegido pelo Estado.

4.2 Da violação do email corporativo pelo empregador

Frente à observância do direito ao respeito à vida privada do indivíduo em seu local de trabalho, bem como sua colocação frente ao correio eletrônico, Júnior (2009, p. 95) se posiciona:

(...) o processo de evolução tecnológico vivenciado proporcionou inúmeras utilidades aos cidadãos, a fim de facilitar e modernizar as relações sociais. No entanto, uma das consequências nefastas da informatização que pode ser

³⁶ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170287595/recurso-de-revista-rr-3151320135090029>

mencionada se releva no perigo que a informática pode representar à vida privada as pessoas.

Logo, Júnior faz colocações acerca da necessidade do respeito da vida privada da pessoa com o surgimento das inovações tecnológicas advindas da globalização, onde se inclui o email corporativo que, como já dito, tornou-se um instrumento de trabalho importante para o dinamismo de uma empresa.

No entanto, há correntes de pensamento distintas frente à questão, sendo uma defensora da legalidade da violação do email corporativo pelo empregador e a contrária, como será discutido abaixo.

4.2.1 Defensores da possibilidade de violação do email corporativo pelo empregador

Primeiramente faz-se importante compreender como ocorre o monitoramento do email corporativo, o que é demonstrado por Souza *apud* Souza (2009, p. 39):

O monitoramento eletrônico é feito através de programas que registram os sites visitados por seus funcionários e com que frequência, bem como filtram, registram, e classificam automaticamente cada palavra que passa pelos e-mails de suas redes. Sabe-se quais pessoas recebem ou enviam mais mensagens, as mais longas que atravancam as redes, as de conteúdo comprometedor, etc. Com tais softwares é possível visualizar os textos de mensagens e anexos, bem como fazer buscas nos textos. Há também programas que rastreiam a origem/destino dos e-mails. Enfim, os programas, que são na realidade filtros, compilam os dados baseados nas páginas visitadas, tempo gasto em cada página, número de mensagens eletrônicas e seus tamanhos, conteúdo das mensagens e tempo gasto em atividades eletrônicas.

Souza ainda relata que o monitoramento pode ser exercido de duas maneiras, sendo a primeira quando a empresa observa e registra os sites visitados pelo empregado. E a segunda ocorre quando, através de programas específicos, é feito um controle sobre o conteúdo das mensagens enviadas e recebidas pelos empregados. (SOUZA, 2009, p. 39)³⁷

Júnior (2009, p. 109) demonstra melhor as possibilidades existentes para se monitorar um email corporativo:

Através da utilização de softwares de fiscalização é possível visualizar os textos das mensagens, bem como fazer busca daquelas contendo anexos terminados em “exe”, como vídeos animados que sobrecarregam as redes, tornando os computadores mais lentos. Podem-se procurar linhas de assuntos como designação “fxd” ou “re”, ou ainda frases como procura de emprego ou currículo em anexo e buscar, também muitas mensagens enviadas em um só dia por um único funcionário a destinatários fora da empresa ou dos interesses dela. Além disso pode-se localizar as palavras do tipo confidencial, segredo, secreto ou pertencente a empresa, buscar termos pejorativos, racistas, ou palavras como sexo, uma vez que podem ser trotes ou mensagens de teor ameaçador ou incomodo que podem motivar prejuízo à empresa.

³⁷<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

Paiva *apud* Souza (2009, p. 40) confirma:

Ocorre que há meios na informática que permitem que esta vigilância seja feita de forma mais sutil, através do controle do endereçamento ou de palavras chaves no campo “assunto”, de forma que o acesso ao conteúdo da mensagem do correio eletrônico seja feito somente quando constatados indícios de conduta ilegítima do empregado, o que seria mais adequado, além de propiciar maior segurança para empregado e empregador.

Assim constata-se que as possibilidades de monitoramento do email corporativo da empresa são inúmeras, principalmente com as ofertas disponibilizadas pelo mercado consumerista, como relata Júnior (2009, p. 107/108) o qual exemplifica umas das incontáveis publicidades que oferecem meios de monitoramento de empresas:

Big brother no escritório: durante a elaboração daquele relatório importantíssimo ou a redação de uma proposta comercial que pode salvar a vida da empresa, o funcionário para saber o resultado do jogo de futebol na internet, ler piadinhas no e-mail e ainda aproveita para jogar conversa fora pelo MSN e messenger. Outro envia mensagens eróticas pelo e-mail eletrônico da empresa. Insatisfeito com o trabalho, um terceiro empregado manda arquivos confidenciais da companhia para um concorrente. Como saber se uma dessas práticas de perda de produtividade ou fonte de problemas jurídicos não acontece neste momento em sua empresa? Somente com a adoção de soluções que permitam monitorar o uso dos computadores “...” além de gerar relatórios de atividades, o administrador da rede consegue bloquear a visita de sites indevidos determinar o tipo de arquivo, o tamanho do download que cada usuário pode realizar e até mesmo restringir o horário que o empregado pode se conectar a internet. Para o controle de mensagens eletrônicas, os programas SecuriQ e o MailMarshall incluem funções para filtragem de email por palavras com texto e tipo de arquivo anexado, impedindo a entrada e a saída de dados não autorizados (...) o fluxo de emails também é o alvo do MailDetective. (...) o produto emite relatórios com dados que possibilitam saber com quem o funcionário está trocando mensagens, qual o volume de textos pessoais e profissionais gerados por ele e tipo de arquivo enviado ou recebido. Com os relatórios de uso, os gerentes podem saber se seus funcionários utilizam o email de maneira adequada. (...) Ao contrato de outras soluções da categoria, o VlopeEscudo, da Inova (...) é comercializado na forma de um serviço, com a assinatura mensal. O fluxo de mensagens eletrônicas é direcionado (...) onde a ferramenta faz a análise de seu conteúdo. (...) Caso o cliente queira, também é possível instalar o VlopeEscudo em sua empresa, com o pagamento de uma taxa de instalação e custos com equipamento. A solução oferece acesso ao conteúdo das mensagens inadequadas, selecionadas com a checagem de palavras como sexo ou mp3 e permite restringir o uso do correio eletrônico, impedindo que um funcionário envie, por exemplo, uma mensagem para mais de vinte destinatários. Além disso, inclui filtros para spam que combate a vírus.

Quanto aos defensores de tal prática, há aqueles que consideram a utilização do email corporativo da empresa pelo colaborador para fins pessoais como prática ilegal, motivadora de demissão por justa causa do trabalhador.

Situação esta amplamente discutida por Maltinti (2010, p. 2014) que considera como devida:

(...) percebe-se que quem está comunicando por e-mail é a empresa, por intermédio de seu preposto. E, a função precípua da inviolabilidade de comunicação no caso é a

proteção das informações da empresa e não das do funcionário, este é mero operador do instrumento de trabalho.

Assim a autora acima entende que, sendo o email corporativo utilizado pelo colaborador para fins pessoais, esta fazendo uso da imagem da empresa, a qual além de estar sendo prejudicada com o rendimento de trabalho, tem seu nome vinculado a práticas pessoais exercidas pelo funcionário.

Souza *apud* Souza (2009, p. 37)³⁸ faz a seguinte colocação quanto a função do email corporativo:

Depois de estabelecido o vínculo empregatício a empresa concede o endereço eletrônico empresarial, colocando gratuitamente à disposição dos funcionários uma ferramenta de trabalho - tecnológica -, estritamente em razão de contrato de trabalho existente, com a finalidade precípua de desenvolver as atividades inerentes ao cumprimento de suas tarefas funcionais.

Mendonça (2014, p. 01)³⁹ também se posiciona frente a questão, citando a lei 12.737/12⁴⁰, também conhecida como a lei Carolina Dikmann em função da repercussão do caso ocorrido com a atriz Carolina Dikmann, onde classifica como crimes a invasão, a obtenção e a transmissão de comunicações eletrônicas privadas, sejam estas arquivos, conversas ou informações:

A quebra do sigilo dos meios de comunicação digitais possui respaldo e proteção na Constituição Federal e no Marco Civil da Internet. Essa proteção garante ao usuário o direito à indenização por danos causados pela violação indevida de sua privacidade. A legislação penal, por meio da Lei Carolina Dieckmann (Lei nº 12.737/12), classifica como crimes a invasão, a obtenção e a transmissão de comunicações eletrônicas privadas, sejam estes arquivos, conversas ou informações.

Consequentemente essa questão também se incorpora aos emails corporativos, o qual sendo utilizado pelo empregado com fins diversos ao real devido pode implicar em sanções penais. É o que entende Mendonça (2014, p. 01)⁴¹:

(...) O email corporativo, que é acessado por ferramentas disponibilizadas pela empresa, não exige privacidade como o e-mail privado. Assim, é importante que o funcionário não utilize o e-mail corporativo de maneira indevida, negligente ou maliciosa, pois pode haver consequências e responsabilidades para a empresa, segundo o artigo 932, inciso III, do Código Civil, e a recém-aprovada Lei Anticorrupção.

Confirmando o citado acima, Barreto (2006, p. 78) faz a seguinte colocação:

³⁸<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

³⁹ <http://noticias.uol.com.br/opiniaocoluna/2014/08/21/empresas-podem-monitorar-e-mails-corporativos-de-funcionarios.htm>

⁴⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112737.htm

⁴¹ <http://noticias.uol.com.br/opiniaocoluna/2014/08/21/empresas-podem-monitorar-e-mails-corporativos-de-funcionarios.htm>

Importante ressaltar nesse aspecto que os equipamentos compõem o acervo de funcionamento da empresa, sendo, portanto, os computadores e programas de propriedade da empresa. É sabido que o empresário é quem assume todos os riscos do empreendimento e, dessa forma, também responde civilmente pelas ações de seus empregados, imperando a culpa in eligendo e a culpa in vigilando, no tema sob estudo, em consonância com a posição adotada pelo Código Civil brasileiro de 2002 e pacificada pelo Supremo Tribunal Federal, por intermédio da Súmula nº 341: “Súmula nº 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Código Civil: [...] 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; (...)”

Faz-se nesse ponto clara a preocupação do empregador em ser responsabilizado pelas atitudes de seus prepostos quando da utilização do email corporativo da empresa, já que esta pode ser responsabilizada pelo mesmo.

Por esta razão, defende-se a tese de que não pode ser configurado como invasão de privacidade o monitoramento da empresa dos emails corporativos de seus empregados, destacando ainda que:

(...) Sendo assim, é seguro afirmar que a empresa ou o empregador pode, sim, fiscalizar o que é feito por seus funcionários em seu e-mail corporativo. A questão do monitoramento do e-mail corporativo é bastante polêmica e tem sido enfrentada pelos tribunais com cautela e bom senso. (MENDONÇA, 2014, p. 01)⁴²

Diante a problemática, percebe-se que tanto empregado quanto empregador tenham cautela quanto ao uso dos emails corporativos da empresa, devendo o empregador informar e instruir seus colaboradores quanto a utilidade de tais emails e as restrições frente a sua utilização.

Frente esta linha de raciocínio, Mendonça (2014, p. 01)⁴³ destaca:

A maioria das decisões judiciais tem sido no sentido de que se o empregado for previamente avisado que o e-mail da empresa deve ser usado apenas para fins profissionais, a empresa poderá monitorar o conteúdo sem ferir a norma constitucional. O estabelecimento de uma regulamentação interna é tão importante que a Lei Anticorrupção, por exemplo, considera a criação de códigos de ética e conduta pelas empresas. No entanto, se o empregado eventualmente utilizar o e-mail corporativo para assuntos particulares, deve ter consciência de que o acesso pela empresa ou pelo empregador não caracteriza violação de sua privacidade ou intimidade – que é, inclusive, o entendimento pacífico dos tribunais.

Ressalta-se que a jurisprudência, em alguns casos, considera a utilização abusiva do email corporativo pelo empregado como um fator motivador de demissão por justa causa, como se prova por meio de jurisprudência abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. UTILIZAÇÃO DE EMAIL CORPORATIVO PARA INSULTOS. JUSTA CAUSA CONFIGURADA. APURAÇÃO COM DISPENSA

⁴² <http://noticias.uol.com.br/opiniaocolumna/2014/08/21/empresas-podem-monitorar-e-mails-corporativos-de-funcionarios.htm>

⁴³ *Ibidem*

POSTERIOR: A utilização de email corporativo para insultar o destinatário, empregando inclusive palavras de baixo calão, afeta a imagem da empresa e constitui motivo para dispensa por justa causa, por mau procedimento, sendo que o desligamento após a apuração dos fatos não afasta a imediatividade necessária à dispensa motivada. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. Processo: RECORD 1109200943102000 SP 01109-2009-431-02-00-0. Relator: Wilma Nogueira De Araujo Vaz Da Silva. Julgamento: 01/12/2009.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. CABIMENTO. ART. 482, b e h. É legítima a despedida por justa causa, nos termos do artigo 482, alíneas b e h da CLT, uma vez que ficou devidamente provada a conduta indisciplinada e incontinente do empregado, quando, descumprindo orientações expressas do empregador as quais tinha ciência, enviava e recebia correspondências eletrônicas de cunho pornográfico através do provedor do empregador e por meio de seu e-mail corporativo, ocasionando, assim, a quebra de fidedignidade justificadora da rescisão contratual. Recurso ordinário conhecido e improvido. Processo: 1 226200701616000 MA 01226-2007-016-16-00-0. Relator: Américo Bedê Freire. Julgamento: 28/09/10.⁴⁴

No primeiro exemplo, fez evidente que o funcionário fez uso do email da empresa para insultar terceiros, e no segundo era encaminhado material pornográfico, vinculando o ato a empresa, o que influi negativamente na imagem desta.

Situação esta ensejadora de falta praticada pelo empregado, contida no artigo 482 da CLT.

Defendo a questão, têm-se as palavras de Neto (2003, p. 44):

A utilização e monitoramento das informações via correio eletrônico encontra limites na proteção à intimidade e a privacidade do emprego, além da inviolabilidade do e-mail, enquanto espécie de correspondência especial, por entendimento analógico do art. 5º, XII, da CF (sigilo de correspondência). Trata-se de garantias constitucionais, ressaltando-se, apenas, que nenhuma liberdade individual é absoluta. Ou seja, tais garantias não poderão ser utilizadas como escudo para práticas delituosas [...] o fato de o empregado descumprir determinação para o uso do e-mail apenas em serviço poderia ser grave o suficiente para configurar justa causa em casos extremos. Mas isso não legitima o abuso do direito do empregador que, com base no seu poder diretivo, pretenda violar a intimidade do empregado através da verificação das mensagens por ele enviadas pelos equipamentos de informática de propriedade da empresa. Certamente, haverá outras formas de se constatar e demonstrar a violação da norma contratual que veda a utilização dos computadores para questões.

Acerca do problema, Júnior (2009, p. 99) destaca:

As empresas que utilizam os recursos da *internet* passam por situações de má utilização da rede de computadores pelos empregados: são casos de acesso a sites pornográficos, envio de mensagens ofensivas, humorísticas ou pornográficas que podem acarretar um desconforto no ambiente do trabalho e produzir queda da produtividade, pois, com tais práticas, há relativa desconcentração e desvirtuamento das atividades laborativas sem uma justificativa razoável, desperdiça-se tempo com assuntos não relacionados ao trabalho, além de se tornar improdutivo sob qualquer ótica.

⁴⁴ <http://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16506499/1226200701616000-ma-01226-2007-016-16-00-0>

Melo destaca ainda o entendimento da jurisprudência frente ao monitoramento do email eletrônico pelo empregador:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - E-MAIL CORPORATIVO - ACESSO PELO EMPREGADOR SEM A ANUÊNCIA DO EMPREGADO - PROVA ILÍCITA NÃO CARACTERIZADA. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, **o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho**, fornecida pelo empregador ao seu empregado, motivo pelo qual deve o obreiro utilizá-lo de maneira adequada, visando à obtenção da maior eficiência nos serviços que desempenha. Dessa forma, **não viola os arts. 5º, X e XII, da Carta Magna a utilização, pelo empregador, do conteúdo do mencionado instrumento de trabalho**, uma vez que cabe àquele que suporta os riscos da atividade produtiva zelar pelo correto uso dos meios que proporciona aos seus subordinados para o desempenho de suas funções. Não se há de cogitar, pois, em ofensa ao direito de intimidade do reclamante. (AIRR - 2562-81.2010.5.01.0000 Ministro Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/10/2010). (*grifado*) (MELO, 2013, p. 01)⁴⁵

Outro ponto a ser ponderado é a justificativa dada pelas empresas de que informações sigilosas podem ser direcionadas a concorrência, o que pode levar a falência do empreendimento.

Assim, o empregador argumenta que os monitoramentos dos emails corporativos também possuem a finalidade de coibir este tipo de prática, garantindo o sigilo de suas informações.

Justificando este entendimento, tem-se a jurisprudência abaixo:

RECONVENÇÃO. DANO MORAL À PESSOA JURÍDICA. APROPRIAÇÃO INDEVIDA DE CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA E FURTO DE INFORMAÇÕES SIGILOSAS DE PROPRIEDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA PELO EMPREGADO. Demonstrada a ocorrência de apropriação de informação confidencial pelo empregado, sem a devida autorização do empregador, está configurado o crime de furto eletrônico ou cibernético, sendo devida a indenização por dano moral à empresa em face da violação de seu direito de manter em sigilo dados estratégicos restritos à corporação. Processo: RO 00002953720115040027 RS 0000295-37.2011.5.04.0027. Relator: João Paulo Lucena. Julgamento: 13/03/14.⁴⁶

Diante todas as colocações expostas acima, denota-se que a corrente defensora do direito do empregador em ter acesso aos emails corporativos de sua empresa justifica sua tese alegando que, como o email é criado pela empresa com sua logomarca e demais informações com o intuito exclusivo de facilitar o trabalho, não pode o funcionário fazer uso do mesmo para fins diversos.

⁴⁵ <http://jus.com.br/artigos/24509/controlado-e-mail-no-ambiente-de-trabalho/3>

⁴⁶ <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129085115/recurso-ordinario-ro-2953720115040027-rs-0000295-3720115040027>

Logo, entende-se que esta linha de raciocínio considera inexistente a hipótese de invasão de privacidade nestes casos, pois é entendido que o email é de propriedade da empresa e não do funcionário.

4.2.2 Defensores da impossibilidade de violação do email corporativo pelo empregador

Esta linha de pensamento defende a tese de que, sendo o email corporativo de uso exclusivo do empregado, este não pode ser monitorado pelo empregador, pois configura-se como violação de correio eletrônico, ofendendo garantias constitucionais que resguardam o direito à privacidade do indivíduo.

Neste sentido, muitos compreendem que o argumento dado quanto ao email corporativo ser de propriedade do empregador, em nada modifica o direito do empregado em ter sua privacidade resguardada.

Sendo certo que, ao permitir que uma pessoa tenha acesso a mensagens de outra, imitadas em mecanismos que, naturalmente, trazem aspectos de intimidade, mesmo que o meio utilizado para a comunicação seja de propriedade daquele que monitora, abre-se uma porta muito perigosa no que diz respeito à implementação dos direitos fundamentais, pois, na confrontação de valores, acaba-se possibilitando que o direito de propriedade sobressai sobre o direito da personalidade, ligado à intimidade. (SANTOS, 2009, p. 48)⁴⁷

O princípio jurídico que se estabelece com este entendimento extrapola a mera relação de emprego, podendo atingir a todos os cidadãos em qualquer situação. O contrário seria discriminação considerar que apenas a privacidade do empregado, porque subordinado, está sujeito a restrições imotivadas por ingerência do direito de propriedade. (SANTOS, 2009, p. 48)⁴⁸

Aqui percebe-se o entendimento de que não são plausíveis as alegações de que sendo o email de propriedade da empresa, esta pode sobressair aos direitos constitucionais que garantem ao cidadão seus direitos.

Sendo como bem apontado acima que ocorrências contrárias tornam temerários os resguardos dos direitos do cidadão, ou seja, do empregado.

Discorre-se ainda o posicionamento de muitos estudiosos que consideram esta prática como ilegal, devendo ser severamente punida se caso o empregador também rastreie em informações do e-mail particular do funcionário mantido em provedor próprio, que mesmo

⁴⁷<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

⁴⁸ *Ibidem*

se o utiliza em horário de serviço através dos equipamentos disponibilizados pelo empregador para o trabalho, não lhe dá o direito de rastreá-lo.

Tal fato é destacado por Ferreira *apud* Santos (2009, p. 49)⁴⁹:

(...) não se encontra pacificado a questão da prova obtida pela auditoria interna demonstrando o ato ilícito do empregado. Dessa forma, pode ser considerada ilícita uma vez que não autorizada judicialmente. A quebra de sigilo desprovido de autorização judicial enseja reparação civil e se caracteriza ato ilícito penal, sujeito a indenização por danos morais decorrentes da violação da intimidade. Não pode ser objeto de gerenciamento pela empresa, o endereço eletrônico particular de titularidade do funcionário, por ele mantido em provedor próprio.

Frisa-se ainda que muitos estudiosos entendem que não sendo o levado ao conhecimento do empregado a informação de que o email corporativo é de uso exclusivo dos serviços da empresa, relatando inclusive a questão em regulamento geral da empresa, esta não pode questioná-lo, muito menos monitorá-lo posteriormente.

Sendo certo ainda que o monitoramento de emails corporativos sem o conhecimento do empregado que seu email corporativo esta sendo monitorado, configura-se pratica abusiva da empresa, como destaca Barreto (2006, p. 81):

Entendo que a atitude do empregador materializa-se como violadora, caso não seja do conhecimento do empregado o exercício de monitoramento pela empresa, tampouco saiba da existência de dispositivo no Regulamento de Empresa estabelecendo regras de utilização dos equipamentos da empresa, inclusive limitadoras para uso apenas profissional, sob pena de apuração em procedimento disciplinar. A razão do entendimento encontra-se no fato de que, se consta do regimento interno e se o empregado tem ciência do monitoramento, inclusive mediante assinatura de termo de responsabilidade, não há como se esquivar do uso limitado dos equipamentos de comunicação, porque restrito ao uso para o serviço. O descumprimento da norma interna implicará enquadramento como ato de indisciplina, portanto, sujeito à aplicação do art. 482 da CLT, constituindo justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Entende-se que o doutrinador acima se coloca contra o monitoramento dos emails corporativos quando estes ocorrem sem o conhecimento do empregado e sem que este tenha a ciência de que a empresa repreende a sua utilização para fins diversos ao serviço. Porém, considera como valida a prática quando esta é de conhecimento do funcionário.

Martins (2010, p. 93) reforça a questão:

A fiscalização e o monitoramento dos e-mails somente poderão ser feitos mediante a prévia anuência dos empregados, por escrito, que deverá ser entregue pelo mesmo no momento de sua contratação ou da implantação de um sistema de e-mails. Essas diretivas devem estar acessíveis aos empregados e ser adotadas como política interna do local de trabalho. É importante ressaltar que mesmo que sejam adotadas todas estas medidas pelo empregador e que as mesmas tenham concordância do

⁴⁹<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

empregado, elas não representam garantias absolutas frente às inúmeras possibilidades que podem surgir no contexto prático de cada caso.

Paiva *apud* Souza (2009, p. 38)⁵⁰ sugere a seguinte solução para o problema:

O fundamental é que a empresa tome uma posição pró-ativa e preventiva a respeito, indicando que é possível desenvolver comunicações pessoais, através [sic] de um regulamento de empresa. Em todo o caso, por suposição, se pode acordar entre empresário e trabalhador que, com a devida contraprestação por parte do trabalhador, este possa fazer um uso pessoal do e-mail em determinadas circunstâncias, uma vez que é razoável pensar que o trabalhador não pode estar oito horas por dia absolutamente desconectado com seu mundo privado. No entanto deve o empregador salientar que o e-mail não é um meio idôneo para comunicação pessoal, e pôr outros meios, se possível, à disposição do trabalhador para que este possa comunicar-se pessoalmente fora da vigilância e controle da empresa.

Vargas (2002, p. 61) coloca em pauta a questão da violação da privacidade de terceiros quando da ocorrência de monitoramento de emails corporativos:

A existência de uma política transparente e proporcionada que faça o empregado consciente do caráter não sigiloso de suas comunicações no local de trabalho, pois é a melhor maneira de conciliar as exigências de segurança com um ambiente de trabalho mais agradável e produtivo; A empresa deve advertir os empregados de que todas as mensagens, de qualquer tipo, inclusive as protegidas por senhas, estão potencialmente disponíveis para o conhecimento da empresa. O monitoramento do correio recebido pelo empregado é, em qualquer hipótese, uma violação da privacidade de terceiros que, provavelmente, desconheciam as normas empresariais e que o destinatário não tinha privacidade em suas comunicações; O monitoramento constante e sem clara finalidade específica de todas as comunicações de “intranet” não é justificável, por desproporcionada (...)

Noutro giro, importante se destacar o contido na súmula 341 do STF⁵¹ que determina: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

Logo, subentende-se que o empregado nada mais é do que um representante da empresa, sendo que todos os atos praticados por este serão de responsabilidade do empregador. Daí denota-se a preocupação deste frente aos atos praticados por seu preposto.

No entanto denota-se que a escolha do empregador na contratação de seu empregado consiste num ato de escolha (poder discricionário) do empregador e por isso, não pode o controle do e-mail corporativo ser alegado posteriormente como meio de defesa, pois a conduta exordial se refere à culpa *in eligendo*. (NASCIMENTO, p. 02)⁵²

O mesmo autor ainda destaca:

⁵⁰<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

⁵¹ <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/75/STF/341.htm>

⁵² <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1137/1089>

E se sabe que a culpa “in eligendo” ocorre quando uma pessoa contrata um empregado para realizar um serviço que lhe competia ou lhe era delegado, pois bem, que era de sua responsabilidade. Quem escolhe mal, deve responder por sua escolha. Essa responsabilidade é indiscutível porque não interessa se há ou não culpa. De qualquer forma irá responder. Pode-se dizer que no ato de escolha, há uma relação de confiança entre as partes, e como já diz a sabedoria popular: “confiança não se pede, se conquista”. Resumindo, o fato de o empregador conceder ao seu subordinado um endereço eletrônico demonstra uma relação de extrema confiança, ainda que seja o endereço eletrônico utilizado como principal ferramenta de trabalho.

Assim, pode-se entender que passando o empregado por todos os procedimentos que envolvem sua contratação, cria-se um vínculo de confiabilidade entre ambos. Deste modo, se o empregador faz mal sua escolha no momento da contratação, deve responder pelas conseqüências de tal.

Destacando ainda que não merece respaldo a justificativa de, nos casos de monitoramento de email corporativos, tal prática pode ocorrer a fim de resguardar a imagem da empresa, bem como impossibilitar que o empregado cometa alguma imprudência que prejudique a companhia.

Nascimento deixa claro seu posicionamento acerca do tema:

O empregado não é obrigado a permitir o controle pelo empregador de seu endereço eletrônico corporativo porque por se tratar de representação voluntária, ao conceder esse “benefício” ao seu subalterno, ele está abrindo mão de alguns privilégios e isso caracteriza a sobreposição de alguns direitos sob outros. Entende o autor desse artigo, que somente poderia se falar numa provável violação a esse direito de inviolabilidade da correspondência eletrônica quando existir uma autorização judicial ou administrativa; desde que observado o devido processo legal; sob o argumento da materialidade de um fato, isto é, fato acontecido (passado); ou seja, não se pode infringir essa prerrogativa antes mesmo do empregado cometer qualquer espécie de infração, seja legal ou administrativa. E mais, ainda que se tenha ocorrido um fato reprovável seja pela ordem legal ou pública, a violação só pode vir a acontecer se amparada em preceitos jurídicos relevantes, impossibilitando o monitoramento ou controle do endereço eletrônico do empregado, seja ele pessoal ou decorrente da relação de trabalho, para atender tão somente a interesses particulares ou meramente econômicos do empregador. (NASCIMENTO, p.03)⁵³

O citado autor deixa claro seu posicionamento quanto ao problema, considerando que a possibilidade de ocorrência de monitoramento eletrônico poderia ocorrer apenas em casos de determinação judicial para tal. Evidenciando que, em situações diferentes não faz-se cabível tal prática.

Já Neto *apud* Júnior (2009, p. 122) destaca que não pode o empregador se embasar em seu direito de propriedade, qual seja do email corporativo para atingir a intimidade de seu preposto. Senão veja-se:

⁵³ <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1137/1089>

(...) o fato das 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. Argumenta que, apesar dos banheiros e das linhas telefônicas serem de propriedade do empregador, não pode este instalar câmeras nessas localidades, tão pouco utilizar escutas telefônicas para vigiar o empregado ou tomar conhecimento de suas conversas. Ressalta que o poder de direção não pode justificar o desrespeito à privacidade do trabalhador, que constitui direito personalíssimo. Assim, entende que o fato de exercer a propriedade sobre os bens que compõem a empresa não pode se sobrepor ao direito à intimidade do empregado que dele se utiliza.

Já Júnior (2009, p. 122) destaca ainda que não pode o empregador usar deste artifício como meio de prova incriminadora do trabalhador.

Senão veja-se:

Outro aspecto que decorre do entendimento de que seria abusivo o monitoramento do correio eletrônico pelo empregador concerne ao fato de que as provas adquiridas por intermédio desse procedimento não poderiam ser admitidas em juízo, pois seriam meio inidôneo de prova. Nessa hipótese, ainda que o empregador, por exemplo, através do monitoramento, constata se que o empregado utilizou o email em atividade antijurídica, não poderia usar a mensagem interceptada como prova da rescisão contratual por justa causa. Isso porque o artigo 5º, inciso LVI da Constituição Federal consagrou a inadmissibilidade, no processo, das provas obtidas por meios ilícitos. (...) Assim, a proteção da correspondência e das comunicações do trabalhador não se restringiria apenas ao meio externo à empresa, sendo plenamente aplicável ao ambiente de trabalho.

Portanto, faz-se perceptível que esta corrente doutrinária defende a tese de que, sendo o empregador responsável por seus atos na empresa, inclusive no momento da contratação de seus prepostos e, fornecendo aos mesmos meios de comunicação através de emails corporativos, a empresa assume a responsabilidade quanto aos riscos ocorridos, pois entende-se que há entre as partes um vínculo de confiança, onde o empregador assume a responsabilidade por tal.

Não devendo assim se valer dessa tese para monitorar os emails dados a seus funcionários.

5 Do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho

Frente a todo o exposto onde se apontou tanto os posicionamentos favoráveis ao monitoramento dos emails corporativos de uma empresa quanto o entendimento contrário passa-se evidenciar os posicionamentos jurisprudenciais concernentes a situação.

O julgado abaixo cita o pedido de empresa que argumenta a aplicação de justa causa ao trabalhador pelo uso, considerado por esta, indevido do email corporativo da empresa.

RECURSO DE REVISTA. 1. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. A utilização dos embargos de declaração em desvirtuamento da finalidade prevista em lei, como na hipótese em que a parte aponta vício inexistente, evidencia o caráter protelatório do recurso, culminando na correta aplicação da multa prevista no art. 538, parágrafo único, do CPC. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 2. ESTABILIDADE. CIPA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. AUSÊNCIA DE PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. Não constitui pressuposto para o deferimento da indenização decorrente de estabilidade, a formulação, na petição inicial, de pedido de reintegração ao emprego, na esteira do entendimento firmado por esta Corte, que possibilita ao empregado detentor de estabilidade provisória pleitear apenas a indenização substitutiva, não sendo obrigatório o pedido de reintegração, pois se trata de pedido alternativo. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 3. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. Em se tratando de conduta indevida, porém inquestionavelmente leve, quer o Direito do Trabalho que o empregador se valha das prerrogativas diretivas, fiscalizatórias e disciplinares essencialmente com fins educacionais, orientando o obreiro a se ajustar ao ambiente e regras laborativas - notadamente se se tratar de empregado sem vida pregressa funcional negativa na empresa. Nesse caso, as punições caberiam apenas se a conduta censurável permanecesse, não obstante a orientação educativa original, o que não foi o caso dos autos, em que houve a determinação sumária de dispensa por justa causa do empregado portador de estabilidade da CIPA, em razão do uso indevido de e-mail corporativo da empresa por um só dia. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 4. HORAS EXTRAS. REGIME DE BANCO DE HORAS. DESCUMPRIMENTO. HORAS EXTRAS ACRESCIDAS DO ADICIONAL . Inviável o conhecimento do recurso de revista, no particular, ante a incidência da Súmula 85, V/TST à espécie. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. Processo: RR 3800900662007509 3800900-66.2007.5.09.0004. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgamento: 07/08/13.⁵⁴

Nesta discussão, entendeu o Ministro do TST como irregular a pratica do empregado, porém não considerou como prática motivadora de demissão por justa causa.

Situação não diferente citada abaixo onde também foi negado pedido de dispensa por justa causa em função de uso de email corporativo para fins pessoais por empregado:

TRT-PR-16-10-2006 DANO MORAL. JUSTA CAUSA. USO DE CORREIO ELETRÔNICO DA EMPRESA PARA FINS PARTICULARES. ABUSO DO PODER DISCIPLINAR. A utilização, para fins particulares, do 'e-mail corporativo'-correio eletrônico disponibilizado pela empresa para uso em serviço-não configura justa causa para rescisão do contrato de trabalho quando a prova é de que não houve qualquer espécie de interferência na atividade empresarial, seja pela produtividade,

⁵⁴ <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23897988/recurso-de-revista-rr-3800900662007509-3800900-6620075090004-tst>

seja pelo envio de mensagens impróprias que pudessem comprometer sua imagem ou o próprio ambiente de trabalho. A falta justificaria, eventualmente, advertência verbal, com registro na ficha funcional em caso de reincidência. O abuso no exercício do poder disciplinar existiu na medida em que o empregador arrogou-se o direito de fazer Juízo de valor sobre a conduta do empregado que armazenou, no disco rígido do computador da empresa, mensagens eletrônicas que recebeu com imagens censuráveis. A indignação do empregador quanto ao aspecto moral revela hipocrisia e deixa transparecer que sua preocupação não era com possível lentidão ou queda da performance do sistema, pelo armazenamento indevido, mas, apenas, em função do conteúdo erótico do material. Recurso provido, no particular, para reconhecer a ocorrência de dano moral. Processo: 13043200529900 PR 13043-2005-29-9-0-0. Relator: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Julgamento: 16/10/06.⁵⁵

Situação contrária é o demonstrado abaixo, onde o empregado foi demitido por justa causa por uso de email corporativo da empresa como cita Souza (2009, p. 61)⁵⁶:

O art. 5º, X e XII, da CF garante ao cidadão a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, da imagem das pessoas, bem como o sigilo de suas correspondências, dados e comunicações telegráficas e telefônicas. A concessão, por parte do empregador, de caixa de e-mail a seus empregados em suas dependências tem por finalidade potencializar a agilização e eficiência de suas funções para o alcance do objeto social da empresa, o qual justifica a sua própria existência e deve estar no centro do interesse de todos aqueles que dela fazem parte, inclusive por meio do contrato de trabalho. Dessa forma, como instrumento de alcance desses objetivos, a caixa do e-mail corporativo não se equipara às hipóteses previstas nos incisos X e XII do art. 5º da CF, tratando-se, pois, de ferramenta de trabalho que deve ser utilizada com a mesma diligência emprestada a qualquer outra de natureza diversa. Deve o empregado zelar pela sua manutenção, utilizando-a de forma segura e adequada e respeitando os fins para que se destinam. Mesmo porque, como assinante do provedor de acesso à Internet, a empresa é responsável pela sua utilização com observância da lei.

Neste posicionamento, o Ministro Ives Gandra Martins Filho fundamentou sua decisão no fato de que o email corporativo da empresa possui a finalidade de facilitar os procedimentos existentes no meio de trabalho, não sendo cabível sua utilização para fins diferentes a este. Afirmando que o direito a privacidade da pessoa não possui relevância a questão pautada.

Porém, na mesma discussão, o citado Ministro esclareceu que a pratica moderada deste procedimento pode até ser compreensível, se ocorrida moderadamente:

Assim, se o empregado eventualmente se utiliza da caixa de e-mail corporativo para assuntos particulares, deve fazê-lo consciente de que o seu acesso pelo empregador não representa violação de suas correspondências pessoais, tampouco violação de sua privacidade ou intimidade, porque se trata de equipamento e tecnologia fornecidos pelo empregador para utilização no trabalho e para alcance das finalidades da empresa.

⁵⁵ <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18985152/13043200529900-pr-13043-2005-29-9-0-0-trt-9>

⁵⁶ <http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

Souza (2009, p. 63)⁵⁷ mais uma vez exemplifica o problema citando o caso de um trabalhador que foi demitido de seu trabalho por ter sido monitorado seu email corporativo e sido descoberto que o mesmo fazia uso dessa ferramenta para fins alheios ao trabalho.

O TST entendeu como incabível o pleito de danos morais, apresentando a seguinte fundamentação:

(...) Assim, se o e-mail é fornecido pela empresa, como instrumento de trabalho, não há impedimento a que a empresa a ele tenha acesso, para verificar se está sendo utilizado adequadamente. Em geral, se o uso, ainda que para fins particulares, não extrapola os limites da moral e da razoabilidade, o normal será que não haja investigação sobre o conteúdo de correspondência particular em e-mail corporativo. Se o trabalhador quiser sigilo garantido, nada mais fácil do que criar seu endereço eletrônico pessoal, de forma gratuita, como se dá com o sistema gmail do Google, de acesso universal. Portanto, não há dano moral a ser indenizado, em se tratando de verificação, por parte da empresa, do conteúdo do correio eletrônico do empregado, quando corporativo, havendo suspeita de divulgação de material pornográfico, como no caso dos autos. (SOUZA, 2009, p. 63)⁵⁸

Outra situação julgada foi o caso onde uma empresa defendia a tese de justa causa em uma situação de uso de email corporativo por parte do empregado para fins pessoais, argumentando ainda que a confiabilidade existente entre as partes foi quebrada, não sendo possível a permanência do empregado no quadro de funcionários da empresa.

Em resposta, a relatora do caso se posicionou da seguinte maneira:

(...) A aplicação do princípio da proporcionalidade tem o objetivo de impedir que através do dogma ao respeito de determinadas garantias, sejam violados outros direitos, senão maiores, de igual importância, ou que, igualmente, precisam ser preservados, no caso dos presentes autos, a própria reputação da reclamada, que poderia ter a sua imagem abalada. A referida teoria, portanto, tem por objetivo sopesar os interesses e valores em discussão, quando da consideração da prova obtida através de meio ilícito, de forma que seja possível a verificação da relação custo-benefício da medida, através da ponderação entre os danos causados e os resultados a serem obtidos. A proteção à individualidade, à liberdade, à personalidade ou à privacidade, apesar de ser essencial no respeito ao Estado de Direito, não pode ser absoluta, de forma a resultar no desrespeito a outras garantias de igual relevância. Tal fato resulta na necessidade de que haja a ponderação do que gerará maior prejuízo ao cidadão, se é a admissibilidade ou não da prova ilicitamente obtida. (SOUZA, 2009, p. 63)⁵⁹

Portanto, destacou-se que a situação deve ser avaliada sob duas vertentes, quais sejam o prejuízo de tal ato causado tanto ao empregador quanto ao empregado. Logo, se o ato praticado não demonstra prejuízo significativo ao empregador, não deve ser configurada a justa causa.

O mesmo entendimento tem o Juiz Luiz Otávio Linhares Renault, do TRT da 3ª Região, que ao apreciar processo no qual empregado pleiteia reversão da justa causa e a

⁵⁷<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

⁵⁸ *Ibidem*

⁵⁹<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

empresa alega que uso indiscriminado do correio eletrônico corporativo com o nome da empresa por diversas vezes, denegriu o nome da reclamada bem como de seus prepostos e que assim justificaria a justa causa. ((SOUZA, 2009, p. 63)⁶⁰

Destaca-se da referida sentença:

(...) A sociedade informacional caracteriza-se por uma moderna e sofisticada rede de comunicações baseada em verdadeiras bolhas de fibra ótica, que favorecem, por assim dizer, a colocação do mundo, em tempo real, sob as mais variadas formas de conexão e intercomunicação, na tela do computador, permitindo ao usuário, em alguns casos, ser mero expectador, em outros, verdadeiro partícipe, on line, dos fatos mais importantes que acontecem em qualquer parte do globo terrestre, e até fora dele, desde que haja tecnologia disponível no local (...) No ambiente empresarial, o computador destina-se à prestação de serviços, que, como qualquer outro instrumento de trabalho, por natural e costumeira concessão da empregadora, via de regra, também pode ser utilizado racionalmente para fins pessoais, sem prejuízo ao bom andamento dos serviços. (...) Ora bem, o rastreamento e a violação do conteúdo das mensagens enviadas e recebidas via e-mail do empregado, ainda que em computador de propriedade da empresa, implicam ato que poderia tentar cunhar, denominando-o de "desterritorialização do poder empregatício", do qual o empresário definitivamente não é detentor, uma vez que para exercer o seu direito de fiscalizar e eventualmente de punir determinado empregado, por desrespeito a regras de conduta vigentes no ambiente exclusivo de trabalho, quase sempre necessitará invadir a intimidade, a vida privada, a liberdade de pensamento, o sigilo de correspondência e de comunicações de dados, tanto do seu empregado quanto de outrem, isto é, de terceiro a quem foi enviada ou de quem foi recebida a mensagem, mas que não se encontra sob o manto da subordinação prevista no art. 3-o., da CLT, a não ser que, absurdamente, a mensagem tenha sido enviada para a própria pessoa ou circule apenas na rede da empresa entre os empregados. (SOUZA, 2009, p. 63)⁶¹

Por fim destaca-se a colocação do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por meio da RO nº 00782-2002-023-04-00-9:

(...) como bem concluiu o Juízo de origem, em face do reclamado trabalhar com grande quantidade de informações que devem ser mantidas íntegras e com sigilo, é razoável a sua preocupação com a utilização da rede e programas de computador, e adequada a regulamentação do uso dos seus terminais de computador por seus empregados, o que afasta a pretendida declaração de nulidade da DE 068/2002 (v. fl. 327). Nesse aspecto, também não há que se falar em alteração lesiva do contrato de trabalho, afastando-se da hipótese de violação às normas contidas no inciso XII do art. 5º da Constituição Federal, e artigos 9º e 468 da CLT, e de contrariedade ao entendimento jurisprudencial contido na Súmula 51 do C. TST. (...) o Termo de Responsabilidade tem efeito didático de lembrar o trabalhador da obrigação de usar adequadamente o equipamento de trabalho, alertando-o claramente para não usar e não permitir que usem seu correio eletrônico para mensagens desviadas das tarefas funcionais, ou para acesso a páginas da Internet impróprias, de forma a evidenciar eventual descumprimento futuro dos deveres do empregado, ensejando possível punição (...) A atitude ética do reclamado, por sua vez, permitindo o acesso livre de seus funcionários a computadores e a ampla discussão com seus funcionários sobre a regulamentação acerca do uso dos equipamentos de informática, a fim de preservar a segurança do seu sistema de informações, atividade-fim da empresa, dispensa qualquer ressalva ou restrição, e reforça a

⁶⁰<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

⁶¹ *Ibidem*

conclusão sobre a legalidade da exigência quanto ao termo de responsabilidade de seus empregados. (SOUZA, 2009, p. 63)⁶²

Outro ponto a ser demonstrado é que o TST, pondera que, na ocorrência de monitoramento da empresa de email pessoal do empregado, esta sim pode ser considerada como prática ilegal:

PROVA ILÍCITA. EMAIL 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 email 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 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, 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 lícita 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. 5, X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento.” (TST 10 R., RR 613/007, 1 T., Rel. Min João Oreste Dalazen, DJU 10.06.2005, p. 901). (ALVARENGA, 2010, p.01)⁶³

Portanto, frente ao exposto, considera-se que em muitas situações a jurisprudência coloca-se favorável ao empregador, entendendo que sendo o email corporativo de propriedade

⁶²<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>

⁶³ http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096

da empresa e sendo o citado email fornecido por esta ao empregado para exercer suas funções dentro da empresa, não se pode configurar o desrespeito a privacidade do empregado.

Porém, há de se deixar claro que não há perante a legislação uma determinação única a ser seguida.

6 Considerações finais

Com o estudo em tela foi possível observar os pontos pertinentes a questão discutida frente à possibilidade ou não do monitoramento do email corporativo nas relações trabalhistas.

Sendo certo que tal discussão se dá pela evolução tecnológica que levou a implantação de sistemas de computação, internet e a conseqüente criação dos emails corporativos, obrigando o desenvolvimento da informatização das empresas brasileiras.

Assim, primeiramente discutiu-se acerca dos princípios constitucionais atingidos com a prática do empregador em monitorar o email corporativo da empresa utilizada pelo empregado.

Logo percebeu-se que os princípios da dignidade da pessoa humana, da privacidade e da personalidade são claramente atingidos com esta prática, já que o correio eletrônico é considerado como inviolável.

Notou-se que a discussão a cerca das peculiaridades existentes na relação entre empregados e empregadores, bem como a função e significado do contrato de trabalho quanto a sua forma, natureza jurídica e causas de extinção, é essencial quando o assunto envolve o monitoramento do email corporativo da empresa. Assim os direitos de ambas as partes serão resguardados.

Deste modo, os artigos 2º, 3º da CLT, que distinguem empregado e empregador e, artigos 442º e 443º do mesmo dispositivo legal, que abordam o contrato de trabalho, esclarecem muitas das dúvidas que justificam a inviolabilidade do email corporativo no meio de trabalho.

Decerto, apesar de ser amplamente garantido ao empregador o poder diretivo, este não poderá exceder o exercício de suas prerrogativas impondo práticas e situações ao colaborador que influam negativamente a sua vida, estando sempre limitado a observância do princípio da dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade, ambos garantidos pela Carta Magna.

Pela observação dos aspectos analisados, notou-se que há disparidade de entendimentos frente a constitucionalidade do monitoramento dos emails corporativos. Sendo certa a presença de duas correntes doutrinária, uma em prol do monitoramento do email corporativo e outra contrária a esse entendimento.

Dentre os que defendem (inclusive o Tribunal Superior do Trabalho em algumas situações) a possibilidade do monitoramento de email corporativo pelo empregador, a

argumentação dada é de que os emails da empresa não podem ser vinculados às atividades particulares do empregado, defendendo a tese de que por ser o email corporativo propriedade da empresa, fornecido ao funcionário para fins exclusivos de seu trabalho, este não deve ser utilizado para outros meios, alegando ainda a possibilidade de demissão por justa causa do empregado que faz o uso (considerado por esta corrente) indevido, do email corporativo da empresa.

Noutro giro, encontram-se os defensores da tese de que o monitoramento deste tipo de email invade a privacidade do funcionário, atentando contra o principio da dignidade da pessoa humana e da personalidade, o que torna esta prática totalmente ilegal e abusiva.

Assim, frente a todo o exposto, foi constatado que a doutrina não possui uma posição única quanto à questão, divergindo sobre diversos pontos tanto favoráveis ao seu monitoramento quanto contra esta prática.

Por fim, conclui-se que o monitoramento de emails corporativos realizados nas relações de trabalho não deve ensejar demissões por justa causa, salvo em situações onde hajam ocorrido grandes transtornos e prejuízos à empresa.

Referências

ASSIS, José Francisco de. **Direito à privacidade no uso da internet: omissão da legislação vigente e violação ao princípio fundamental da privacidade.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 109, fev 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12848>. Acesso em: 26 ago. 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096>. Acesso em: 08 out 2015.

AZEVÊDO, Jackson Chaves de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 2001.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática.** São Paulo: IOB Thomson, 2006. p. 78

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional.** 21 . ed. São Paulo: Saraiva, 2000

_____, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil.** 3.ed. v.II. São Paulo: Saraiva, 2004;

BRASIL. Constituição Federal Brasileira. In: _____ **Vade mecum.** 14. ed. Saraiva. São Paulo, 2013.

_____. **Lei 6.538 de 1978.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6538.htm>. Acesso em: 03 out. 2015.

_____. **Lei 9.601/98. Contrato de trabalho por prazo determinado.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm>. Acesso em: 28 ago. 2015.

_____. **Lei 12.737/12.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12737.htm. Acesso em: 27 set. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Processo: RECORD 1109200943102000 SP 01109-2009-431-02-00-0.** Relator: Wilma Nogueira De Araujo Vaz Da Silva. Julgamento: 01/12/2009. Disponível em: < <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8529486/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-record-1109200943102000-sp-01109-2009-431-02-00-0>>. Acesso em: 02 out. 2015.

_____.Tribunal Superior do Trabalho. **RR 13339320125190007.** Relator: Delaíde Miranda Arantes. Data: 11/03/15 Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175659049/recurso-de-revista-rr-13339320125190007>>. Acesso em: 27 ago. 2015.

_____.Tribunal Superior do Trabalho. Processo: **RR 3239001920095160012 323900-19.2009.5.16.0012.** Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data: 09/10/13. Disponível em: <

<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24265929/recurso-de-revista-rr-3239001920095160012-323900-1920095160012-tst>. Acesso em: 28 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: **RR 9732320105090003**. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data: 18/03/15. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175655975/recurso-de-revista-rr-9732320105090003>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: **RR 39903520115020421**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data: 17/08/15. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202451303/recurso-de-revista-rr-39903520115020421>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: **RO00029350520115020080 SP 00029350520115020080 A28**. Relator: VALDIR FLORINDO. Data: 05/08/14. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137610056/recurso-ordinario-ro-29350520115020080-sp-00029350520115020080-a28>. Acesso em: 28 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: **RR 3151320135090029**. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Julgamento: 25/02/15 Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170287595/recurso-de-revista-rr-3151320135090029>>. Acesso em: 29 set. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: **RR 3800900662007509 3800900-66.2007.5.09.0004**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgamento: 07/08/13. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23897988/recurso-de-revista-rr-3800900662007509-3800900-6620075090004-tst>>. Acesso em: 06 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: **13043200529900 PR 13043-2005-29-9-0-0**. Relator: Marlene T. Fuverki Sugumatsu. Julgamento: 16/10/06. Disponível em: <<http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18985152/13043200529900-pr-13043-2005-29-9-0-0-trt-9>>. Acesso em: 08 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: **RR 8990420125030152**. Relatora: Maria Helena Mallmann. Julgamento: 14/10/15. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247124927/recurso-de-revista-rr-8990420125030152>>. Acesso em: 02 nov. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. RecOrd **00014991120135050192 BA 0 001499-11.2013.5.05.0192**. Relatora: Luíza Lomba. Julgamento: 12/12/14. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158327811/recurso-ordinario-record-14991120135050192-ba-0001499-1120135050192>>. Acesso em: 02 nov. 2015

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RO 00013894920105010282 RJ**. Relatora: Rosana Salim Villela Travesedo. Julgamento: 13/09/14. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/139734167/recurso-ordinario-ro-13894920105010282-rj>>. Acesso em: 13 nov. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 14040320125050002**. Relatora: Maria de Assis Calsing. Julgamento: 05/08/15. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219812230/recurso-de-revista-rr-14040320125050002>>. Acesso em: 13 nov. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 4476520115090021**. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Julgamento: 17/09/14. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/140531962/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-4476520115090021>>. Acesso em: 13 nov. 2015.

_____. **Súmula 341 do STF**. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/75/STF/341.htm> Acesso em: 06 out. 2015.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p.2.

CARNEIRO, Joana Zago. **O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais**. Revista do Direito do Trabalho, São Paulo: RT, a. 33, n. 127, jul/set 2007, p. 87

Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto San José da Costa Rica) de 1969. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2015.

COIMBRA, Márcio Chalegre. **A inviolabilidade dos e-mails**. Disponível em: <<http://www.jusnvaegandi.com.br>>. Acesso em: 17 abr. 2009.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro – teoria geral do Direito Civil**. 12. ed. v. I. São Paulo: Saraiva, 1996.

FELIPPI FILHO, Mario Cesar; FELIPPI, Fabiula Thayse Enke. Poder diretivo versus assédio moral: limites do empregador. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3869, 3 fev. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26572>>. Acesso em: 11 out. 2015.

FRANÇA, Limongi Rubens. **Instituições de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 1034

JABUR, Gilberto Haddad. **Limitações ao direito à própria imagem no novo código civil**. In DELGADO, Mário Luis e ALVES, Jones Figueirêdo. Questões convertidas no novo código civil. – São Paulo: Editora Método, 2003.

JÚNIOR, Eugênio Hainzenreder. **Direito a privacidade e poder diretivo do empregador – O uso do email no trabalho**. São Paulo: Atlas S.A. 2009.

MALTINTI, Juliana de Camargo; MALTINTI, Luciana de Camargo. **O monitoramento do correio eletrônico nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3387.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2015.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao trabalho penoso**. São Paulo: Editora LTr, 2007.

MEDEIROS, Benizete Ramos de; MILAGRES, Juliana. **Colisão entre poderes do empregador e as modernas tecnologias como meio produtivo**. Revista LTr, São Paulo: ano 76, n.º 05, p. 596-606, 2012.

MELO, Pollyana Oliveira. **Controle do e-mail no trabalho: personalidade X poder diretivo**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3613, 23 maio 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24509>>. Acesso em: 03 out. 2015.

MENDONÇA, Cecília. Empresas têm o direito monitorar e-mails corporativos de funcionários. UOL Notícias opinião, 2014. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/opiniaocoluna/2014/08/21/empresas-podem-monitorar-e-mails-corporativos-de-funcionarios.htm>>. Acesso em: 27 set. 2015.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado**. Atualizado por Vilson Rodrigues Alves. Parte especial tomo VII – Campinas : Bookseller, 2000.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2005. p. 241

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 225

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Direito das relações sociais – Direito do Trabalho**. Trabalho de conclusão de curso para a obtenção de título de doutorado pela Pontifícia Universidade Católica De São Paulo PUC/SP, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

NASCIMENTO, Matheus Diego. **Da ilegalidade no controle, pelo empregador, do endereço eletrônico (“e-mail”) fornecido em decorrência da relação de trabalho**. Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente (SP). Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1137/1089>>. Acesso em: 02 out. 2015

NETO, Alberto Neto; COELHO, Luciano. **Direito à intimidade e à privacidade: E-mail do empregado**. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre, n. 233, p. 39-49, maio 2003. p. 44.

PAESANI, Líliliana Minardi. **Direito e internet: liberdade de informação e responsabilidade civil**. 5 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

PAIVA, Mário Antônio Lobato. **O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. R. CEJ, Brasília, n. 19, out/dez. 2002. p. 29.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, O Princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição de 1988**, 2004.

RUARO, Regina Linden; HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **A eficácia dos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada na relação de emprego: O monitoramento de dados eletrônicos pelo empregador público e privado**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, n. 246, v. 21, p. 19, 2004

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista Jurídica Cesumar, v. 6, n. 1, 2006.

SPONCHIADO, Michelle. **O monitoramento dos e-mails nas relações de trabalho**. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: ano 26, n.º 306, p. 42-66, 2009.

SOUZA, Marcelo Batista. **A violação do e-mail corporativo e a demissão por justa causa**. Trabalho de conclusão de curso para a obtenção de título de Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Brasília, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4068/1/Marcelo%20Batista%20de%20souza.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2015.

VARGAS, Luiz Alberto de. **Direito de privacidade do correio eletrônico no local de trabalho: o debate nos Estados Unidos**. Revista Trabalhista, Rio de Janeiro, v. 1, p. 61-76, jan./mar. 2002

VEIGA, Marília da. **O monitoramento do e-mail corporativo diante das limitações do poder de fiscalização do empregador**. Trabalho de conclusão de curso para a obtenção de título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade de Passo Fundo-Faculdade de Direito, 2012. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/261/PF2012Marilia_da_Veiga.pdf?sequence=1>. Acesso em: 01 set. 2015.

ZAMBERLAN, Jonas Cervo. **A (in) constitucionalidade do monitoramento do e-mail corporativo**. Trabalho de conclusão de curso para a obtenção de título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade de Passo Fundo- Faculdade de Direito, 2012. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/246/PF2012Jonas_Cervo_Zamberlan.pdf?sequence=1>. Acesso em: 01 set. 2015.