

Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?

**Ytalo Farias Souto¹
Jailton Macena de Araújo²**

RESUMO: O trabalho tem como objeto a análise do direito à privacidade no âmbito das relações de trabalho. Para tanto avalia-se as controvérsias judiciais que envolvem o uso do correio eletrônico. A Constituição Federal de 1988 erige como direito fundamental a privacidade e a intimidade, cuja violação configura prática desrespeitosa e atentatória da dignidade da pessoa humana levada a efeito pelos empregadores. A pesquisa é desenvolvida pelos métodos de procedimento monográfico e comparativo, com o manejo da documentação indireta, essencialmente na pesquisa bibliográfica e na pesquisa documental. No caso do *e-mail* pessoal não se permite o seu monitoramento, já que a Lei Maior assegura a inviolabilidade da vida privada. Com relação ao *e-mail* institucional, há a possibilidade de fiscalização, tendo o empregador a obrigação de dar ciência ao obreiro acerca do controle realizado, haja vista que, neste caso, o correio eletrônico funciona como uma ferramenta de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Direito à privacidade. Controvérsias judiciais. Correio eletrônico.

Right to privacy of worker and electronic mail use: fundamental rights violation or legitimate exercise directors power of employer?

ABSTRACT: The goal of this work is to analyze the right to privacy in labor relationships. So, evaluates judicial controversies involving the use of electronic mail. The 1988 Federal Constitution established as fundamental rights privacy and intimacy, which sets violation as disrespectful and offending practice of human dignity taken effect by employers. The research is carried out by methods monographic procedure and comparison with the management of indirect documentation, mainly in literature review and information retrieval. In the case of personal email, is not allowed their monitoring, since the constitution guarantees the inviolability of private life. With regard to institutional e-mail, there is the possibility of monitoring, and the employer should let the worker know about the control, given in this case, electronic mail functions as a job tool.

¹ Graduado em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

² Doutorando e Mestre em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Orientador da pesquisa "Direito à privacidade do trabalhador e o uso do correio eletrônico: violação de direitos fundamentais ou legítimo exercício do poder diretivo do empregador?" realizada no CPJ do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

KEYWORDS: Right to privacy. Legal disputes. Electronic mail.

1 INTRODUÇÃO

É incontestável a problemática da privacidade na chamada “era digital”. Vive-se, hodiernamente, em um verdadeiro mundo de superexposição, onde tudo e todos são fiscalizados em total desrespeito ao direito à intimidade, assegurado constitucionalmente. E isso não é de causar surpresa, pois é reflexo do atual e crescente processo de globalização.

Com o advento das novas tecnologias, os sistemas informatizados invadiram todos os setores da sociedade, entre eles o âmbito laboral. Nesse cenário, ganha notoriedade a discussão dos limites do direito à privacidade dos empregados no âmbito das relações de trabalho, uma vez que o empregador não tem poder ilimitado de fiscalização sobre o obreiro.

O direito humano à privacidade deve ser considerado mesmo no contexto de celebração do contrato de trabalho, de modo que a intimidade e a privacidade do trabalhador sejam considerados. Apesar do reconhecimento da supremacia desses direitos a relação jurídica de trabalho deve ser considerada quando da utilização das ferramentas de trabalho, no qual o correio eletrônico institucional se enquadra.

É nesse contexto que, ao se analisar a relação de trabalho e o conjunto de atribuições advinda da atividade desempenhada pelo trabalhador que a situação, específica, relativa ao uso das ferramentas virtuais devem ser consideradas. Para tanto, a pesquisa é desenvolvida pelos métodos abordagem dedutivo, no qual se leva em consideração o direito humano à privacidade e à intimidade do trabalhador em face do poder diretivo.

São ainda manejados os métodos de procedimento monográfico e comparativo, tendo em vista a necessidade de se avaliar, *in casu*, as consequências jurídicas das eventuais violações à privacidade do obreiro em face do poder diretivo do empregador, com a utilização da documentação indireta, essencialmente na pesquisa bibliográfica; e na pesquisa documental.

2 DIRETO À PRIVACIDADE COMO GARANTIA DO JURISDICIONADO TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O legislador, ao tutelar a intimidade, garantiu o direito que a pessoa tem de ser deixada em paz, de guardar para si seus sentimentos, pensamentos e emoções. Tutelou-se o mundo intrapsíquico, compreendendo as esferas do confidencial e do segredo.

Os Tribunais Trabalhistas estão abarrotados de processos. O número de ações envolvendo o tema violação ao direito de intimidade do trabalhador cada vez mais cresce. Basta uma pesquisa rápida com os termos “assédio moral”, “assédio sexual”, “revista íntima” nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho dos Estados e no Tribunal Superior do Trabalho para perceber o aumento da demanda acerca do assunto.

Mas qual seria a causa disso? Sabemos que a relação capital x trabalho tem se modificado ao longo do tempo, mas a forma como as organizações encaram essa relação por muitas vezes ainda é imatura. Não é de agora que houve um aumento de conflito entre empregados e empregadores, pois desde a revolução industrial ele é documentado. A questão é que vivemos outro paradigma social e econômico, no qual as organizações devem se adaptar.

O aumento exacerbado de processos na seara trabalhista deve-se ao fato de que os empregados estão mais esclarecidos acerca dos seus direitos. Além disso, pode se citar como causa do aumento das demandas na Justiça do Trabalho a facilidade do acesso à justiça em decorrência especialmente do *jus postulandi*, que permite ao empregado postular, no âmbito das Varas do Trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho, em causa própria, sem a necessidade de advogado.

O conflito, muitas vezes, ocorre quando atitudes de dirigir, organizar, controlar, fiscalizar, disciplinar e regulamentar das organizações invadem de modo abusivo a intimidade, privacidade e às vezes arriscando a vida e a saúde física e mental dos empregados, acabando por ferir um dos pilares do Estado Democrático de Direito, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 erigiu o princípio da dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil. O ser humano como pessoa está em constante processo de relacionamento não apenas consigo, mas

também com o ambiente em que vive. Para que haja uma perfeita relação entre todos os indivíduos é necessária uma interação pautada na dignidade.

Bulus (2011, p. 502) tratou do princípio da dignidade da pessoa humana, destacando-o como valor inato ao homem:

Este vetor agrega em torno de si a unanimidade dos direitos e garantias fundamentais do homem, expressos na Constituição de 1988. Quando o Texto Maior proclama a dignidade da pessoa, está consagrando um imperativo de justiça social, um valor constitucional supremo [...] A dignidade humana reflete, portanto, um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem [...] A força jurídica do pórtico da dignidade começa a espargir efeitos desde o ventre materno, perdurando até a morte, sendo inata ao homem. Notório é o caráter instrumental do princípio, afinal ele propicia o acesso à justiça de quem se sentir prejudicado pela sua inobservância.

No dizer de Bulus, o princípio da dignidade da pessoa humana é alçado ao status de valor supremo, consistindo em núcleo basilar e informativo de todo o sistema jurídico-constitucional. Delgado, M. e Delgado, G. (2012, p. 43) analisando tal princípio, o definiu “[...] como diretriz cardeal de toda a ordem jurídica, com firme assento constitucional [...]”, o que de logo denota a sua importância como elemento unificador de toda a ordem jurídica.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, declara serem invioláveis a intimidade e a vida privada das pessoas. Tais direitos concretizam o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado fundamento da Carta Magna. Na esfera infraconstitucional, o direito à privacidade também é protegido. O Código Civil de 2002 traz um artigo específico a respeito da matéria: “Art. 21 - A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”.

O direito à intimidade não é um tema recente, haja vista que remonta a tempos antigos. A necessidade de em alguns momentos querer ficar mais reservado, há muito tempo já existe³. A necessidade de proteção à vida privada foi, em 1948, objeto da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo XII, *in*

³A Bíblia Sagrada, há mais de 2.000 anos já registrava a necessidade de solidão do homem como um momento voltado à oração e à reflexão sobre a palavra de Deus, conforme se observa no Livro de Mateus 6:6 – “Mas tu, quando orares, entra no teu aposento e, fechando a tua porta, ora a teu Pai que está em secreto; e teu Pai, que vê em secreto, te recompensará publicamente”.

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

Da mesma maneira, em 1950, em Roma, a proteção à vida privada foi resguardada pela Convenção Europeia dos Direitos do Homem, no artigo 8º, 1 e 2, e, em 1969, no artigo 11 da Convenção Interamericana dos Direitos Humanos, conforme, respectivamente, abaixo demonstrado:

Art. 8, 1 e 2 - Toda pessoa tem direito ao respeito de sua vida privada e familiar, de seu domicílio e de sua correspondência. Não pode haver interferência de uma autoridade pública no exercício deste direito, a menos que essa ingerência seja prevista por e constitua medida que, em uma sociedade democrática, é necessária à segurança nacional, à segurança pública, ao bem-estar econômico do país, a defesa da ordem e à prevenção de infrações penais, à proteção da saúde e da moral, o à proteção dos direitos e das liberdades alheias.

Art. 11 - Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.

A intimidade é uma esfera que o homem tem em sua vida, que é reservada para si. Não há repercussão social, ou pelo menos não se quer que haja. São aspectos que envolvem apenas a própria pessoa na relação consigo mesma, cabendo somente a ela decidir sobre a divulgação ou não destes aspectos. Nesse cenário, enquadram-se as opiniões políticas, os sentimentos, os pudores, as convicções, segredos íntimos, etc.

O constituinte originário, ao proteger o direito à intimidade e à vida privada, concedeu liberdade a cada pessoa de fazer o controle sobre as informações que lhe digam respeito. Essa tutela é tão forte e garantista que nem mesmo o poder constituinte derivado decorrente, através dos representantes políticos, pode fazer emendas tendentes a abolir a proteção à privacidade prevista no artigo 5º da Constituição Federal, já que constitui cláusula pétrea.

Mendes e Branco (2014, p. 280-281), abordando o tema do direito à intimidade, frisaram a sua necessidade, afirmando ser importante para a própria saúde mental, como se observa do seguinte trecho:

O direito à privacidade é proclamado como resultado da sentida exigência de o indivíduo encontrar na solidão aquela paz e aquele equilíbrio, continuamente comprometido pelo ritmo da vida moderna. A reclusão periódica à vida privada é uma necessidade de todo homem, para a sua própria saúde mental. Além disso, sem privacidade, não há condições propícias para o desenvolvimento livre da personalidade. Estar submetido ao constante crivo da observação alheia dificulta o enfrentamento de novos desafios. A exposição diuturna dos nossos erros, dificuldades e fracassos à crítica e à curiosidade permanentes de terceiros, e ao ridículo público mesmo inibiria toda tentativa de autossuperação. Sem tranquilidade emocional que se pode auferir da privacidade, não há muito menos como o indivíduo se autoavaliar, medir perspectivas e traçar metas.

A constituição Federal de 1988 ao prever a intimidade e a vida privada, pretendeu alcançar a esses a posição máxima no ordenamento jurídico. Em assim o fazendo, o legislador estabeleceu uma conduta positiva e outra negativa ao Estado. Negativa ao garantir a não intervenção do Estado na esfera privada do indivíduo, isto é, exigindo uma abstenção; positiva no sentido de obrigar o Estado a uma efetiva prestação a fim de garantir que a intimidade e a vida privada não venham a serem violadas.

Vale acrescentar que a intimidade se refere ao reduto mais restrito de alguém, algo que não pode ser invadido, violado ou exposto, muito menos em situações nas quais ocorre a subordinação, fator marcante na relação de emprego. Ou seja, os direitos à intimidade e à vida privada são plenamente compatíveis no âmbito da relação de emprego, de modo que o empregador fica obrigado a respeitá-los.

A relação de emprego é campo fértil para a ocorrência de lesões ao patrimônio moral dos empregados, em virtude da posição de desequilíbrio em relação ao empregador. Essa problemática envolvendo a intimidade cada vez mais se intensifica, principalmente pelo incremento da tecnologia.

Desse modo, é preciso voltar um olhar especial à relação de emprego, de modo a garantir que no exercício diário do trabalho como expressão da livre iniciativa constitucionalmente garantida, não sejam os direitos fundamentais violados, especialmente o direito à intimidade e à vida privada, que realizam a dignidade da pessoa humana.

Os direitos à intimidade e à vida privada são consagrados como direitos da personalidade capitulados nos artigos de 11 a 21 do Código Civil Brasileiro. Os direitos de personalidade são reconhecidos como direitos fundamentais por estarem expressamente previstos no texto constitucional, de forma que a sua proteção deve

ser mais forte, pois são inerentes ao patrimônio moral da pessoa humana em todas as dimensões.

Os direitos de personalidade constituem um mínimo necessário para que a pessoa exista como tal. São os direitos que garantem a existência e o reconhecimento digno da pessoa perante os seus pares e, assim, não podem, em regra, ser renunciados, alienados ou transmitidos. Pode se afirmar que os direitos de personalidade incidem sobre a individualidade de cada pessoa e somente por ela pode ser gozado, sendo por essa razão caracterizados como intransferíveis, pois vão acompanhar a pessoa durante sua existência.

A proteção destinada aos direitos de personalidade decorre da proteção ao valor maior, qual seja, a dignidade da pessoa humana. Cumpre destacar que os direitos de personalidade não são ilimitados, a exemplo do direito à intimidade. Dessa forma, em que pese serem oponíveis *erga omnis*, podem sofrer limitação quando em confronto com outros direitos fundamentais ou em benefício do interesse público, como para garantir a segurança nacional ou para viabilizar a atividade investigatória do Estado.

Traçados os aspectos considerados mais importantes para o estudo do direito à intimidade e à vida privada, oportuno se faz, no próximo capítulo, analisar o poder de direção do empregador, a fim de que em momento posterior se estude os eventuais conflitos e suas possíveis soluções envolvendo os dois direitos constitucionais, a saber: o direito à privacidade em face do direito de propriedade que fundamenta o poder diretivo.

3 EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO, CONSUBSTANCIADO NO DIREITO DE PROPRIEDADE, EM CONFORMIDADE COM OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Se por um lado, o empregado tem direito à intimidade, por outro, o empregador tem o seu poder diretivo baseado no direito de propriedade. Desta forma, colocam-se em choque dois valores constitucionais, de modo que a solução surgirá de um juízo de ponderação balizado por outro princípio, qual seja o da proporcionalidade/razoabilidade.

O direito à propriedade protege o empregador, assegurando-lhe o poder

diretivo - faculdade atribuída empregador de determinar o modo como a atividade deverá ser exercida. Esse poder é externado através de outros poderes, quais sejam, o poder regulamentar, o poder disciplinar, o poder fiscalizatório. Isto significa dizer que cabe ao empregador, pessoa responsável pelos riscos da atividade econômica, dirigir os trabalhadores, seja através das normas regulamentares ou mesmo na aplicação de punições.

Gonçalves (2012, p. 154), utilizando-se dos elementos essenciais enunciados no artigo 1.228 do Código Civil, afirma:

[...] Pode-se definir o direito de propriedade como o poder jurídico atribuído a uma pessoa de usar, gozar e dispor de um bem, corpóreo e incorpóreo, em sua plenitude e dentro dos limites estabelecidos na lei, bem como de reivindicá-lo de quem injustamente o detenha.

O direito de propriedade trata-se do mais completo dos direitos subjetivos, a matriz dos direitos reais, o núcleo do direito das coisas. Monteiro (2012, p. 83) destaca o direito de propriedade como o mais importante e o mais sólido de todos os direitos subjetivos, o direito real por excelência, o eixo central de todo o direito das coisas.

Na seara trabalhista, infere-se que o empregador detém todos os meios de produção que guarnecem o local de trabalho, a exemplo do maquinário, do mobiliário, bem como das invenções, enfim, tudo o que for utilizado para a consecução da atividade empresarial. Todos eles são objeto do direito de propriedade e merecem proteção, haja vista disposição constitucional prevista no artigo 5º, inciso XXII, da Lei Maior.

Esse direito de propriedade assegura ao empregador, o sujeito na relação de trabalho que assume os riscos da atividade econômica, o poder diretivo, na medida em que ele, com base nas suas aspirações, nos objetivos e nas necessidades, tem a faculdade de dirigir as atividades dos seus empregados, revelando-se, portanto, como poder unilateral.

Acontece que o empregador acreditando estar fundamentado no direito de propriedade vem cometido arbitrariedades no ambiente de trabalho, o que tem gerado o aumento das ações trabalhistas na Justiça do Trabalho. Vale afirmar que o direito de propriedade não autoriza o exercício de um poder diretivo absoluto. Ou

seja, o poder diretivo, em todos os casos, deve ser usado em obediência aos limites de sua função social.

O poder de direção do empregador é definido por Nascimento (2009, p. 660) como a “[...] faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”. Trata-se, pois, de uma faculdade, significando que o empregador pode ou não o fazer, quanto ao modo como a atividade do empregado deve ser exercida.

Martins (2007, p. 193) destaca que o empregado está sujeito ao poder de direção do empregador, que é a forma como este define como serão desenvolvidas as atividades do empregado em decorrência do trabalho. Afirma ainda que compreende o poder de direção não só o de organizar, mas também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.

Delgado (2012, p. 658-660) levanta a problemática acerca da nomenclatura de tal poder concentrado nas mãos do empregador, pois alguns doutrinadores o denominam como “poder hierárquico”. Para o autor, a ideia inerente de “hierárquico” não esconde a face autoritária e retrógrada incompatível com os novos pilares do Direito do Trabalho, baseado no princípio maior da dignidade do trabalhador. A hierarquia importa uma sujeição irrestrita do empregado frente à figura do empregador, de modo que não pode unilateralmente livrar-se.

Por todos esses fundamentos, Delgado preferiu se reportar ao poder concentrado nas mãos do empregador através das simples expressões “poder intraempresarial ou poder empregatício”, que seriam manifestações específicas e combinadas dos chamados poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Desta forma, o fenômeno global do poder no âmbito da relação de emprego seria mais coerente denominado pela expressão genérica “poder empregatício”, em vez de “poder hierárquico”, ante a carga de sujeição trazida por esta acepção.

Seguindo tal linha, o Poder empregatício é conceituado como o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica ao empregador para exercício na relação de emprego. Pode ser caracterizado ainda como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

O poder empregatício, expressão indicada por Delgado, é utilizado como

gênero do qual são espécies o poder diretivo ou organizativo, o poder regulamentar, o poder fiscalizatório ou de controle e o poder disciplinar. Desta ideia divergem alguns autores, que preferem se referir ao poder de direção como palavra que reúne todas as outras formas de poder, a exemplo de Nascimento (2009, p. 660), que considera o poder diretivo se manifestando de três formas: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

Percebe-se que na própria definição, Delgado (2012, p. 659-660) faz referência à divisão doutrinária do poder empregatício do empregador, prossequindo com uma observação digna de registro:

[...] As duas dimensões do poder intraempresarial que têm alcançado certa amplitude, consistência e identidade próprias, a ponto de justificarem, pacificamente sua designação como modalidades específicas do poder empregatício, são os poderes diretivo e disciplinar. No tocante aos poderes regulamentar e fiscalizatório tem-se questionado sua real identificação como modalidades específicas do poder empregatício, preferindo-se enxergá-los como manifestações conexas ou extensivas do próprio poder de direção.

Assim, Delgado demonstra serem efetivamente modalidades do poder empregatício somente duas: o poder diretivo e o disciplinar. Os poderes regulamentares e fiscalizatórios, nesse sentido, estariam abarcados pelo poder diretivo. Acerca do poder diretivo, Delgado (2012, p. 660):

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

Delgado (2012, p. 659-666) ao se referir à expressão “poder empregatício”, o caracteriza em quatro formas: poder diretivo ou organizativo, poder regulamentar, poder fiscalizatório ou de controle e o poder disciplinar.

O poder de organização ou poder diretivo consiste na faculdade atribuída ao empregador de harmonizar fatores de produção para determinar as condições de utilização concreta da prestação de serviços do empregado a que este se obrigou através de contrato de trabalho, objetivando a consecução dos fins almejados pela empresa.

O que Delgado denomina de “poder diretivo”, modalidade do poder empregatício, Nascimento o chama de “poder organizativo”, forma de manifestação do próprio poder diretivo. Não obstante o conflito conceitual entre os doutrinadores para a caracterização do poder atribuído ao empregador na relação de trabalho, opta-se pela denominação “poder diretivo”, expressão consagrada por Nascimento e Martins.

O poder regulamentar, por sua vez, seria o conjunto de prerrogativas dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento empresarial. Continua Delgado a afirmar que o poder regulamentar, segundo a análise da doutrina dominante, seria mera expressão do poder diretivo, uma vez que este somente poderia se concretizar através da utilização de meios formais e informais de comunicação com o público intraempresarial, a exemplo dos regulamentos escritos, circulares e ordens de serviços. Desta forma, o poder diretivo dar-se a conhecer pelo poder regulamentar.

Destaca-se como relevante também o poder fiscalizatório ou poder de controle, que seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo, pelo empregador, da prestação de serviço dos seus empregados. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, o monitoramento de *e-mails* corporativos e/ou privados e outras providências correlatas seriam exemplos da manifestação desse poder.

Dentre as formas de exteriorização do poder empregatício, o poder de fiscalização é o que mais tem a possibilidade de gerar conflitos com os direitos fundamentais dos empregados, especialmente com relação aos direitos da personalidade, como o direito à intimidade e à privacidade, haja vista estar presente em todos os processos de desenvolvimento das atividades laborativas.

O poder de controle é inerente ao empregador. No entanto, conquanto seja indispensável à atividade empresarial o seu exercício não é absoluto ou incondicionado. O empregador tem que exercer esse poder com respeito aos direitos fundamentais do empregado, não podendo invadir a sua esfera de privacidade a pretexto de fiscalizar a atividade laboral, posto que o trabalhador é possuidor também da dignidade que fundamenta toda a Carta Magna.

Por fim, na divisão do poder empregatício proposta por Delgado, cita-se o poder disciplinar, que consiste na capacidade atribuída ao empregador de aplicar sanções ao empregado que viola os deveres contratuais, da norma coletiva ou da lei. Destaca Silva (2006, p. 67) que no direito brasileiro os empregados estão sujeitos a basicamente três penalidades, quais sejam: a advertência (sem previsão legal), a suspensão (prevista no artigo 474 da CLT), a multa aos atletas profissionais com base nas normas desportivas.

Todas as formas de manifestação do poder diretivo, todavia, dependem da concretização da ordem e da aceitação do comando, isto é, o poder emanado pelo empregador vincula-se à sujeição e obediência pelo empregado. Portanto, ao analisar o poder de direção não há como deixar de se reportar a uma característica fundamental da figura do empregado: a subordinação.

Pode-se sintetizar o entendimento, seguindo-se os ensinamentos elucidativos de Saraiva (2009, p. 45):

O empregado é subordinado ao empregador. No entanto, essa subordinação não é econômica, pois o empregado pode, muitas vezes, possuir situação financeira superior a do seu empregador (como acontece com alguns profissionais do futebol). Também não se trata de subordinação técnica, considerando que o obreiro, por vezes, detém a técnica de trabalho que seu empregador não possui. A subordinação apontada é a subordinação jurídica, que advém da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador. Em função do contrato de emprego celebrado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas [poder disciplinar].

A doutrina e a jurisprudência já firmaram entendimento no sentido de considerar a subordinação jurídica como a que melhor descreve o fenômeno estabelecido entre empregado e empregador na relação de trabalho. Essa subordinação nem sempre é econômica, pois o empregado pode estar em melhores condições financeiras que o seu patrão e nem sempre é técnica, haja vista que, no cenário atual, a busca é cada vez mais por profissionais especializados.

A subordinação jurídica explica a posição de dependência do empregado frente ao empregador com base no contrato de trabalho, sendo este um dos fundamentos que garante o poder de direção ao patrão. No entanto, além da teoria

contratual, o poder diretivo apresenta outros fundamentos.

No que diz respeito ao aspecto legal, não existe no ordenamento jurídico qualquer norma que institua ou regule o poder de direção do empregador. O reconhecimento do poder de direção decorre, entre outros fundamentos, do próprio contrato de trabalho. No entanto, a legislação trabalhista, em alguns artigos da CLT, trata do assunto de modo implícito.

À luz do artigo 2º da CLT, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige** a prestação pessoal de serviços (grifo nosso)”. Essa direção tem sido vista pela doutrina como manifestação do poder diretivo do empregador sobre a atividade do empregado.

Todavia, a existência do poder de direção na relação de emprego, seja ele fundamentado na lei ou na doutrina não autoriza o empregador a utilizar desse poder de modo absoluto, a seu arbítrio, mas, pelo contrário, esse poder sofre limitações.

Embora não seja tarefa fácil identificar as fronteiras do poder diretivo do empregador, certo é que apresenta limitações. A própria natureza da subordinação existente na relação de emprego, qual seja, a subordinação jurídica, evidencia que o poder de direção do empregador não é absoluto. O ordenamento jurídico não delimita expressamente até que ponto são permitidas as atividades de fiscalização ou controle, cabendo a jurisprudência, balizada por regras e princípios, estabelecer um paradigma para verificar se há exercício legítimo ou abusivo do poder diretivo.

O empregado ainda que sujeito ao poder de direção do empregador e, desta forma, devendo obediência às ordens que originam do contrato de trabalho, deve ser tratado com respeito e educação, não possuindo razões de ordem técnica, moral ou legal capazes de permitir o acolhimento da ideia de que o empregado, sujeito que figura como parte no contrato, não possa se beneficiar dos seus direitos fundamentais.

Examinando as disposições insertas nos artigos 1º, inciso III e 170, *caput*, da Constituição Federal vigente, bem como os direitos fundamentais trazidos pelo artigo 5º do mesmo Diploma, tem-se que o primeiro e mais abrangente limite ao poder diretivo do empregador, que também constitui fundamento constitucional do exercício da atividade econômica e da própria República Federativa do Brasil, é,

sem titubear, o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, ou seja, o reconhecimento dos direitos do empregado enquanto homem.

Desta forma, são vedadas ao empregador as seguintes condutas descritas no artigo 5º da Constituição Federal: discriminar o trabalhador (incisos I e VIII); obrigá-lo a fazer ou não fazer algo senão em virtude de lei (inciso II); submetê-lo a tortura e a tratamento desumano ou degradante (inciso III); impedir a manifestação de seu pensamento (inciso IV); violar sua liberdade de consciência e de crença (inciso VI), bem como a sua intimidade, honra, imagem e a vida privada (inciso X); obrigá-lo a associar-se ou impedi-lo de o fazer (incisos XVI, XVII e XX); obstar o seu acesso à justiça (incisos XXXIV e XXXV), dentre outros.

Assim, além de preservar a dignidade do trabalhador, o poder diretivo deve ser exercido dentro dos limites da lei (tanto a Lei Maior como a própria Consolidação das Leis Trabalhistas), de sorte a preservar os princípios do Direito do Trabalho e a boa-fé na execução do contrato. O termo “boa-fé” tem origem na expressão latina *fides*, que significa honestidade, confiança, lealdade e sinceridade, aplicando-se a ambas as partes contratantes.

No cenário atual de grandes avanços tecnológicos, aumentaram-se as possibilidades de fiscalização ou controle do patrão em relação aos seus empregados. A informática trouxe novas situações ao ambiente de trabalho, mais precisamente a possibilidade de utilização de *e-mail*, trazendo à tona o conflito entre o poder diretivo do empregador e o direito à intimidade e à vida privada do empregado.

4 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO TENDO COMO PARÂMETRO O USO DO E-MAIL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As novas tecnologias, indiscutivelmente, trouxeram vários benefícios para os cidadãos, em especial, aos empregadores, que passaram a ter no correio eletrônico corporativo uma importante ferramenta de trabalho. Todavia, o e-mail corporativo começou a ser utilizado equivocadamente pelos trabalhadores, que o usavam para outras finalidades distintas dos objetivos do patrão.

Desta forma, surgiu o debate acerca da possibilidade do monitoramento do correio eletrônico pelo empregador com a finalidade de controlar o uso dessa

ferramenta com base nos seus interesses. Mas, a questão não é tão simples, pois de outro lado está o direito fundamental à privacidade do empregado. Esse tipo de conflito tem sido cada vez mais recorrente no Poder judiciário Trabalhista, pois obreiros insatisfeitos com a situação procuram com mais intensidade a Justiça do Trabalho.

A internet e o correio eletrônico, indubitavelmente, são exemplos dos meios de comunicação mais importantes e mais utilizados hodiernamente. O *e-mail* se trata do mais espetacular meio de correspondência eletrônica, através do qual os usuários podem enviar e receber mensagens, anexando documentos em formato de texto, áudio ou vídeo a partir de um programa de computar ligado a uma rede de telecomunicação, como o telefone, o cabo, entre outras.

Há dois tipos de e-mails ou correios eletrônicos, os chamados pessoais e os corporativos. Como o próprio nome sugere, no e-mail pessoal cada pessoa que o utiliza, possui o seu endereço eletrônico para que possa se corresponder, não possuindo referência externa. Já o e-mail corporativo é fornecido pelo empregador cuja utilização será determinada estritamente pelo empregador, no benefício da atividade empresarial.

Embora se constate inúmeras vantagens na adoção de comunicações preponderantemente via internet através do uso do correio eletrônico, tanto por empresas da esfera privada como por órgãos da Administração Pública, deve-se reconhecer alguns pontos de preocupação. O uso das novas tecnologias pode representar problemas decorrentes do abuso ou do mau uso dos novos meios informáticos, principalmente para fins extraprodutivos.

Nesse sentido, surge a discussão acerca do monitoramento do *e-mail* corporativo pelo empregador. Está o patrão autorizado a, por meio do poder de controle, fiscalizar o correio eletrônico disponibilizado pela empresa? A resposta está na ponderação de dois direitos fundamentais constitucionais, quais sejam: o direito à privacidade e o direito de propriedade. Esse juízo de ponderação ou harmonização será realizado com base no princípio da proporcionalidade ou razoabilidade. Tal princípio é tido como “meta-princípio”, já que visa proteger os princípios constitucionais em jogo.

Na situação em tela, constata-se um conflito de princípios, pois, de um lado da relação de emprego, está resguardado ao empregado o direito à privacidade e à

intimidade e, de outro, encontra-se o empregador, detentor do poder de direção, legitimado pelo direito de propriedade sobre todo o complexo de bens que integra a empresa. Desta forma, a análise do problema deverá ser operada no plano valorativo, considerando-se os pesos dos princípios colidentes, tendo no princípio da proporcionalidade o parâmetro para solucionar o conflito.

Assim, a partir do princípio da proporcionalidade é possível analisar a questão relativa à legitimidade do monitoramento do *e-mail*. Com base na adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito, o empregador poderá criar mecanismos que possibilitem concluir que, dentro de certas circunstâncias dispostas no caso concreto, o direito à privacidade do trabalhador possua menor peso que o direito de propriedade do empregador, legitimando, portanto, o monitoramento do correio eletrônico.

O correio eletrônico pessoal do empregado, para a maioria da doutrina e jurisprudência, não pode sofrer nenhum tipo de quebra de sigilo por parte do empregador, haja vista proteção constitucional estabelecida no artigo 5º da Constituição Federal, nos incisos X (inviolabilidade da intimidade e da vida privada) e XII (inviolabilidade do sigilo das correspondências e das comunicações).

Para corroborar com o dito acima, trazem-se as ideias de Aieta (2006, p. 67):

Os e-mails pessoais devem ser considerados como as missivas de outrora. Nestes casos, ainda que acessado louvando-se do terminal do computador do empregador, ninguém poderá exercer qualquer tipo de controle sobre o conteúdo das mensagens, pois a Constituição da República de 1988 assegura não apenas o direito à privacidade e à intimidade como também o sigilo de correspondência, alcançando quaisquer formas de comunicação pessoal, ainda que no universo pessoal. Assim configura-se como consagrada e inviolável a comunicação de dados em e-mail particular.

Já com relação ao *e-mail* institucional ou corporativo pode o empregador exercer plenamente o seu poder de controle ou fiscalização, pois o correio eletrônico, nesse caso, configura-se como instrumento de trabalho e, assim, deve conter somente informações do interesse do empregador. Na maioria dos casos, a senha de acesso ao *e-mail* é fornecida pelo próprio empregador ao empregado. Segundo Moreira e Reis (2010, p. 68), “[...] o provedor é de propriedade patronal,

assim como seu nome está presente junto com o nome de seu empregado no corpo do correio eletrônico⁴.

De acordo com Barros (2012, p. 478), o uso do computador dirige-se exclusivamente à atividade laboral. Para a autora, se o empregado se utiliza, no horário de serviço, do correio eletrônico institucional para enviar mensagens particulares, o patrão poderá controlar os *sites* visitados, bem como ter acesso às mensagens enviadas e recebidas.

Outrossim, ressalte-se que a propriedade do correio eletrônico corporativo pertence ao empregador. Com o término do contrato de trabalho o trabalhador terá sua senha bloqueada e o *e-mail* extinto perante o empregador. Os dados de clientes, de fornecedores, as transações efetuadas que porventura o trabalhador estiver em sua posse deverão ser repassados à empresa, não tendo o empregado mais acesso a nenhuma dessas informações.

Ao celebrar o contrato de trabalho, o empregado submete-se ao poder de direção do empregador, vinculando-se as regras pactuadas. Desta forma, se a empresa fornece uma ferramenta eletrônica para auxiliar na prestação dos serviços, a sua utilização está restrita à atividade laboral, não havendo sigilo a ser preservado naquilo que é de propriedade do empregador para uso exclusivo no benefício do labor.

Além disso, a fiscalização das atividades do empregado se justifica também sob o aspecto da responsabilidade civil do empregador por atos praticados por seus funcionários no exercício de suas funções. O artigo 932, inciso III, do Código Civil de 2002 dispõe: “São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Ressalte-se, por relevante, que o empregador, independentemente de culpa, responde civilmente pelos danos causados pelos seus empregados, haja vista disposição contida no artigo 933 do Código Civil de 2002: “As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”. Isto significa dizer

⁴ Exemplos: nome do empregado@nome da empresa.com ou nome do empregado@nome da empresa.com.br.

que o empregador tem responsabilidade objetiva, necessitando-se comprovar apenas a conduta (sem precisar provar dolo ou culpa), o nexo causal e o dano.

Se a empresa não puder monitorar os *e-mails* institucionais de seus trabalhadores poderá correr o risco de responder a inúmeras ações indenizatórias, pois sem o controle os obreiros podem estar usando o nome da empresa para fins ilícitos. Certamente que em caso de responsabilização civil do empregador por ato ilegal do empregado, caberá ação de regresso em face deste último.

Frise-se que o empregador somente pode realizar desconto salarial, de acordo com Consolidação das Leis Trabalhistas, em dois casos: quando o ato ilícito decorrer de dolo (nesse caso independente de previsão em norma) ou se houver previsão em seu contrato de trabalho individual, acordo ou convenção coletiva quando derivar de culpa. É o que se depreende do artigo 462 da CLT: “Art. 462 [...] § 1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

Não obstante os argumentos acima expandidos, a questão envolvendo o monitoramento do correio eletrônico ainda é assunto que gera discussões, visto que de um lado se encontra o empregado, protegido pelo direito à privacidade e, de outro, o empregador, resguardado pelo direito de propriedade, fundamentando o seu poder de direção em face do obreiro.

Com efeito, a legislação trabalhista não apresenta disciplinamento específico acerca da utilização do correio eletrônico institucional no ambiente de trabalho, havendo apenas, conforme adiante será analisado, algumas diretrizes traçadas pela jurisprudência.

Ante a ausência de previsão legislativa específica, a doutrina e a jurisprudência servirão de parâmetro para traçar os limites à fiscalização do correio eletrônico do empregado por parte do empregador. Pretende-se analisar alguns dos principais julgados sobre a matéria, a fim de, posteriormente, apresentar algumas possíveis soluções.

Em julgado pioneiro sobre o assunto perante o Tribunal Superior do Trabalho, no mês de maio de 2005, foi analisada uma reclamação trabalhista em que um empregado utilizou *e-mail* corporativo para enviar fotos de mulheres nuas a colegas. Instado pelo reclamante a julgar a demanda, o juiz monocrático (13ª Vara do Trabalho de Brasília) entendeu pelo descabimento da justa causa aplicada em

virtude da invasão do sacrossanto direito do cidadão à privacidade, embora se tratasse de *e-mail* designado pela empresa para o exercício profissional.

Por sua vez, a 3ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Brasília), reformou a sentença originária, validando a justa causa aplicada e, sobretudo, a possibilidade de monitoramento do e-mail corporativo pelo empregador. Irresignado, o reclamante manejou recurso de revista e agravo de instrumento para o Tribunal Superior do Trabalho, buscando a reforma do entendimento manifestado pelo TRT da 10ª Região, mas não logrou êxito.

Nesse passo, entendeu a mais alta Corte Trabalhista que não se trata de prova ilícita e, algo ainda mais relevante, que existe a possibilidade efetiva de o empregador monitorar o e-mail corporativo, já que constitui ferramenta de trabalho, não havendo proteção constitucional para o empregado nesse particular. O relator, Ministro João Orestes Dalazen, reconheceu, na sua decisão, que o direito à privacidade e ao sigilo de correspondência se aplica no caso de correio eletrônico pessoal, resguardando-se a sua inviolabilidade.

Desta forma, a prova obtida pelo empregador através da fiscalização do *e-mail* corporativo não pode ser considerada ilícita, como se percebe do julgado (Processo: RR - 61300-23.2000.5.10.0013 Data de Julgamento: 18/05/2005, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/06/2005.):

PROVA ILÍCITA. -E-MAIL- CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (-e-mail- particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado e-mail- corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. [...] 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). [...] 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento.

Em recente julgado, publicado em 25 de fevereiro de 2015, a 3ª Turma do TST mais uma vez reiterou o entendimento da decisão acima descrita. O Ministro Relator, Alexandre de Souza Agra Belmonte asseverou que não houve violação ao sigilo da correspondência, pois o empregado, através de política interna, dava ciência da possibilidade do monitoramento do correio eletrônico institucional. Segue a ementa (Processo: AIRR - 1461-48.2010.5.10.0003 Data de Julgamento: 25/02/2015, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015):

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 monitoramento 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. (grifo do autor)

Da análise das decisões, verificou-se que, havendo uma política cristalina de uso dos meios informáticos, o monitoramento do correio eletrônico corporativo não configura violação ao direito à privacidade do empregado, uma vez que, nesse caso, inexistente expectativa de privacidade no uso das ferramentas. Nesse sentido, prevalece o direito de propriedade (expresso na ideia do poder diretivo da empresa) sobre o direito à vida privada.

5 CONCLUSÃO

A problemática da privacidade passou a ser a grande preocupação na chamada "era digital". O obreiro não tem mais o direito à privacidade, pois é constantemente fiscalizado em todos seus atos. É como se o empregado perdesse seu direito à vida privada a partir do momento em que firma o contrato de trabalho com o seu patrão. Essa insatisfação tem gerado o aumento de demandas na Justiça do Trabalho envolvendo o direito à intimidade.

No caso particular do *e-mail* pessoal do trabalhador, firmou-se o entendimento de que não pode ser monitorado, haja vista a inviolabilidade da privacidade e do sigilo das correspondências e das comunicações. Já com relação ao *e-mail* institucional, entendeu-se que estando o obreiro ciente inequivocamente do monitoramento do correio eletrônico corporativo, seja por meio de uma cláusula no contrato de trabalho, de uma norma coletiva ou qualquer outro regulamento interno, não há que se falar em violação a direito de privacidade, já que inexistente a expectativa de privacidade no uso das ferramentas.

Há de se ressaltar que a solução encontrada pelo Judiciário Trabalhista brasileiro ante o conflito de interesses postos em embate parte da ideia de ponderação de valores. O direito à privacidade/intimidade do empregado que utiliza-se, no ambiente corporativo, de ferramenta de trabalho virtual não pode ser resguardada em face do direito à propriedade do empregador, que o exerce através do poder diretivo.

É nessa medida que se reconhece que na ponderação entre os valores intimidade e propriedade devem ser considerados os instrumentos utilizados (*e-mail* corporativo), bem como o interesse maior da empresa em promover a realização dos seus fins sociais. O direito humano à privacidade e à intimidade não podem conferir em barreira protetiva a desvios de conduta que são realizados contrariando os interesses da empresa, que fornecem a ferramenta de trabalho.

REFERÊNCIAS

AIETA, Vania Siciliano. A violação da Intimidade no Ambiente de Trabalho e o Monitoramento Eletrônico dos Empregados. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 14, abr./jun., 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em processo 61300-23.2000.5.10.0013. **Prova Ilícita. “E-mail” Corporativo. Justa Causa. Divulgação de Material Pornográfico**. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2061300-23.2000.5.10.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAgNcAAS&dataPublicaca>

o=10/06/2005&localPublicacao=DJ&query=email%20and%20corporativo%20|%20co
reio%20and%20eletr%F4nico> Acesso em: 12 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em processo 1461-
48.2010.5.10.0003. **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Justa Causa.**

Prova Ilícita. Disponível em: <

[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201461-](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201461-48.2010.5.10.0003&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHM1AAR&dataPublicacao=27/02/2015&localPublicacao=DEJT&query=email%20and%20corporativo)

[48.2010.5.10.0003&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHM1AAR&dataPublicacao=27/02/2015&localPublicacao=DEJT&query=email%20and%20corporativo](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201461-48.2010.5.10.0003&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHM1AAR&dataPublicacao=27/02/2015&localPublicacao=DEJT&query=email%20and%20corporativo)

> Acesso em: 12 maio 2015.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais:** dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, v. V:** Direito das Coisas. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional.** 9ª ed. revista e atualizada. São Paulo: Saraiva. 2014.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil v.3.** São Paulo: Saraiva, 2012.

MOREIRA, Érica Paiva Cavalcante; REIS, Sérgio Cabral dos. Monitoramento do correio eletrônico de cunho pessoal e corporativo: Análise sobre a possibilidade de ingerência do empregador (Poder Fiscalizatório) decorrente do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v.17, n.1, 2010. Disponível em:

<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.trt13.jus.br%2Finstitucional%2Fejud%2Fartigos%2Frevistas%2F17a-revista-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-13aregiao%2Fat_download%2Ffile&ei=aFRRVbpL6fdsATSqIHAYaw&usg=AFQjCNExJPKe2IW8Jfz3WbqqKhlddymrng&sig2=Koh6786fHaA4wSIY9Tvl_A>. Acesso em: 07 maio 2015.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de E-mail e Sites, a Intimidade do Empregado e o Poder de Controle do Empregador: Abrangência e Limitações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 1, jan. 2006.