

CONTROLE E MONITORAMENTO DO CORREIO ELETRÔNICO DO EMPREGADO

**Willian Jasinski*



Atualmente, estamos vivendo em um momento histórico marcado pela evolução da tecnologia, em especial pelo setor da informática. Cada vez mais, as máquinas vêm substituindo a mão de obra humana e, com isso, necessitando de pessoas cada vez mais especializadas nos mais diversos setores do mercado de trabalho para operá-las. Isso se reflete diretamente nas

estruturas das relações de trabalho, de maneira que este avanço tecnológico de forma acelerada torna nossa legislação vigente cada vez mais ultrapassada e obsoleta.

A utilização de sistemas de monitoramento de computadores cresce diariamente nos ambientes de trabalho, dando uma maior sensação de segurança para o empregador, frente ao que seus empregados estão acessando durante o expediente de trabalho.

Muito se discute sobre esta questão nos ambientes de trabalho. Muito embora esteja prevista na Carta Magna a inviolabilidade da correspondência de dados, o Tribunal Superior do Trabalho já vem deci-

dindo de forma contrária, interferindo na privacidade do empregado, como no seguinte acórdão:

PROVA ILÍCITA. “E-MAIL” CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. I. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho. Daí porque é permitido ao empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado em e-mail corporativo, isto é, checar as mensagens, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, não se constituindo em prova ilícita a prova assim obtida. II. Não viola os arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal, portanto, o acesso e a utilização, pelo empregador, do conteúdo do “e-mail” corporativo. III. Acórdão regional proferido em consonância ao entendimento desta Corte Superior. IV. Recurso de revista de que não se conhece. (PROCESSO Nº TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059-ALEXANDRE LUIZ RAMOS - Ministro Relator – 23/06/2020)

Além do mais, surge de princípio um marco divisor na presente temática: os e-mails corporativos e os privados, tendo em vista que muitas decisões já se pautaram que as mensagens oriundas de e-mail particulares não podem ser objeto de monitoramento, conforme o exposto na seguinte decisão:

ACÓRDÃO – PROVA ILÍCITA. “E-MAIL” CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (“e-mail” particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado “e-mail” corporativo, instrumento de comuni-

cação 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. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em "e-mail" corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. (PROC. Nº TST-ED-RR-613/2000-013-10-00.7. Ministro Relator JOÃO ORESTE DALAZEN)

Em contraponto ao direito do empregado a inviolabilidade de sua privacidade, surge o direito de propriedade do empregador sobre os computadores e equipamentos que eles utilizam, vez que o empregador detém as faculdades de usar, gozar e dispor, como consubstanciado no artigo 1.228 do Código Civil. E, objetivando preservar os interesses da empresa, ele pode ter controle sobre estes equipamentos.

Com isso, há que se analisar esta questão da proporcionalidade de direitos do empregador e do empregado, verificando até que ponto pode avançar esta quebra da privacidade do empregado, enfatizando se este monitoramento necessita ou não do prévio conhecimento por parte do empregado, tema este que ganha ainda mais repercussão, tendo em vista o início de vigência da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que garante, mesmo no âmbito trabalhista, a proteção dos dados dos trabalhadores e o dever de guarda consciente e eficiente dessas informações pelos empresários.

Direitos Fundamentais

Os direitos fundamentais¹ tiveram seu início na antiguidade com os filósofos, sobre um prisma dos direitos naturais. Muitos destes diziam que foram os estoicos os primeiros a se referirem aos direitos fundamentais e, depois, Cícero em Roma, sendo que surgia daí, então, a ideia de dignidade e da igualdade. No entanto, o surgimento, neste período, foi marcado por problemas, em razão de que, nesta época, a sociedade era marcada pelo período de escravidão. Mas, durante a Idade Média, o cristianismo reformulou a ideia de dignidade humana através da escolástica de São Tomas de Aquino.

Mas foi apenas após a Segunda Guerra Mundial que os direitos fundamentais ganharam forças, quando os países notaram que deveria existir algo para nortear e coibir abusos contra os cidadãos. A partir de então, vários pactos e declarações foram assinados entre vários países, onde, no Brasil, a Constituição de 1988 foi um divisor de águas para os direitos fundamentais, já que o país vinha de uma época de regime militar e tinha como direito principal o da dignidade da pessoa humana, o qual segundo Oraci Maria Grasselli² pode ser conceituado como:

O principio da dignidade da pessoa humana, em linguagem simples, pode ser identificado como um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas pelo simples fato de sua existência no mundo. Trata-se de um respeito à criação, independente da crença que se professe quanto a sua origem. A dignidade tem relação tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. (...) Ele representa a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente, na plenitude de sua liberdade de ser, pensar e criar.

Como também coloca Amauri Mascaro Nascimento³ em sua obra, fazendo um destaque:

A quinta ideia, e que poderia ser pela ordem de importância à primeira, embora cronologicamente tenha se desenvolvido em época mais recente, é a defesa da dignidade do ser humano que trabalha que fundamenta a cidadania do trabalhador para designar que, como membro da sociedade, ele tem todos os direitos que e lei confere aos demais cidadãos e que, ao transpor os portões da fábrica, ele não se despe dessa condição que, da mesma maneira fora da empresa, dentro dela também terá que ser respeitada.

Assim, os direitos fundamentais são de suma importância para todo o ordenamento jurídico, destacando que os mesmos já vêm descritos no início de nossa Constituição, demonstrando sua importância, mas é de se destacar que os direitos fundamentais hoje não são mais direitos absolutos, pois, quando existir o conflito de dois direitos fundamentais, um deles terá que ceder em razão do outro.

Segundo o jurista Arion Sayão Romita, direitos fundamentais pode ser conceituado como:

*(...) os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Esse é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos. Poderiam ser acrescentadas as notas acidentais de exigência do respeito a essas garantias por parte dos demais homens, dos grupos e do Estado e bem assim a possibilidade de postular efetiva proteção do Estado em caso de ofensa.*⁴

1 PFAFFENSELLER, Michelli. Teoria dos Direitos Fundamentais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_85/artigos/MichelliPfaffenseller_rev85.htm>.

2 GRASSELLI, Oraci Maria. Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador. São Paulo: LTR, 2011. p. 33-34.

3 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 63

4 ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 36.

Os direitos fundamentais são comumente classificados em quatro gerações, as quais são elas: do direito de liberdade, dos direitos políticos, dos direitos sociais e econômicos e a última que trata do direito ao patrimônio genético de cada indivíduo.

O direito da personalidade⁵ foi uma evolução do direito da dignidade da pessoa humana, sendo que, com o passar dos tempos, os direitos fundamentais ganharam maiores forças, até o surgimento do direito da personalidade, sendo que, para alguns doutrinadores, esse direito teve seu real início na Idade Média, mas o período não é unânime entre todos. No Brasil, o direito da personalidade já estava presente em alguns pontos desde a Constituição Imperial, como, por exemplo, o direito de sigilo da correspondência, temática do presente trabalho. Mas foi na Constituição Republicana de 1988 que o Brasil teve de fato um direito de personalidade mais consolidado, de maneira que podemos notar isto no artigo 5º, inciso X, cujo teor é o seguinte:

*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 à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.*⁶

5 PLETI, Ricardo Padovini; MOREIRA, Rodrigo Pereira. O direito geral da personalidade e o princípio da dignidade da pessoa humana: estudo na perspectiva civil-constitucional. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/18968/o-direito-geral-da-personalidade-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-estudo-na-perspectiva-civil-constitucional>>.

6 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>..

7 BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 49.

É importante destacar que os direitos da personalidade não estão apenas presentes na Constituição Federal, mas também estão presentes no Código Civil, no Código Penal e em legislações especiais, reforçando a ideia de quanto é essencial este direito para os indivíduos. Da mesma forma, tem que se salientar que, quanto o legislador assegurou o direito de indenização pelo dano material ou moral que por alguma razão alguém venha sofrer, ele teve por objetivo preservar o direito da personalidade e reparar a lesão sofrida pelo obreiro, mas tem que se deixar claro que alguns doutrinadores pensam que então o direito de personalidade não é um direito subjetivo, em linha oposta do pensamento de alguns.

Muitos têm que, no âmbito trabalhista, o empregado, quando assume determinado emprego, não tem o seu direito da personalidade mitigado, ou seja, o empregador não pode suprimir este direito essencial, onde nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

*(...) Como se vê, não é o fato do empregado subordinar-se ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria uma degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado (...)*⁷

Os direitos da personalidade podem ser classificados em três especiais, segundo a doutrina: em físico, moral e intelectual. No entanto, a nossa Constituição Federal traz os seguintes direitos da personalidade, utilizando das palavras de Oraci Maria Grasselli:

Em suma estão previstos na Constituição Brasileira, sem prejuízo dos direitos implícitos, os seguintes direitos da personalidade: direito à vida; direito à liberdade; direito à intimidade (privacidade); direito à vida privada (privacidade); direito à honra (reputação); direito à imagem (privacidade); direito moral de autor; direito ao sigilo (privacidade); direito à identificação pessoal; direito à integridade física e psíquica. Os direitos de personalidade citados são expres-

samente protegidos no texto constitucional, em artigos esparsos, como se verifica, por exemplo, com o direito à vida e sua proteção em face da institucionalização da pena de morte (art.5º, IXVI) e em face de produção, comercialização e emprego de técnicas, métodos e substâncias (art.225, Par.1º, V), bem como a proteção específica do direito à vida de crianças, adolescentes e idosos (art. 227 e 230).⁸

Mas, afinal, como se pode conceituar o direito de personalidade, segundo Alice Monteiro de Barros:

Sustentam a doutrina e a jurisprudência alemãs que não existem direitos da personalidade, mas um direito da personalidade, único, enquanto na Itália, adota-se uma concepção pluralista dos direitos da personalidade, com o argumento de serem muitos os bens personalíssimos tutelados, cada um dotado de suas peculiaridades, o que inviabiliza a concepção unitária desses direitos, cujo fundamento assenta-se no fato de que a pessoa tem um valor em si mesma e como tal cabe reconhecer-lhe uma dignidade. Geralmente, a doutrina nacional classifica os “direitos da personalidade” como direito à integridade física (direito à vida, à higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.); direito à integridade intelectual (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção) e direito à integridade moral, incluindo neste último o direito à imagem, à intimidade, à privacidade, ao segredo, à honra, à boa fama, à liberdade civil, política e religiosa.⁹

Da mesma forma, Amauri Mascaro do Nascimento conceitua direito da personalidade como:

são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária.¹⁰

O direito de intimidade da mesma forma que o direito da per-

sonalidade, sofreu mutação ao longo dos tempos, se readaptando a realidade social do momento histórico, sofrendo consideráveis mudanças, sendo que Alexandre de Moraes coloca o direito de intimidade como relacionada “às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa, suas relações familiares e de amizade, enquanto a vida privada envolve todos os demais relacionamentos humanos, inclusive os objetivos, tais como relações comerciais, de trabalho, de estudo, etc.”¹¹

Luís Arango conceitua direito à intimidade como “o direito a não ser conhecido em certos aspectos pelos demais. É o direito ao segredo, a que os demais não saibam o que somos ou o que fazemos”.¹² Assim, unindo este conceito ao presente tema, o artigo 5º da Constituição da República, em seu inciso XII, prevê o seguinte: “É inviolável o sigilo a 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”.

Desta forma, é de se destacar que o direito à intimidade é maior que o direito à vida privada, pela seguinte razão: ele trata de questões puramente [íntimas do indivíduo, que somente ele conhece e tem acesso e mais nenhuma pessoa. Já o direito à vida privada é aquele de caráter familiar, são questões de comunicação entre os entes familiares,

8 GRASSELLI, Oraci Maria. *Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador*. São Paulo: LTR, 2011. p. 40.

9 BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.26.

10 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 307.

11 MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 53.

12 GARCÍA, San Miguel Rodríguez; ARANGO, Luis. *Reflexiones sobre La intimidad como limite a la libertad de expresión. Estudios sobre El Derecho a la intimidad*. p.18.

que extrapole o conhecimento da intimidade do indivíduo. Com este enfoque, não se pode deixar a mercê o direito ao segredo de correspondências o qual o presente direito vem previsto no texto Constitucional. Muitos autores tratam da questão do direito ao sigilo das correspondências, e pode-se notar que trata de um direito que visa proteger as comunicações entre os indivíduos, para que estes se comuniquem sem a preocupação de serem turbados ou que alguém venha revelar as mensagens, de caráter confidencial, ao público.

É uma garantia consubstanciada na Carta Magna de 1988, e com a evolução da sociedade e dos meios tecnológicos, o conceito de direito da intimidade, que é preservado através do sigilo das correspondências sofreu grande mudança, principalmente no setor tecnológico, através dos chamados correios eletrônicos.

Assim, o direito à intimidade no setor da informática, utilizado pelo empregado no ambiente de trabalho pode ser traduzido da seguinte maneira:

*Assim, a guisa de conclusão, por intimidade informática do trabalhador entende-se todos aqueles aspectos da privacidade do trabalhador que, diante dos conhecidos parâmetros de proteção e frente o desvio do uso das novas tecnologias, restam desprotegidos, sujeitos a possibilidade de divulgação sem qualquer proteção específica contra tal ato. O direito à intimidade informática do trabalhador seria aquele que lhe conferisse a faculdade de conhecer e controlar quantas transações e operações se realizassem com seus dados de caráter pessoal, assim como a faculdade de decidir sobre ditas operações por meio da outorga informada de seu consentimento, colocando em suas mãos quantos instrumentos válidos fossem necessários para lhe permitir ser, ele próprio, o titular dos dados e o guardião mais eficaz de sua intimidade.*¹³

Desta forma, o direito à intimidade é um direito fundamental e essencial da pessoa humana. Muitos “softwares” e “firewalls” atual-

mente têm por objetivo monitorar os computadores, tendo em vista restringir o acesso indevido dos empregados, e proteger os bancos de dados das empresas contra eventuais invasões, assim esta fiscalização deve ser voltada com este intuito e não apenas de gravar, espionar o que o empregado anda acessando durante o expediente de trabalho, como coloca Alice Monteiro de Barros:

*Torna-se, entretanto, indispensável que esses instrumentos não sejam utilizados ilegalmente, com o objetivo de gravar, reproduzir ou divulgar aspectos de caráter íntimo ou pessoal do empregado. Logo, a inovação tecnológica na fiscalização é eficaz; inadmissíveis são as atividades que impliquem utilização indevida dos avanços mecânicos, técnicos de vigilância ou correio eletrônico.*¹⁴

O empregador detém direito de propriedade sobre os seus equipamentos, conforme assim estabelece o artigo 5º, inciso XXII e XXIII da Constituição Federal, cujo teor é o seguinte:

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:
(...) XXII - é garantido o direito de propriedade;
XXIII - a propriedade atenderá a sua função social (...);

Assim, o empregador detém o poder diretivo sobre os computadores e equipamentos que seus empregados utilizam. No entanto, a função social da propriedade é que vai limitar este direito frente à prestação laboral do empregado, em conjunto com o direito da proporcionalidade, que buscara sanar este conflito de direitos fundamentais.

13 GRASSELLI, Oraci Maria. *Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador*. São Paulo: LTR, 2011. p. 51-52.

14 BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 87.

A violação deste direito se contrapõe ao direito da intimidade do empregado, porém é o empregador que faz jus a seu direito de propriedade sobre seus equipamentos e, conforme será demonstrado no presente trabalho, o empregador pode violar em determinadas situações este direito fundamental do empregado.

Um exemplo de julgado a respeito da presente temática é o seguinte Acórdão:

PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR CERCEAMENTO DE DEFESA - PROVA ILÍCITA - ACESSO PELO EMPREGADOR À CAIXA DE -E-MAIL- CORPORATIVO FORNECIDA AO EMPREGADO - ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. (...) 2. -In casu-, pretende o Reclamante modificar a decisão vergastada, ao argumento de que a prova acostada aos autos é ilícita, porquanto substanciada no acesso à sua conta de -e-mail- pessoal, quando o Regional, ao enfrentar a questão, entendeu que a prova era lícita, porque se tratava de acesso, pela Reclamada, ao conteúdo do -e-mail- corporativo fornecido ao Reclamante para o exercício de suas atividades funcionais, do qual se utilizava de forma imprópria, recebendo fotos com conteúdo que estimulava e reforçava comportamentos preconceituosos. Além disso, os -e-mails- continham conversas fúteis que se traduziam em desperdício de tempo. (...)6. 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. 7. 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. 8. 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. 9. Nessa esteira, entendo que não se configura o cerceamento de defesa a utilização de prova consubstanciada no acesso à caixa de -e-mail- fornecido pelo empregador aos seus empregados. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 154240-24.2005.5.02.0055, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho)

O Correio Eletrônico Nas Relações De Trabalho

Várias invenções marcaram a história da humanidade, como o computador principalmente. A era dos computadores teve início nos Estados Unidos por volta de 1940. No entanto, em seus primórdios, não eram destinados para fins comerciais como atualmente, onde segundo o Professor Hindenburgo F. Pires:

A maioria dos grandes computadores produzidos no período, que se estende de meados dos anos 40 até o início dos anos 50, eram não comerciais, e foram utilizados pelo governo americano, além dos fins militares (BRETON, 1987:124), para o censo, cálculos financeiros, administrativos e estatísticos, e, também, para fins científicos. (...) Como os investimentos em pesquisa básica para a criação do primeiro computador eletrônico foram provenientes, na sua grande maioria, de recursos governamentais, a exploração e a expansão do processo de comercialização definitiva desses computadores só aconteceu no início dos anos 60, por motivos "estratégicos e militares". E é só no final dos anos 70 que os microcomputadores entraram em cena, do ponto de vista comercial (DERFMAN, 1987:43), ou seja, o caráter inovativo, em termos de uso e comercialização, da invenção dos computadores só emerge duas décadas depois de sua aparição. ¹⁵

O primeiro computador eletrônico foi desenvolvido por John Vincent Atanasoff em 1939¹⁶, que se destinava a realizar equações algébricas lineares. A partir de então, vários cientistas foram aperfeiçoando os computadores, como, em 1946, surgiu o ENIAC (Eletronic Numeric Integrator and Calculador), que não pesava nada mais que 30 toneladas, com aproximadamente 170 metros quadrados, que tinha como objetivo realizar cálculos com maior rapidez para auxiliar nos fins bélicos. A partir dos anos 70, com a abertura da tecnologia para fins comerciais, os computadores se aperfeiçoaram, chegando ao estágio que se encontra atualmente.

O primeiro e-mail surgiu aproximadamente por volta de 1971 por Ray Tomlinson nos Estados Unidos¹⁷, que utilizou da rede de computadores da época para enviar uma mensagem de texto. A partir de então, muitos aperfeiçoamentos ocorreram até chegar ao modelo que utilizamos atualmente de correio eletrônico, e este rápido avanço se deu à velocidade da transmissão de dados e recebimento. Se tornou uma ferramenta essencial na organização do trabalho, impulsionando a economia do país. Desta forma, correio eletrônico pode ser conceituado como:

O correio eletrônico se parece muito com o correio tradicional. Todo usuário tem um endereço próprio e uma caixa postal, o carteiro é a Internet. Você escreve sua mensagem, diz pra quem que mandar e a Internet cuida do resto. Mas por que o e-mail se popularizou tão depressa? A primeira coisa é pelo custo. Você não paga nada por uma comunicação via e-mail, apenas os custos de conexão com a Internet. Outro fator é a rapidez, enquanto o correio tradicional levaria dias para entregar uma mensagem, o eletrônico faz isso quase que instantaneamente e não utiliza papel. Por ultimo, a mensagem vai direto ao destinatário, não precisa passa de mão-em-mão (funcionário do correio, carteiro, etc.), fica na sua caixa postal onde somente o dono tem acesso e, apesar de cada pessoa ter seu endereço próprio, você pode acessar seu e-mail de qualquer compu-

*tador conectado à Internet. Bem, o e-mail mesclou a facilidade de uso do correio convencional com a velocidade do telefone, se tornando um dos melhores e mais utilizado meio de comunicação.*¹⁸

Com este avanço do meio tecnológico, surgiu a perda de uma parcela de controle pelo empregador sobre o que seus empregados estavam realmente fazendo no ambiente virtual, pois, segundo Adriana Carrera Calvo, fica demonstrado o seguinte:

*Estudos divulgados nos EUA mostram que, no ambiente de trabalho com acesso a internet, 87% das pessoas usam o correio eletrônico para assuntos que não estão relacionados aos seu trabalho, 21% dos empregados divertem-se com jogos e piadas, 16% planejam viagens, 10% mandam dados pessoais e procuram outros empregos, 3% conversam (ou namoram) em sites de bate-papo, 2% visitam sites pornográficos. [...] De acordo com a empresa Scotts Valley, fabricante de programas que monitoram o acesso à internet pelos empregados, perto de US\$ 1 bilhão de dólares, ou quase 30% do que as empresas gastam em acesso a internet, foi desperdiçado em visitas a sites recreacionais em um ano.*¹⁹

Desta forma, percebe-se que embora o uso do correio eletrônico possa trazer rapidez e eficiência para as empresas, pode também trazer

15 PIRES, Hindenburgo F. O Surgimento dos Primeiros Computadores. Disponível em: <<http://www.educacaopublica.rj.gov.br/biblioteca/geografia/0016.html>>.

16 INFORQUALI. História dos Computadores. Disponível em: <<http://www.inforquali.com/iq/pt/tutoriais/informativos/historia-dos-computadores.php>>..

17 TECMUNDO. A história do e-mail. Disponível em: <<http://www.tecmundo.com.br/web/2763-a-historia-do-email.htm>>.

18 CASTRO. Sérgio Souza de. Introdução ao Correio Eletrônico e Webmail. Disponível em: <<http://www.julioabattisti.com.br/tutoriais/sergiocasastro/correioeletronicoewebmail001.asp>>.

19 CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Revista Jus Vigilantibus. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/246>>.

prejuízos decorrentes da má utilização pelos empregados para fins pessoais, pois conforme expõe Oraci Maria Grasselli:

*Segundo Jesús Francisco Molinera Mateos, é muito difícil se conhecer, com certeza, quantas horas de trabalho são perdidas em razão de acessos indevidos ao correio eletrônico, citando como exemplo pesquisa realizada na Universidade de Hertfordshire, cujos resultados demonstram que apenas 2% dos entrevistados responderam que usavam a ferramenta exclusivamente para questões profissionais.*²⁰

E todos estes números apresentados só tendem a crescer, tendo em vista o desenvolvimento da sociedade e do polo industrial e, principalmente, pela adoção do home office, e, com isto, as empresas terão que se proteger ainda mais contra o uso inadequado do correio eletrônico, para evitar a contaminação dos seus sistemas e servidores por vírus, à difamação entre empregados via correio eletrônico, dentre outras situações que o empregador possa ser responsabilizado pelo uso inadequado destes equipamentos.

Assim, para regular a utilização do correio eletrônico, as empresas estão adotando a criação do código de conduta interna dos empregados, mas não somente sobre a utilização do uso do correio eletrônico, mas tudo que de alguma forma esteja relacionado à utilização do computador posto à disposição do empregado.

As empresas, objetivando maior segurança na transmissão de dados via correio eletrônico, e para preservar a autoria e o sigilo das correspondências, têm adotado procedimentos como, por exemplo, o uso de assinatura eletrônica, com o objetivo de impedir que terceiros mal intencionados, modifiquem o conteúdo das mensagens, tendo em vista que, na maioria vezes, estas mensagens circulam em uma rede aberta, sendo facilmente modificada e sendo possível identificar quem é o emissor da mensagem.

Assim, pode-se concluir que as formas de controle por parte do empregador tendem somente a crescer em face ao avanço tecnológico pelo qual as relações de trabalho estão passando, como o monitoramento do correio eletrônico. Neste sentido, trata Amauri Mascaro Nascimento:

Com o avanço tecnológico surgiram novos mecanismos de controle adotados por empresas, como a instalação de circuito interno de televisão nos locais de trabalho, o uso de sensores nas revistas, os cartões magnéticos e fotos automáticas de documento de identidade e de pessoas para entrar nos prédios onde estão estabelecidas. Em muitos casos, essas técnicas são utilizadas para atender a imperativos de segurança. Os princípios trabalhistas aplicáveis são os mesmos, não havendo motivo para ser alterada a regra, que é o respeito à dignidade e à privacidade da pessoa, e as exceções, que são as exigências de segurança e da organização. ²¹

Desta maneira, observa-se que estas transformações nas relações de trabalho, em decorrência do avanço tecnológico, ultrapassam o monitoramento do correio eletrônico, pois, quanto mais se disponibilizam ferramentas que possam ser utilizadas de forma independente pelo empregado, certamente o empregador fica mais vulnerável em sua segurança, tendo em vista que perde parte do controle de seu empreendimento. Para combater e minimizar estes riscos, sistemas como os de monitoramento vêm suprindo esta deficiência, mas sempre respeitando as restrições constitucionais impostas, no que tange ao respeito à dignidade do empregado.

Assim, nos últimos tempos, a presença dos meios tecnológicos nos ambientes de trabalho somente cresceu, principalmente em decor-

20 GRASSELLI, Oraci Maria. *Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador*. São Paulo: LTR, 2011. p. 28.

21 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 372.

rência da necessidade de maior agilidade nas negociações e também pelo espírito competitivo das empresas. Assim, os computadores se tornaram ferramentas mais que essenciais para o trabalho e, com toda esta evolução que vem ocorrendo, o direito também teve que se adaptar às novas realidades.

Desta forma, quando se exige um padrão de como o empregado deve se portar diante da utilização do correio eletrônico, surge, então, um dos requisitos principais das relações de trabalho, ou seja, a subordinação.

A subordinação, como requisito na formação do contrato de trabalho, segundo Orlando Gomes, pode ser conceituada, citando Paul Colin como:

*Por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Todo o contrato de trabalho, pois, gera o estado de subordinação do empregado, isto é, do trabalhador que, assim, se deve curvar aos critérios diretivos do empregador, suas disposições quanto aos métodos de execução, usos e modalidades próprias da empresa. A subordinação jurídica se trata de um direito geral de fiscalizar a atividade de outrem, de interrompê-la ou continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados, concluindo, incisivamente, que a direção e a fiscalização são dois polos da subordinação.*²²

Na mesma linha de pensamento, Sergio Pinto Martins materializa como:

22 GOMES, Orlando. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 126.

23 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 91.

O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por que é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio. ²³

O que se pode ter certeza é que a subordinação é característica essencial do contrato de trabalho entre o empregado e o empregador. No entanto, muitos autores entendem que esta subordinação vem sendo diminuída ao longo dos tempos em decorrência do avanço tecnológico, vez que, quando o empregado dispõe de um computador como ferramenta de trabalho, ele, com um simples procedimento, pode transmitir dados sem a anuência do empregador. Mas não podemos aceitar isso como uma verdade absoluta, pois, com os sistemas de monitoramento, por mais que o serviço seja prestado fora dos estabelecimentos, o empregador terá controle sobre tudo o que seus empregados fazem durante a jornada de trabalho, no que diz respeito à utilização do e-mail.

Assim, é de se destacar que o requisito da subordinação é o mais importante da relação de trabalho, o qual deve ser visto através do aspecto objetivo, ou seja, esta subordinação se dá sobre o modo da prestação do serviço e não sobre a pessoa do empregado.

No entanto, o instituto da subordinação não caminha só. Também está presente nas relações de trabalho o poder de direção do empregador sobre os atos do empregado. O poder de direção é o modo escolhido pelo empregador de que forma o serviço será executado pelo empregado, isso emana do poder hierárquico do empregador sobre seus subordinados, onde, segundo Amauri Mascaro Nascimento, pode se definir poder de direção como:

a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, dever ser exercida. ” Trata-se, pois, de uma faculdade, significando

que o empregador pode ou não fazê-lo, quanto ao modo como a atividade do empregado deve ser exercida. Diz Nascimento, ainda, que o poder de direção se manifesta de três formas: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar. ²⁴

É de se salientar ainda algo de extrema importância, que é o “jus variandi” (ou direito de alterar) do empregador, que segundo José Augusto Rodrigues Pinto pode ser conceituado como: o direito reconhecido ao empregador de, no exercício de seu poder de direção da empresa, impor modificações na execução do trabalho, que podem significar alteração das próprias condições originais do ajuste. ²⁵

Na mesma linha, Maurício Godinho Delgado define o jus variandi:

A diretriz do jus variandi informa o conjunto de prerrogativas empresárias de, ordinariamente, ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critérios de prestação laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual, ou, extraordinariamente, em face de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho. ²⁶

Assim, o jus variandi deve ser exercido com moderação pelo empregador para que não gere qualquer prejuízo para o seu empregado, de

24 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 433.

25 PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho: Noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual*. São Paulo: LTr, 2003. p. 437.

26 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 930.

27 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.198.

28 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTR. p. 670-671.

maneira que caso o empreendedor atue de forma abusiva, o empregado poderá se opor frente a esta ilegalidade, através do seu direito de resistência (*jus resistantiae*), sendo que este abuso poderá ensejar rescisão indireta do contrato de trabalho. Desta forma, o empregador poderá ele alterar unilateralmente o contrato de trabalho, mas sempre atuando com razoabilidade, para que não venha a causar qualquer espécie de lesão ao empregado.

Desta maneira, é de se ter em mente que o poder de direção não é um direito absoluto, tendo o empreendedor limites a seu exercício, e estes limites estão previstos na Carta Magna, nas leis, em normas coletivas, pelo princípio da boa-fé, dentre outros.

O poder de organização, por sua vez, é a forma pela qual o empreendedor estipulou trabalhar e desenvolver seu empreendimento, ou seja, o modo pela qual a sua atividade será desenvolvida pelos seus empregados. Nas palavras do Professor Sergio Pinto Martins:

*O empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade. Estabelecerá o empregador qual a atividade que será desenvolvida: agrícola, comercial, industrial, de serviços etc.(...) Dentro do poder de organização, esta a possibilidade de o empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento de empresa.*²⁷

O poder disciplinar que deriva do poder de direção do empregador pode ser conceituado, segundo Mauricio Godinho Delgado, como “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.”²⁸

É de salientar que existem quatro teorias que fundamentam o poder disciplinar, que são a negativista, civilista, penalista e administrativa.

A negativista coloca que o empregador não pode punir o empregado, tendo em vista que este direito pertence privativamente ao Estado. A teoria civilista destaca que o empregador só poderá punir se as situações infringidas estiverem previstas no contrato de trabalho, pactuado com o empregador, como fossem cláusulas penais. A penalista tem como base assegurar a ordem da sociedade, como são as penas no âmbito do Direito Penal, entretanto, este poder se limita das relações de trabalho. Já a teoria administrativista tem que o poder disciplinar se deriva do poder de direção do empregador, onde este estabelece os parâmetros para uma melhor administração de seu empreendimento. Nessa linha de raciocínio, Sergio Pinto Martins coloca:

Não deixa de ser, portanto, o poder disciplinar um complemento do poder de direção, do poder de o empregador determinar ordens na empresa, que, se não cumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, que deve ater-se à disciplina e respeito a seu patrão, por estar sujeito a ordens de serviço, que devem ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais. Logo, o empregador pode estabelecer penalidades a seus empregados. ²⁹

É importante se destacar que, segundo Mauricio Godinho Delgado, existem três requisitos para fixação de penalidades no âmbito empregatício, que segundo ele são:

O critério de fixação de penalidades no âmbito empregatício impõe a observância de três grupos de requisitos, a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais. Objetivos são os requisitos que concernem à caracterização da conduta obreira que se presente censurar; subjetivos, os que concernem ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta; circunstanciais, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos. ³⁰

As formas de punição são as seguintes previstas: a advertência e a suspensão. A multa não é permitida, salvo nas situações em que envolvam atletas profissionais de futebol. A advertência normalmente ocorre verbalmente, mas, se o empregado novamente vir por cometer uma infração, deverá ele ser advertido por escrito pelo empregador e, se por ventura vier a novamente infringir alguma norma interna da empresa, o empregado deverá ser suspenso, que não ultrapassará trinta dias. É de se destacar que não existe uma ordem de penalidades a serem aplicadas, poderá ocorrer a demissão por justa causa, independentemente de advertência ou suspensão quanto o empregado cometer alguma falta grave.

Assim, é de ter em mente que, quando o empregador aplicar qualquer espécie de punição disciplinar ao empregado, deverá ele estar amparado pelo princípio da boa-fé, com o intuito de fazer o empregado entender o porquê da aplicação da penalidade, de maneira que, se o empregador exerce esta prerrogativa de punir o empregado, ele estará incorrendo em excesso ou abuso de poder. O professor Sergio Pinto Martins acrescenta:

*É claro que o Poder Judiciário poderá controlar a pena aplicada pelo empregador, como ocorreria se o empregado não tivesse cometido à falta ou a falta fosse inexistente. O mesmo pode-se dizer se o poder disciplinar for exercido ilicitamente ou arbitrariamente pelo empregador. Entende-se, entretanto, que o Poder Judiciário não poderá graduar a penalidade, que esta adstrita ao empregador, pois, caso contrário, poderia, também, aumentar a pena imposta, mas pode adequá-la à previsão normativa, diminuindo-a ou extinguindo-a.*³¹

29 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 200.

30 *Ibidem*, p.701.

31 *Ibidem*, p. 201.

As causas para aplicação de sanções disciplinares, estão elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, e nota-se que todas estas situações podem ser cometidas através do correio eletrônico, conforme expõe o professor Mario Antônio Lobato de Paiva:

Só para que tenhamos uma pequena ideia da importância do assunto podemos constatar que em quase todas as faltas graves mencionadas na CLT podem ser ocasionadas pelo manuseio das máquinas eletrônicas senão vejamos uma por uma por meio de exemplos:

Art. 482 da CLT, práticas que ensejam a justa causa para rescisão do contrato pelo empregador:

a) ato de improbidade - furtar programa desenvolvido pela empresa ou desviar o pagamento de salário dos funcionários para conta corrente do autor do delito;

b) incontinência de conduta - divulgar no site da empresa ou enviar a outros funcionários fotos de natureza sexual; ou mau procedimento - enviar de spams (mensagens não solicitadas);

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregado, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço - quando o empregado se utilizar dos produtos da empresa, bem como de seu site para venda de produtos de outra empresa;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena - no caso do empregado ter sido condenado por pedofilia praticada via internet;

e) desídia no desempenho das respectivas funções - no caso do empregado permanecer horas navegando na internet e prejudicando seus serviços além do prejuízo material para empresa;

g) violação de segredo da empresa - quando o empregado utilizar os meios eletrônicos para violar documentos secretos que não podem ser divulgados sob pena de causar prejuízos ao empregador.

h) ato de indisciplina - quando o empregado utilizar o e-mail para

32 PAIVA, M. A. L. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Jus Navigandi. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3486>>.

33 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTR. p. 669.

fins pessoais mesmo sabendo que existe no regulamento de empresa norma que o proíbe da prática ou de insubordinação no mesmo caso quando o chefe imediato ordena a desconexão do empregado da internet.

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem - quando tais ofensas são instrumentalizadas via e-mail ou em sites da internet;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem - da mesma forma da alínea j quando tais ofensas são instrumentalizadas via e-mail ou sites da internet;

*l) prática constante de jogos de azar - jogo de cartas disponível em programa de computador e praticado em horário de expediente pelo empregado. (...)*³²

Assim, se nota que em todas as situações previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, o correio eletrônico poderá estar presente, servindo de instrumento para prática de alguma infração disciplinar.

Mas o empregado não está sujeito a realizar atividades estranhas a sua relação de trabalho, que atente contra a sua moral ou a sua dignidade, podendo se opor a estas situações, conforme Mauricio Godinho Delgado expõe:

*Nesse quadro, é inquestionável que a Constituição de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente. É que a constituição pretendeu instituir um "Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada em harmonia social..." (Preâmbulo da CF/88; grifos acrescentados)*³³

Assim, tem que se destacar que vários autores conceituam a presente temática das mais diversas maneiras. No entanto, existe um ponto em comum entre eles: todas estas questões devem ser pautadas no conceito da razoabilidade, existindo uma ponderação entre o poder de direção do empregador e os direitos da personalidade dos empregados, existindo uma espécie de balança de direitos e obrigações para que nenhuma das partes tenha algum direito seu violado e sofra mais que a outra parte. Mauricio Godinho Delgado diz o seguinte a respeito do princípio da razoabilidade:

*Dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação. Não apenas verossimilhança, viabilidade aparente, probabilidade média; mas também, ao mesmo tempo, sensatez, prudência, ponderação. Há, como se vê, um claro comando positivo no princípio da razoabilidade: ele determina que se obedeça a um juízo tanto de verossimilhança como também de ponderação, sensatez e prudência na avaliação das condutas das pessoas. Há, por outro lado, um indubitável comando negativo no mesmo princípio: ele sugere que se tenha incredulidade, ceticismo quanto a condutas inverossímeis, assim como no tocante a condutas que, embora verossímeis, mostrem-se insensatas.*³⁴

Mas não há como falar em princípio da razoabilidade sem citar o princípio da proporcionalidade, pois ambos caminham juntos, e pode ser conceituado, segundo Helena Nunes Campos como:

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2001. p. 143-144.

³⁵ CAMPOS, Helena Nunes. *Princípio da proporcionalidade: a ponderação dos direitos fundamentais*. Mackenzie - São Paulo, 2004. p. 27. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Pos_Graduacao/Mestrado/Direito_Politico_e_Economico/Cadernos_Direito/Volume_4/02.pdf>.

³⁶ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência*. 2. ed. São Paulo: LTR, 1997. p.167.

Ao analisarmos a palavra proporcional no dicionário (HOUSSAIS, 2001, p. 2313) encontramos a seguinte definição: em que há proporção correta, equilíbrio, harmonia. E é neste sentido que utilizamos o princípio constitucional da proporcionalidade, ou seja, como uma ponderação correta e harmoniosa entre dois interesses que esteja em conflito perante um caso concreto, em uma hipótese real e fática. O princípio da proporcionalidade ordena que a relação entre o fim que se busca e o meio utilizado deva ser proporcional, não excessiva. Deve haver uma relação adequada entre eles. ³⁵

Como se nota o poder de direção, a subordinação, a dignidade da pessoa do empregado está entrelaçada com os princípios da razoabilidade e o da proporcionalidade, com o fim de dirimir os conflitos existentes entre ambas as partes nas relações contratuais de trabalho.

Existe, porém, um último ponto a ser destacado que é o princípio da boa-fé entre as partes, pois, sem a confiança e respeito mútuo, o contrato de trabalho não se desenvolverá segundo as suas finalidades. Segundo Francisco Meton Marques de Lima: “(...) é o que a define como respeito mútuo entre as partes para o fiel cumprimento das obrigações pactuadas, ou que se vão pactuado expressa ou tacitamente no curso da execução do contrato.” ³⁶

Desta maneira, observam-se os requisitos essenciais inseridos no comando de gestão do empregador, de maneira que, segundo leciona Saad, três pontos importantes devem ser destacados:

Três Poderes do Empregador: Legislativo, Direção e Disciplinar: Como legislador, elabora o regulamento interno da empresa, o qual reúne as disposições que devem reger a prestação de serviços no local de trabalho, e asseguram vantagens outras não previstas em lei. O Regulamento interno, nos pontos em que cria direitos para o trabalhador, adere ao seu contrato de trabalho pontos que não podem ser alterados ou suprimidos unilateralmente pelo empregador depois que ele adquiriu publicidade e entrou em vigor. (...) O poder de direção ou de comando é exercidos para estabelecer os meios e

*métodos necessários à produção de bens de natureza econômica. (...) É o empregador o responsável pelo desenvolvimento normal dos negócios da empresa; é quem cuida da viabilidade econômica. (...) No uso do poder disciplinar, o empregador puno os que cometerem faltas previstas em lei ou no contrato de trabalho. Dentre as sanções admitidas pelo nosso Direito (advertência, suspensão e demissão não figura a multa). (...)*³⁷

Como se nota, existe um conflito de princípios devido o crescente avanço da tecnologia. O poder de fiscalização por parte do empregador viola muitas vezes a esfera pessoal sem que o empregado perceba, extrapolando os limites constitucionais impostos.

A restrição ao uso do correio eletrônico é uma faculdade inserida no poder do controle e de direção do empregador, o qual determina os limites da utilização destes no ambiente de trabalho. No entanto, muito se discute em razão de não haver em nosso ordenamento jurídico norma que trate especificamente sobre o assunto, sendo que, atualmente, quem dita estes limites são as decisões judiciais e a doutrina. Com isso, surgem decisões divergentes conforme já exposto, de maneira que alguns juristas entendem que o correio eletrônico disponibilizado pela empresa, por se equiparar ao meio tradicional de correspondência, deve obedecer ao sigilo, não podendo o empregador violar este direito constitucional. Já a outra corrente entende ser que o correio eletrônico cedido ao empregado pela empresa pertence a esta, tendo em vista o direito de propriedade.

Necessário ter em mente que o direito de propriedade teve seu conceito modificado ao longo dos anos e deixou de ser um direito absoluto, exclusivo e perpétuo que se resumia em usar, gozar, dispor e reaver, conforme dispõe o artigo 1.228 do Código Civil, para um conceito amparado na chamada função social da propriedade, conforme é previsto na Constituição Federal no artigo 5º, XXII.

Assim, o direito de propriedade do empregador não dá ao mesmo o direito de aplicar o seu comando sobre tudo o que o empregado opera, pois, como visto, o direito de propriedade deve ser exercido em consonância com a sua função social deixou de ser um direito absoluto. E esse é o limite de violação por parte do empregador sobre o correio eletrônico do empregado, como Alice Monteiro de Barros analisa:

*Tanto o direito a intimidade como o direito a inviolabilidade da vida privada tem características comuns, entre elas sua oponibilidade erga omnes. Assim, embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e a privacidade, por constituírem espécie de "direitos da personalidade" consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis. Acontece que a mesma constituição assegura o direito de propriedade; logo, no ambiente de trabalho, o direito a intimidade sofre limitações, as quais não poderão, entretanto, ferir a dignidade da pessoa humana. Não é o fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregado ou deter este último o poder diretivo que ira justificar a ineficácia da tutela a intimidade no local de trabalho, do contrário, haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de rejeição do empregado. (...)*³⁸

Desta maneira, é possível que o empregador restrinja a utilização do correio eletrônico, implantando sistemas de monitoramento. Porém, esta limitação não pode ser desenfreada, sem limites, devendo ser observado a todo o tempo o princípio da razoabilidade, tendo em vista que o empregador responde pelos atos culposos do empregado ou

37 SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, Jose Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. CLT Comentada. 45. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 42.
38 BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. São Paulo: LTr, 1997. p. 32-33.

de seus prepostos.

A fiscalização dos empregados pode se dar de várias maneiras, como, por exemplo, o monitoramento através do número de horas que um determinado empregado se corresponde com destinatários não cadastrados, ou bloquear para que não seja permitido se corresponder com outros destinatários não cadastrados no sistema de monitoramento, fiscalização esta que não viola o direito à privacidade. Assim, conforme analisamos anteriormente, existem divergentes a respeito da inviolabilidade do correio eletrônico corporativo. A posição dominante é que pode ocorrer a fiscalização pelo empregador do conteúdo das mensagens.

Já as mensagens de origem particular dos empregados podem ser examinadas, respeitando o direito à intimidade do empregado, utilizando dos meios citados anteriormente, que não revelam o conteúdo, mas tão somente a origem e o destino, e o número de horas perdidas na confecção destas mensagens, como leciona Mauricio Godinho Delgado:

(...) o mesmo preceito constitucional referente à inviolabilidade da correspondência (art. 5º, XII, CF/88), que se conjuga com a tutela da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X, CF/88), incide na presente hipótese das correspondências eletrônicas. Entretanto, naturalmente, há que se realizar uma decisiva diferenciação nos casos de ambientação empregatícia: ou seja, os e-mails particulares do trabalhador em contraponto com os e-mails que a empresa fornece a seu empregado como estritos instrumentos de trabalho. Não há dúvida de que a tutela jurídica aos e-mails particulares do trabalhador, mesmo quando veiculados nos computadores da empresa, mantém-se absolutamente hígida – inviolabilidade plena – salvo autorização judicial contrária específica, em conformidade com o art. 5º, XII, da Constituição. Entretanto, no que tange aos e-mails corporativos, desde que se restrinjam a efetivas ferramentas de trabalho fornecidas pela empresa a seus empregados para que ali realizem atos de interação com estritos fins contratuais – atos que vinculam

*plenamente a empresa (...), nestes casos a regência normativa é diversa (...)*³⁹

Mas é importante destacar que este monitoramento do correio eletrônico, seja ele corporativo ou particular, deve ser informado aos empregados, sob pena de o empregador estar violando a Lei n° 9.296/96, mais especificamente o artigo 10, cujo teor é o seguinte:

*Art. 10. Constitui crime realizar interceptação de comunicações telefônicas, de informática ou telemática, ou quebrar segredo de justiça, sem autorização judicial ou com objetivos não autorizados em lei.*⁴⁰

Em razões disto, muitos empregadores têm adotado o termo de conduta o qual é assinado pelo empregado, no qual se determina a correta utilização destes equipamentos informáticos, em especial o correio eletrônico no ambiente de trabalho. Mas é de se destacar que muitas empresas estão criando em seu interior espécies de Cybercafés, o qual são postos à disposição dos empregados durante os intervalos. Com isso, as empresas almejam que seus empregados fiquem mais concentrados durante a jornada laboral, sendo que estes computadores são equivalentes aos particulares, sem nenhuma restrição ou monitoramento, em razão do empregado estar no seu intervalo da jornada de trabalho.

Como se percebe, os sistemas de monitoramento só tendem a crescer, uma vez que as empresas buscam aliar a produtividade com o controle de seus empregados no ambiente de trabalho, fazendo que

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTR. p. 651.

⁴⁰ BRASIL. Lei 9.296, de 24 de julho de 1996. Regula o inciso XII, parte final, do artigo 5° da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9296.htm>.

estes tenham uma aparente sensação de independência no trabalho, independência esta ilusória, já que, por mais que o empregado esteja à frente de um equipamento de última geração, se ele extrapolar os limites impostos, consequências poderão vir por parte do empregador, conforme coloca Oraci Maria Grasselli:

*Por fim, retomando o tema “controle”, registre-se que a intensificação do controle por parte do empresário parece ignorar, em determinadas ocasiões, que a liberdade pessoal do trabalhador e os direitos da personalidade pressupõem um limite à subordinação do obreiro e uma restrição do poder de direção empresarial. A ampliação da margem de autonomia que alguns trabalhadores experimentam com o uso da informática e os mais altos avanços tecnológicos em telecomunicações no âmbito laboral – v. g. internet, correio eletrônico, videoconferências, telefonia móvel, redes digitais, webcams, videotelefonia, etc. – obscurecem, por vezes, para a grande maioria dos trabalhadores, o fato de que os remetem a um mundo ilusório de independência laboral, eis que os convertem em reféns de sua própria disponibilidade.*⁴¹

Assim, é de se destacar que este avanço tecnológico é algo sem volta, mas há de se salientar que este avanço pode trazer graves alterações do contexto de intimidade do empregado, devendo sempre ser fiscalizadas estas questões, existindo sempre um equilíbrio entre o direito da personalidade do empregado e o direito de mando e gestão por parte do empregador, sempre dando ciência ao empregado dos meios de controle adotados pela empresa e as regras da utilização destes durante a jornada de trabalho.

41 GRASSELLI, Oraci Maria. *Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador*. São Paulo: LTR, 2011. p. 78.

Conclusão

Diante de todo o exposto, nota-se que, nos últimos anos, as relações de trabalho sofreram elevada influência do setor tecnológico e, com isto, surgindo a perda de uma parcela do controle pelo empregador sobre o que seus empregados estão realmente fazendo e acessando em um ambiente virtual, pois, conforme exposto, estudos demonstraram que os empregados, no que tange ao correio eletrônico, não utilizam deste tão somente para assuntos relacionados ao trabalho, grande parcela dos empregados utiliza-se deste meio de comunicação para assuntos diversos que não estão relacionados ao seu labor, gerando grandes prejuízos para as empresas com acesso à internet de maneira indevida.

Com isto, as empresas, objetivando maior segurança na transmissão de dados via correio eletrônico e para preservar a autoria e o sigilo das correspondências, têm adotado alguns procedimentos com o objetivo de impedir que terceiros mal intencionados modifiquem o conteúdo das mensagens, através da implantação de sistemas como os de monitoramento de correio eletrônico, que devem respeitar as restrições constitucionais impostas. Assim, vislumbra-se que as formas de controle por parte do empregador somente tendem a crescer face a este avanço tecnológico de forma acentuada.

Importante destacar que o direito de propriedade do empregador não dá ao mesmo o direito de aplicar o seu comando sobre tudo o que o empregado opera, pois, como visto, o direito de propriedade deve ser exercido em consonância com a sua função social, existindo uma razoabilidade de princípios.

Eis alguns julgados:

“PROVA ILÍCITA. ‘E-MAIL’ CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondên-

cia, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual ('e-mail' particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado 'e-mail' corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o 'e-mail' corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de 'e-mail' corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de 'e-mail' de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar

e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em 'e-mail' corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento” (RR-613/2000-013-10-00.7, 1ª Turma, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DJ de 10/6/2005).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL JUSTA CAUSA. O julgado a quo registrou que não fere norma constitucional a quebra de sigilo de e-mail corporativo, sobretudo quando o empregador, previamente, avisa a seus empregados acerca das normas de utilização do sistema e da possibilidade de rastreamento e monitoramento de seu correio eletrônico. Agravo de instrumento desprovido” (AIRR-1130/2004-047-02-40, 1ª Turma, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, DJ de 30/11/2007).

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. JUSTA CAUSA. NULIDADE. UTILIZAÇÃO DE E-MAIL CORPORATIVO COMO PROVA (INEXISTÊNCIA DAS VIOLAÇÕES INDICADAS). SINDICÂNCIA. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA INTERNA. QUEBRA DE FIDÚCIA (SÚMULA 126 DO TST). À mingua de demonstração do desacerto da decisão agravada, não merece ser provido o agravo. Agravo não provido” (Ag-AIRR-820-70.2012.5. 07.0004, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 30/08/2019).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. PROVA ILÍCITA. Nenhum dos dispositivos declinados como violados, incluindo-se o art. 5º, XII, da CF, disciplina a matéria inerente à ilicitude da prova para que se possa reputar violado. Além disso, a ilicitude da obtenção da prova pressupõe inobservância de norma disciplinadora, o que não sucedeu. Sob o prisma de violabilidade do sigilo dos e-mails, tampouco há falar em violação do art. 5º, XII, da CF, por se tratar de e-mail corporativo e não privado, meio de comunicação disponibilizado pelo empregador apenas para uso profissional conforme normas internas de conhecimento do empregado e com “ expressa previsão de gravação e monito-

ramento do correio eletrônico, ficando alertado que o colaborador não deve ter expectativa de privacidade na sua utilização (item 6.1 - fl. 176)”, conforme notícia o acórdão regional (...)” (AIRR-1461-48.2010.5.10.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/02/2015).

“PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR CERCEAMENTO DE DEFESA PROVA ILÍCITA ACESSO PELO EMPREGADOR À CAIXA DE E-MAIL CORPORATIVO FORNECIDA AO EMPREGADO ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. 1. Consoante a diretriz da Súmula 126 do TST, é incabível o recurso de revista para reexame de fatos e provas. 2. In casu, pretende o Reclamante modificar a decisão vergastada, ao argumento de que a prova acostada aos autos é ilícita, porquanto consubstanciada no acesso à sua conta de e-mail pessoal, quando o Regional, ao enfrentar a questão, entendeu que a prova era lícita, porque se tratava de acesso, pela Reclamada, ao conteúdo do e-mail corporativo fornecido ao Reclamante para o exercício de suas atividades funcionais, do qual se utilizava de forma imprópria, recebendo fotos com conteúdo que estimulava e reforçava comportamentos preconceituosos. Além disso, os e-mails continham conversas fúteis que se traduziam em desperdício de tempo. 3. Com efeito, as alegações obreiras esbarram no óbice do referido verbete sumulado, porquanto pretendem o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos. 4. Por outro lado, ainda que o presente recurso não ultrapasse a barreira do conhecimento, a controvérsia em torno da licitude ou não da prova acostada pela Reclamada, consubstanciada no acesso à caixa de e-mail corporativo utilizado pelo Reclamante, é matéria que merece algumas considerações. 5. 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. 6. 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. 7. 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. 8. 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. 9. Nessa esteira, entendo que não se configura o cerceamento de defesa a utilização de prova consubstanciada no acesso à caixa de e-mail fornecido pelo empregador aos seus empregados. Agravo de instrumento desprovido” (AIRR-1542/2005-055-02-40, 7ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ de 6/6/2008).

Logo, o monitoramento dos empregados no âmbito virtual pode se dar de várias maneiras como exposto, através do número de horas que um determinado empregado se corresponde com destinatários não cadastrados, ou bloquear para não seja permitido se corresponder com outros destinatários não cadastrados no sistema de monitoramento, fiscalização esta que não viola o direito à privacidade, onde a posição dominante é que pode ocorrer a fiscalização pelo empregador do conteúdo das mensagens oriundas do correio eletrônico corporativo.

Já as mensagens de origem particular dos empregados podem ser examinadas, respeitando o direito à intimidade do empregado, utilizando dos meios citados anteriormente, que não revelam o conteúdo, mas tão somente a origem e o destino, e o número de horas perdidas na confecção destas mensagens

Este avanço tecnológico é uma via de uma mão só, e os que não se adaptarem a nova realidade tendem a ficar pelo caminho.

** O Autor é advogado com atuação na área trabalhista. Sócio do escritório Salamacha, Batista, Abagge & Calixto Advogados. Graduado em Direito pela Faculdade Educacional de Ponta Grossa.*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- PFÄFFENSELLER, Michelli. Teoria dos Direitos Fundamentais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_85/artigos/MichelliPfaffenseller_rev85.htm>.
- GRASSELLI, Oraci Maria. Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador. São Paulo: LTR, 2011.
- ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.
- PLETI, Ricardo Padovini; MOREIRA, Rodrigo Pereira. O direito geral da personalidade e o princípio da dignidade da pessoa humana: estudo na perspectiva civil-constitucional. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/18968/o-direito-geral-da-personalidade-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-estudo-na-perspectiva-civil-constitucional>>.
- BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- GARCÍA, San Miguel Rodríguez; ARANGO, Luis. Reflexiones sobre La intimidad como limite a la libertad de expresión. Estudios sobre El Derecho a la intimidad.
- PIRES, Hindenburgo F. O Surgimento dos Primeiros Computadores. Disponível em: <<http://www.educacaopublica.rj.gov.br/biblioteca/geografia/0016.html>>.
- INFORQUALI. História dos Computadores. Disponível em: <<http://www.inforquali.com/iq/pt/tutoriais/informativos/historia-dos-computadores.php>>..
- TECMUNDO. A história do e-mail. Disponível em: <<http://www.tecmundo.com.br/web/2763-a-historia-do-email.htm>>.
- CASTRO. Sérgio Souza de. Introdução ao Correio Eletrônico e Webmail. Disponível em: <<http://www.juliobattisti.com.br/tutoriais/sergiocastro/correioeletronicoewebmail001.asp>>.
- CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Revista Jus Vigilantibus. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/246>>.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.
- GOMES, Orlando. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 1999.
- MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Sa-

raiva, 1997.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho: Noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTR.

PAIVA, M. A. L. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. Jus Navigandi. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3486>>.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTR, 2001.

CAMPOS, Helena Nunes. Princípio da proporcionalidade: a ponderação dos direitos fundamentais. Mackenzie - São Paulo, 2004. p. 27. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Pos_Graduacao/Mestrado/Direito_Politico_e_Economico/Cadernos_Direito/Volume_4/02.pdf>.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Os Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, Jose Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. CLT Comentada. 45. ed. São Paulo: LTr, 2012.