

O CONTROLE DOS E-MAILS DENTRO DAS EMPRESAS

Cristiane Ribeiro Seabra Antunes¹

RESUMO: O presente artigo tende abordar os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento dos *e-mails*, analisando os direitos e garantias fundamentais no ambiente laboral.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos humanos fundamentais; intimidade; privacidade; propriedade; poder diretivo.

ÁREAS DE INTERESSE: Direitos Humanos. Direito do Trabalho

1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico e a globalização estão mudando as relações na sociedade, principalmente dentro das empresas. Os meios tecnológicos postos à disposição do empregado fizeram surgir conflitos no ambiente laboral. Discute-se até onde a privacidade do empregado pode ser violada.

O controle dos *e-mails* pelo empregador dentro das empresas fez nascer uma discussão quanto ao limite do poder fiscalizatório empresarial. De um lado têm-se os princípios que legitimam a fiscalização feita pelo empregador, em razão da defesa do patrimônio, como o direito de propriedade, de outro, tem-se a intimidade e a privacidade do empregado.

Os Direitos Humanos Fundamentais serão tratados no capítulo 2, analisando suas características e especificando sua importância na aplicação no âmbito do Direito Constitucional e no Direito do Trabalho.

No capítulo 3, serão analisados os direitos e garantias fundamentais no âmbito trabalhista, principalmente os direitos de personalidade – intimidade e privacidade –, bem como o direito à propriedade.

No capítulo seguinte, será estudado o poder diretivo do empregador. Primeiramente serão expostas as características e prerrogativas do poder diretivo do empregador. Em seguida, serão avaliadas as limitações a este poder.

Por fim, cuidar-se-á do poder diretivo nos *e-mails* dos empregados na esfera laboral. Ressaltando, é claro, sobre a diferença das correspondências eletrônicas corporativas das particulares.

O assunto escolhido ainda não possui uma solução pacífica nos tribunais, bem como não existem normas na legislação brasileira que tratem especificamente da violação dos *e-mails* na esfera laboral.

A finalidade do presente estudo é estabelecer de que forma poderá ser realizada a fiscalização dos *e-mails*, sem que a intimidade e privacidade dos trabalhadores sejam violadas.

2 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Os direitos humanos fundamentais direcionam-se essencialmente para a proteção à dignidade humana em seu sentido mais extenso. São direitos e liberdades essenciais a todos os seres humanos. A concepção de direitos humanos está relacionada com a ideia de liberdade de expressão, de pensamento e a igualdade perante a lei.

Como ressaltado por Alexandre de Moraes:

Os direitos humanos fundamentais, portanto, colocam-se como uma das previsões absolutamente necessárias a todas as Constituições, no sentido de consagrar o respeito à dignidade humana, garantir a limitação de poder e visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana.²

Os direitos fundamentais podem ser compreendidos como atributos naturais inerentes ao homem, relacionados essencialmente aos valores da dignidade, liberdade e igualdade, consequentes da sua própria existência, com fundamento na dignidade da pessoa humana.³

A dignidade da pessoa humana tem lugar de realce no ordenamento jurídico constitucional e trabalhista. A respeito do tema, Mauricio Godinho Delgado afirma:

A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural -, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas

*mediante o trabalho, e particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.*⁴

O direito à dignidade humana consta no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e estabelece que: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.⁵

Afirmam, ainda, Montesso, Freitas e Stern:

*A dignidade humana existe em todos os indivíduos e impõe o respeito mútuo entre as pessoas, no ato da comunicação, e que se opõe a uma interferência indevida na vida privada pelo Estado. Tais direitos são inerentes, porque conhecidos pelas pessoas, não podendo, portanto, o Estado, desconhecê-los. A este cabe, ainda, criar condições favoráveis para uma integral realização dos mesmos.*⁶

Neste sentido, merece citação a observação de Menezes, Lopes, Calvet e Sivoilella:

As normas constitucionais possuem eficácia jurídica imediata, denotando a força normativa da Constituição, sendo que a aplicação concreta dos princípios constitucionais se faz pelo método da ponderação de interesses, ressaltando em importância axiológica no ordenamento jurídico brasileiro o princípio da dignidade da pessoa humana e, para a área trabalhista, também o valor social do trabalho e a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o objetivo de assegurar uma existência digna.⁷

Os direitos humanos são direitos intrínsecos a todos os seres humanos, sem discriminação, incluindo o direito à vida e à liberdade, o direito ao trabalho e à educação, entre outros.

A Constituição Federal de 1988 estabelece os gêneros dos direitos e garantias fundamentais, dividindo-se em: direitos individuais e coletivos, direitos sociais, nacionalidade, direitos políticos e partidos políticos.⁸

Alexandre de Moraes apresenta diversas características dos direitos humanos fundamentais:

Imprescritibilidade: os direitos não se perdem pelo decurso do prazo; Inalienabilidade: não há possibilidade de transferência dos direitos humanos; Irrenunciabilidade: os direitos humanos não podem ser objeto de renúncia; inviolabilidade: Impossibilidade de desrespeito por determinações infraconstitucionais ou por atos das

*autoridades públicas; Universalidade: a abrangência desses direitos engloba todos os indivíduos; Efetividade: a atuação do Poder Público deve ser no sentido de garantir a efetivação dos direitos e garantias previstos, com mecanismos coercitivos para tanto; Interdependência: as várias previsões constitucionais possuem diversas intersecções para atingirem suas finalidades, e Complementaridade: os direitos humanos devem ser interpretados de forma conjunta com a finalidade de alcance dos objetivos previstos pelo legislador constituinte.*⁹

Somente por meio da aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações de trabalho será possível a efetiva proteção aos direitos e liberdades dos trabalhadores. O empregador, em decorrência da relação jurídica, é possuidor de direitos e faculdades que se exercidos de forma imprópria, mostram-se como possíveis fatores de ofensas e violações à liberdade, privacidade e dignidade dos trabalhadores.¹⁰

Nesta acepção, Rangel declara:

*Os direitos sociais têm como fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo, por essa razão, ser reconhecida a aplicabilidade imediata desses direitos, até porque todos os direitos fundamentais, qualquer que seja a sua natureza, são direitos diretamente aplicáveis, vinculam todos os Poderes, especialmente o Legislativo, e essa vinculação se submete ao controle judicial.*¹¹

Diante disso, é possível afirmar que os direitos humanos fundamentais consistem na conjuntura de direitos e garantias do ser humano que tem por fim o respeito à dignidade humana.

3 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA

3.1 Direitos de personalidade dos empregados

Os direitos da personalidade aparecem como uma reação à atuação estatal sobre o indivíduo e encontram proteção, entre outras normas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que dispõe em seu artigo 12:

Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação.

*ção. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.*¹²

Em outubro de 1996, a Organização Internacional do Trabalho aprovou o projeto de Repertório de Recomendações Práticas sobre Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores e Recomendações para uma ação futura da OIT, introduzida a possibilidade de empregar normas internacionais do trabalho a respeito.¹³

O objetivo do repertório é nortear os países na elaboração de leis, regulamentos, convenções coletivas e políticas do trabalho, protegendo a dignidade dos pretendentes a emprego e empregados, tanto no setor público como privado. Foi realizada uma série de estudos sob três dimensões: proteção de dados pessoais, fiscalização no local de trabalho (revistas pessoais e eletrônicas) e exames.¹⁴

Os direitos de personalidade podem ser classificados como direito à integridade física, integridade intelectual e integridade moral, incluído neste último o direito à imagem, à intimidade, à privacidade e à honra.

O direito à privacidade e o direito à intimidade são direitos de personalidade, oponíveis *erga omnes* e resguardados constitucionalmente, estando presentes tanto na vida social como na laboral, e devem ser respeitados. Sendo estes direitos indisponíveis e irrenunciáveis, são soberanos a qualquer cláusula contratual.

3.1.1 Intimidade e privacidade dos empregados

O direito à intimidade classifica-se como direito individual referente à liberdade, inerente à própria pessoa humana. Portanto, sofre limitações no ambiente do trabalho, pois a Constituição Federal de 1988 assegura o direito de propriedade.

Alice Monteiro de Barros afirma que:

*O direito à intimidade há muito vem sendo concebido como aquele que visa a resguardar as pessoas dos sentidos alheios, principalmente da vista e dos ouvidos de outrem; pressupõe ingerência na esfera íntima da pessoa através de espionagem e divulgação de fatos íntimos obtidos ilicitamente.*¹⁵

A Constituição da República Federativa do Brasil protegeu a intimidade em seu art. 5º, inciso X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.¹⁶

O fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo, não justifica a violação do direito à intimidade no local de trabalho.

Sobre o tema, Alice Monteiro de Barros assinala que:

*A legislação ordinária trabalhista é omissa a respeito do assunto, e a cada dia as intromissões na vida privada do empregado se agravam, principalmente em face da evolução tecnológica. Urge fazer-se o reconhecimento expresso desse direito, assegurando ao empregado a tutela preventiva, em relação à qual o legislador parece menos sensível.*¹⁷

O direito à intimidade e à vida privada configura-se como uma tutela constitucional assegurada ao indivíduo, sendo um efeito imediato da consagração do princípio da dignidade humana na Constituição Federal da República.

O artigo 5º, inciso XII da Constituição Federal de 1988, dispõe sobre a inviolabilidade da intimidade e da privacidade:

*Art. 5º, inciso XII: é inviolável o sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.*¹⁸

A privacidade é um direito de titularidade do ser humano que o detém por participarem de algum ato, conhecimento de algum fato ou segredo que só a ele interessa. A concepção de privacidade é muito pessoal, pois compete a cada indivíduo restringir os fatos e dados que deseja manter em sigilo.

A intimidade refere-se ao sentimento das pessoas, a respeito das questões que elas não se incomodam de participar aos outros e daquelas outras que preferem manter sob reserva.

Por fim, a privacidade e a intimidade conduzem a uma ideia de subjetivismo, o que leva à conclusão como um direito inerente ao ser humano.

O direito à privacidade consiste na opção entre publicar ou não o que é íntimo, e, assim, construir a própria imagem. É um direito inerente ao homem.¹⁹

A Constituição Federal da República possui um papel fundamental na valorização do indivíduo ao ascender os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana, como preservação da intimidade e da privacidade, ao *status* de direitos fundamentais, constitucionalmente resguardados.

3.1.2 Do direito à Propriedade do empregador

O empregador possui autoridade sobre a propriedade de sua empresa e o que nela contém. Entretanto, não é conferido poder absoluto ao direito de propriedade, uma vez que este é

manifestado pelo poder diretivo e limitado pelos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ao monitorar a correspondência eletrônica de seus funcionários, o empregador estaria violando o direito à intimidade e a privacidade, além da ofensa ao sigilo de comunicação, direitos estes, resguardados na Constituição Federal da República de 1988. Por isso, é de extrema importância que no momento da contratação do empregado seja esclarecida a política da empresa quanto ao monitoramento do e-mail e seus usos permitidos.

Assim analisam Gemignani T., Gemignani D:

*O direito de propriedade não foi instituído, nem pode ser considerado absoluto, porque a própria Constituição estabeleceu expressamente que só estaria justificado na medida em que estivesse atendida sua função social, assim balizando o exercício dos direitos particulares pelos interesses difusos da sociedade em ver prestigiado o trabalho como valor fundante da República brasileira, escopo que não prescinde da preservação do direito ao emprego daqueles que ajudam a construir a sustentabilidade econômica do empreendimento, a fim de evitar o esvaziamento de sentido de nossas instituições e a intensificação das relações de dominação entre as partes de um contrato de trabalho.*²⁰

A invocação do direito de propriedade não justifica o desrespeito à privacidade do trabalhador. Fazendo uma relação com os banheiros instalados em uma empresa, sendo estes sua propriedade, não pode o empregador vir a instalar câmeras para vigiar o empregado, pois feriria diretamente a esfera íntima. O mesmo acontece com a fiscalização dos e-mails, sejam eles corporativos ou pessoais, sem uma comunicação prévia, como será debatido a seguir.

Neste sentido, a jurisprudência entende que:

(...) Essencial destacar, para o deslinde da controvérsia, que a rede mundial de computadores (internet) e as correspondências eletrônicas (emails) incorporaram-se ao cotidiano das pessoas, como uma forma rápida de comunicação e acesso à informação, motivo pelo qual, no âmbito das relações empregatícias, deve haver uma ponderação de interesses entre o sigilo das comunicações e dados do empregado com o direito de propriedade e livre iniciativa da empresa, ambos com amparo

*em normas fundamentais da Constituição Federal (arts. 1º, IV, e 5º, XII e XXII, CF). (grifos nossos)*²¹

Ao trabalhador é assegurado o direito de manter-se reservado, de zelar pela sua intimidade e de não deixar que se lhe indague sobre sua privacidade.

4 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

4.1 Características e prerrogativas do poder diretivo do empregador

Não existe na legislação brasileira nenhum dispositivo legal regulamentando expressamente a fiscalização e inspeção pessoal, embora a Constituição Federal de 1988 assegure o direito à intimidade.

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 3º conceitua empregado como pessoa física que presta serviços sob a dependência do empregador²². Essa dependência acaba por aceitar, em parte, a renúncia da liberdade, configurando um controle do empregador.

Ao empregador é conferido o poder diretivo, ou seja, o controle, a vigilância e a fiscalização do empregado, tendo como objetivo o bom funcionamento da empresa. Mas este poder não é absoluto, estando sujeito a limitações, como o respeito à dignidade do empregado e à liberdade que lhe é reconhecida no âmbito constitucional. Tal liberdade tem fundamento no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.²³

Para Gemignani T., Gemignani D, o empregado:

*(...) ao ingressar numa relação de trabalho, além de trazer consigo todos os direitos fundamentais inerentes a sua condição de pessoa, agrega os que a lei lhe garante como trabalhador, o que vai repercutir não só na execução do próprio contrato, mas até mesmo na organização empresarial.*²⁴

Ressalta-se que a subordinação presente no contrato de trabalho não retira do empregado a garantia de seus direitos fundamentais. Assim, havendo relação de emprego, haverá sempre o poder diretivo do empregador.

Segundo afirma Rogério Krauspenhar, o poder diretivo manifesta-se em três divisões:

Pelo poder de organização, o empregador organiza a estrutura da sua atividade empresarial, especi-

*ficando ou detalhando a função. Os limites deste poder encontram-se nas cláusulas contratuais, expressa através do regulamento da empresa; através do poder de controle, o empregador fiscaliza a atividade profissional dentro do ambiente empresarial. Seu limite é o princípio da razoabilidade, que, por ser genérico, deixa uma margem de discricionariedade, não de arbitrariedade; e por meio do poder disciplinar, o empregador tem direito de aplicar sanções aos seus empregados que desobedeçam às suas ordens.*²⁵

Observa-se a importância do Poder de Organização, pois dele resulta o direito de o empregador elaborar um regulamento de empresa, no qual, serão determinadas normas gerais internas, como regras de comportamento disciplinar. Validamente constituído, o regulamento de empresa faz lei entre as partes.

Uma das principais finalidades das normas laborais é a de garantir o direito à dignidade das partes envolvidas na relação de emprego. A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 170 sobre a importância deste direito: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”.²⁶

A discricionariedade do empregador de administrar sua empresa, através dos poderes de organização, controle e disciplinar, não se confunde com o poder arbitrário. A discricionariedade está dentro dos limites permitidos em lei, enquanto o arbítrio excede o que dispõe na lei.

A dificuldade é estabelecer limites entre o direito à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador, sem que haja ofensa aos princípios constitucionais e trabalhistas. Serão estudadas a seguir maneiras pelas quais estes direitos possam conviver de forma harmônica e pacífica.

4.2 Limitações do poder diretivo do empregador

A Consolidação das Leis do Trabalho proíbe em seu artigo 483 que o empregador ofenda a honra e a boa fama do empregado.²⁷ Destarte, não só os crimes contra a honra, mas outras condutas capazes de ofender o empregado na sua dignidade pessoal. O mesmo artigo proíbe, ainda, o tratamento com rigidez excessiva pelo empregador, ou seja, a aplicação do poder diretivo de forma abusiva.

Paulo Eduardo V. Oliveira esclarece que:

A identificação da necessidade de proteção jurídica da dignidade do empregado aparece em múltiplas restrições ao exercício da autonomia con-

*tratual pelo empregador, incidindo e integrando o conteúdo do contrato de trabalho.*²⁸

Considerando que a privacidade e a intimidade constituem um dos atributos inerentes à dignidade da pessoa humana, há de se concluir que nas relações de trabalho estes princípios são basilares. A sua aplicabilidade é indiscutível. Para que se tenha o devido respeito à dignidade humana, a fiscalização das correspondências dentro das empresas deverá ser respaldada no bom senso, de maneira limitada e razoável.

A respeito da matéria, Alice de Monteiro Barros ilustra:

*Assim, embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial.*²⁹

A própria Declaração dos Direitos Humanos de 1948 em seu artigo 29 afirma que:

*Todo ser humano tem deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível. No exercício de seus direitos e liberdades, todo ser humano estará sujeito apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos objetivos e princípios das Nações Unidas.*³⁰ (grifos nossos)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, foi um marco da internacionalização dos direitos fundamentais, incluindo-se entre eles o direito à intimidade e à vida privada.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga afirma que:

[...] é relevante destacar que o próprio regulamento, ao estabelecer as normas de conduta do empregado, de certa forma, limita o poder empregatício do empregador, fazendo com que o mesmo respeite o

*que foi entabulado, pois, através do regulamento empresarial, são traçadas as normas fundamentais quanto ao modo de exercício do trabalho por todos os integrantes do pacto contratual.*³¹

Portanto, o fato de a empresa disponibilizar o correio eletrônico como ferramenta de trabalho, não deve permitir que a interceptação deste seja feita sem nenhuma comunicação prévia, considerando-se ato lesivo aos direitos fundamentais do empregado a ausência desta comunicação. Na fiscalização eletrônica pelo empregador, respeitar-se-á ao máximo a privacidade e intimidade do empregado, constando no regulamento da empresa, no contrato de trabalho ou convenção coletiva as normas a serem seguidas.

4.3 O Poder Diretivo sobre os e-mails dos empregados na esfera laboral

Primeiramente, deve-se estabelecer a distinção entre *e-mail* corporativo de *e-mail* particular.

O e-mail corporativo é aquele cedido aos trabalhadores pela empresa. É criado pelas empresas em seus servidores, possuem a identificação da empresa em seu endereço e é uma ferramenta de uso exclusivo para o trabalho, além de serem acessadas pelos computadores da empresa. Ao utilizá-lo, o empregado age como funcionário da empresa. Já o e-mail particular veicula mensagens pessoais, sendo que cada pessoa que o utiliza possui o seu endereço eletrônico.

Com maestria, Rúbia Zanotelli de Alvarenga nos ensina que:

*Toda conduta empresarial constrangedora ou desagradável, capaz de acarretar uma situação vexatória ao empregado, em virtude do controle indevido do uso do seu email, caracterizará transgressão à sua privacidade e à sua intimidade.*³²

O e-mail corporativo é um instrumento de trabalho e, em determinadas ocasiões e com determinadas políticas de monitoramento, é possível que o empresário possa conhecer o conteúdo desses emails. Esta prerrogativa tem limites constitucionais, pois o trabalhador tem o direito à inviolabilidade das comunicações e ao direito ao exercício de trabalho em condições dignas, direitos estes, elencados na Constituição Federal de 1988.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga afirma que:

Quando o e-mail for corporativo, por se tratar de uma ferramenta de trabalho, porque destinado à realização do serviço, será possível ao empregador acessar o conteúdo material do mesmo por meio

*de rastreamento, desde que haja prévia comunicação ao empregado da fiscalização no regulamento da empresa e desde que não o faça de forma abusiva.*³³ (grifos nossos)

As correspondências estão protegidas pelo direito à privacidade (art. 5º, inciso XII da CR/88) e pelo direito à intimidade (art. 5º, inciso X da CR/88), cabendo ao empregador estabelecer limites de forma clara no regulamento interno da empresa ou no próprio contrato de trabalho ou convenção coletiva, sobre os e-mails corporativos, de modo que os empregados estejam cientes no momento da contratação.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso XII, prescreve que:

*É inviolável o sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.*³⁴

Prevê ainda em seu artigo 5º, inciso X: "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação."³⁵

Por uma interpretação restrita, deve-se entender que a correspondência eletrônica está incluída nesta proteção, uma vez que se trata de uma forma de comunicação pessoal, privada.

O princípio da inviolabilidade da correspondência se expressa como um amparo indireto ao direito à intimidade e à privacidade.

Em 2006 foi publicada uma decisão no Diário de Justiça de Minas Gerais, a respeito dos limites de uso dos e-mails corporativo e pessoal. Luiz Otávio Linhares Renault³⁶, relator da decisão, afirmou que o empregador pode instituir limites ao uso do computador da empresa, proibindo a sua utilização para fins pessoais, desde que o faça de forma clara, escrita ou verbal.

Destacou, ainda, que a violação da correspondência eletrônica somente poderia ocorrer em casos de extrema necessidade, para fins de prova em processo em que haja autorização judicial. O Relator salientou que a possibilidade de fiscalização de e-mails do empregado, ainda que em computador da empresa, é ato que poderia exceder os limites do empregador, uma vez que estaria violando a intimidade não só de seu empregado, mas de terceiro, aquele que recebeu ou enviou o e-mail e que não se encontra na disposição prevista pelo artigo 3º da CLT.

Enfim, Renault observou a importância da existência de um

ponto de equilíbrio entre os direitos constitucionais e o poder empresarial, garantindo a proteção efetiva ao direito à intimidade.

Desta forma, percebe-se a importância do questionamento referente à violação da privacidade e da intimidade do empregado quanto ao controle dos *e-mails* dentro das empresas.

Mori conclui que: “A perfeita compatibilidade entre o desenvolvimento da informática e uma segura proteção da vida privada é possível, basta a promulgação de leis eficazes e a justa sanção do seu descumprimento”³⁷.

Ressalta-se que os fundamentos da República Federativa do Brasil são a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

O que não pode ser permitido é a intromissão indiscriminada ao conteúdo das comunicações, devendo ser estabelecidas regras para o uso profissional do *e-mail* corporativo seja no contrato de trabalho, no regulamento da empresa ou nas convenções coletivas de trabalho. Assim, ao empregado é posto o direito de reserva de dados pessoais, com interferências externas mínimas.

Deste modo, no instante da contratação do empregado, por meio de termo de ciência, o empregador deve esclarecer a política da empresa quanto ao monitoramento do *e-mail* e seus usos permitidos. De tal modo, não restará qualquer dúvida quanto o seu fim e a ausência de privacidade quando do envio e recebimento do correio eletrônico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conciliação do interesse do empregador em defesa do seu patrimônio com o respeito à dignidade do trabalhador é fundamental para que se alcance uma solução passível ao conflito apresentado. A fiscalização deve ser feita através de métodos razoáveis, de modo a não submeter o empregado a situações que violam a sua intimidade e privacidade. Deve existir uma comunicação prévia, através de uma política interna de uso dos *e-mails*, estabelecendo aos trabalhadores que o correio eletrônico pertence à empresa, que não deve ser usado para fins pessoais e que o empregador tem o direito, não o dever, de monitorar o conteúdo das mensagens.

A garantia da dignidade humana se sobrepõe ao poder diretivo dos empregadores, limitando esse poder e protegendo os empregados, sendo inadmissível que a propriedade dos meios de trabalho possa violar os direitos fundamentais dos empregados tutelados na Constituição Federal. O simples fato de o empregador colocar à disposição do empregado a correspondência corporativa como ferramenta de trabalho, não válida a fiscalização sem uma justificativa prévia, sob pena de afrontar os direitos fundamentais da intimidade e privacidade.

Aquele que teme violação de sua intimidade ou privacidade na

esfera laboral não dispõe de um meio de tutela eficaz, pois a legislação ordinária trabalhista é omissa a respeito do assunto. Porém, encontram-se princípios e regras gerais que podem e devem ser empregadas ao caso concreto, enquanto não é elaborada nenhuma regulamentação mais específica. O ideal seria assegurar ao empregado a tutela preventiva, capaz de impedir a realização do dano.

É necessária a comunicação prévia ao empregado a respeito da fiscalização do *e-mail* corporativo, através do contrato de trabalho, regulamento interno ou convenção coletiva, sendo indispensável à presença de um representante sindical para garantir os direitos do empregado.

Diante disso, só resta admitir a necessidade da regulamentação da matéria, sobretudo para fins de maior segurança das relações de trabalho, perante a ausência no contrato de trabalho ou de regulamento interno da empresa compreende-se a tolerância do uso da ferramenta de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096>. Acesso: 08 de maio de 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTR, 1997.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. 18.ed. São Paulo: Rideel, 2012.

-. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. 15.ed. São Paulo: Rideel, 2009.

-. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Processo: AIRR - 305840-29.2005.5.09.0013 Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009. Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR - 305840-29.2005.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAIIHVAAL&dataPublicacao=22/05/2009&query=maria cristina irigoyen](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR - 305840-29.2005.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAIIHVAAL&dataPublicacao=22/05/2009&query=maria%20cristina%20irigoyen)>. Acesso: 08 de maio de 2013.

CALVO, Adriana. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. – 10 ed. – São Paulo: LTr, 2011.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do

Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009.

KRAUSPENHAR, Rogério. Os limites do poder disciplinar do empregador. São Paulo: LTR, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de; LOPES, Glaucia Gomes Vergara; CALVET, Otavio Amaral; SIVOLELLA, Roberta Ferme. As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade: Direito ao trabalho e à não discriminação. Medidas Judiciais e Pretensões Cabíveis. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009.

MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. Direitos Sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTR, 2008.

MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 8 ed. – São Paulo: Atlas, 2007.

MORI, Michele Keiko. Direito à intimidade versus informática. – Curitiba: Juruá, 2001.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2002.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>>. Acesso: 23 de maio de 2013.

RANGEL, Douglas Eros Pereira. Efetividade dos direitos fundamentais sociais e a reserva do possível: uma análise sob a ótica do neoconstitucionalismo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.82, jul/dez. 2010.

NOTAS DE FIM

1 Graduanda de Bacharelado em Direito no Centro Universitário Newton Paiva

2 MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.2

3 MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges. Direitos Sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTR, 2008.

4 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. – 10 ed. – São Paulo: LTr, 2011, p.82

5 ONU, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>. Acesso: 23 de maio de 2013

6 MONTESSO, FREITAS E STERN, 2008, p.350

7 MENEZES, Cláudio Armando Couce de; LOPES, Glaucia Gomes Vergara; CALVET, Otavio Amaral; SIVOLELLA, Roberta Ferme. As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade: Direito ao trabalho e à não discriminação. Medidas Judiciais e Pretensões Cabíveis. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009., pg.86.

8 MORAES, 2007, p.23

9 MORAES, 2007, p.22

10 MONTESSO; FREITAS; STERN, 2008

11 RANGEL, Douglas Eros Pereira. Efetividade dos direitos fundamentais sociais e a reserva do possível: uma análise sob a ótica do neoconstitucionalismo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.82, jul/dez. 2010, pg.93.

12ONU, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>>. Acesso: 23 de maio de 2013.

13BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTR, 1997.

14BARROS, 1997.

15 Ibid, p.28

16 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. 15.ed. São Paulo: Rideel, 2009.

17 BARROS, 1997, p.172

18 BRASIL, 1988.

19CALVO, Adriana. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

20GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009, pg.32.

21BRASIL, 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho Proc. N°TST-RR-3.058/2005-013-09-00.5. Ministra Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 2009. Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR30584029.2005.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAIHVAAL&dataPublicacao=22/05/2009&query=maria cristina irigoyen](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR30584029.2005.5.09.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAIHVAAL&dataPublicacao=22/05/2009&query=maria%20cristina%20irigoyen)>. Acesso: 08 de maio de 2013.

- 22 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. 18.ed. São Paulo: Rideel, 2012.
- 23 BRASIL, 1943.
- 24 GEMIGNANI T, GEMIGNANI D., 2009, pg.25
- 25 KRAUSPENHAR, Rogério. Os limites do poder disciplinar do empregador. São Paulo: LTR, 2001.
- 26 BRASIL, 1988.
- 27 BRASIL, 1943.
- 28 OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2002, p.87
- 29 BARROS, 1997, p.32
- 30 ONU, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>. Acesso: 23 de maio de 2013
- 31ALVARENGA. Rúbia Zanotelli de. Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revis ta_artigos_leitura&artigo_id=8096>> Acesso: 08 de maio de 2013.
- 32ALVARENGA. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index .php?n_link= revista_ artigos_leitura&artigo_id=8096>> Acesso: 08 de maio de 2013.
- 33ALVARENGA. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_a rtigos_leitura&artigo_id=8096>>. Acesso: 08 de maio de 2013.
- 34BRASIL, 1988.
- 35BRASIL, 1988.
- 36BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. E-mail – Limite. [...]. Recurso Ordinário 00997-2005-030-03-00-6. Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. Minas Gerais, 13 de maio de 2006. <<<http://www.trt3.jus.br/jurisprudencia>>>. Acesso: 27 de maio de 2013.
- 37 MORI, Michele Keiko. Direito à intimidade versus informática. – Curitiba: Juruá, 2001, p.83