



## CONFLITO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NO USO DO E-MAIL NO AMBIENTE LABORAL.

Camila Monego Moreira<sup>1</sup>  
Marcelo Barroso Kummel.<sup>2</sup>  
Larissa Nunes Cavalheiro.<sup>3</sup>

### RESUMO

O presente trabalho possui como tema os problemas que envolvem o uso do correio eletrônico no ambiente de trabalho, no que tange à possibilidade jurídica de monitoramento do e-mail do empregado pelo empregador. Objetivou-se demonstrar quais as soluções que estão sendo adotadas pelas empresas nesta situação e como os tribunais têm decidido a questão. Para tanto, primeiramente destacou-se a imbricação entre o avanço tecnológico e os direitos humanos fundamentais, uma vez que estes são afetados por esse novo contexto emergente no âmbito laboral. Após essa explanação, se atenta para a proteção do direito à privacidade do empregado em confronto com o direito de propriedade do empregador, situação de embate que enseja uma solução constitucionalmente adequada, balizada pelos princípios da proporcionalidade e da cedência recíproca.

**Palavras-chave:** correio eletrônico – direito da privacidade – direito de propriedade – ambiente de trabalho

### ABSTRACT

The present work has as its theme the issues surrounding the use of electronic mail in the workplace, regarding the legal possibility of monitoring employee e-mail by the employer. The objective was to demonstrate what solutions are being adopted by companies in this situation and how the courts have decided the issue. For this, first highlight was the overlap between the technological and fundamental human rights, since these are affected by this new situation emerging in the workplace. After this explanation, be alert to protect the privacy rights of the employee in conflict with the rights of property of the employer, a situation of confrontation, which gives rise to a constitutionally adequate solution, guided by the principles of proportionality and mutual concession.

**Keywords:** electronic mail - privacy's right - property's right - workplace

### INTRODUÇÃO

O monitoramento do correio eletrônico no ambiente laboral é uma consequência das mudanças ocorridas nas empresas, devido à rápida evolução dos meios utilizados para a comunicação e desenvolvimento de tarefas administrativas, em específico, os propiciados pelo uso da internet. Com esta evolução, surgem certas questões, levantadas e discutidas no

<sup>1</sup> Especializada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera (Uniderp); Bacharel em Direito e Sistemas de Informação pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA); Estudante/Advogada. E-mail: [camilammoreira@hotmail.com](mailto:camilammoreira@hotmail.com)

<sup>2</sup> Especialista em Direito do Trabalho (UNISINOS) e Mestre em Integração Latino-americana (UFSM). Professor Assistente de Direito do Trabalho do Centro Universitário Franciscano (UNIFRA) e Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4<sup>a</sup> Região, onde é Assistente de Gabinete de Desembargador. E-mail: [marcelokummel@terra.com.br](mailto:marcelokummel@terra.com.br)

<sup>3</sup> Especialista em Direito Público pela Escola Superior da Magistratura Federal (ESMAFE/RS); Especialista em Educação Ambiental pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Integrante do grupo de pesquisa “Ativismo digital e as novas mídias: desafios e oportunidades da cidadania global”, vinculado a UFSM, advogada residente do projeto de extensão “Núcleo de Interação Jurídica Comunitária – NIJUC” e graduanda em Filosofia na mesma instituição; Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA). E-mail: [laranunes7@hotmail.com](mailto:laranunes7@hotmail.com)



presente trabalho, quais sejam: Privacidade, como tratar essa questão no ambiente de trabalho? Propriedade, quais os direitos do empregador? Pode ele monitorar a caixa postal eletrônica dos seus empregados?

Por serem questões insuficientemente abordadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, ainda ocorrem divergências quanto à aplicação da legislação vigente, pois ela não possui redação específica que solucione os casos concretos de maneira eficaz.

Assim, não havendo normas legais sobre o assunto no direito atual, que viabilizem uma adequada solução dos conflitos, não se pode permitir que a evolução tecnológica provoque um avitalmento dos direitos humanos fundamentais. Esse contexto será desenvolvido no presente trabalho, que abordará o direito à privacidade dos empregados, e, por outro lado, o direito de propriedade do empregador sobre os recursos de sua empresa, ambos direitos fundamentais confrontados, em meio ao uso do correio eletrônico no local de trabalho.

## 1 O AVANÇO TECNOLÓGICO E O INÍCIO DO CONFLITO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Um dos mais importantes, rápidos e econômicos meios de correspondência foi concebido em Massachusetts por Ray Tomlinson, ao realizar uma experiência de envio e recebimento de mensagens entre dois computadores. Essa invenção, hoje conhecida como correio eletrônico, é utilizada por milhões de pessoas em todo o mundo com a finalidade de transmitir informações à distância. (PAIVA, 2002).

No âmbito das relações de trabalho, grande parte das empresas fornece aos seus empregados computadores com acesso à internet, pois parte dos negócios da empresa é realizado por meio da rede, principalmente a comunicação, de modo a gerar mais negócios e lucratividade sem gastar muito tempo. Entretanto, o uso destes recursos durante a jornada de trabalho pode ser inadequado, quando, por exemplo, o empregado acessa sites ou envia e recebe e-mails utilizando o correio eletrônico fornecido pela empresa, de forma excessiva, para tratar de assuntos de interesse pessoal.

Diante desse contexto, ao mesmo tempo em que o empregador tem utilizado cada vez mais os meios tecnológicos, principalmente a internet e o correio eletrônico, por se tratarem de recursos que proporcionam uma maior competitividade no mercado de trabalho, juntamente com o avanço tecnológico dos meios de produção, as empresas têm implantado



poderosos sistemas de monitoramento. Isso se dá com o intuito de rastrear os sites visitados pelos funcionários e fiscalizar as mensagens enviadas via correio eletrônico, tendo em vista que podem estar sendo utilizados para fins diversos do trabalho.

Atualmente existem várias formas de monitoramento. Conforme Mauro César Martins (*apud* RUARO, 2007), o monitoramento pode ser realizado por programas que filtram, registram e classificam as palavras que passam pelos e-mails, podendo saber quais as pessoas que receberam ou enviaram, quais as mensagens de conteúdo comprometedor e inclusive bloquear aquelas que ultrapassam certo tamanho em *Megabytes*.

Pelo fato de algumas empresas terem acesso ao servidor de e-mail, outra prática que pode ocorrer é o monitoramento total dos e-mails. Assim, permite-se acesso irrestrito ao conteúdo da caixa postal do empregado, podendo identificar o teor de cada mensagem, se está tratando de um diálogo com o cônjuge, por exemplo, uma piada, ou uma corrente da sorte (LEWICKI, 2003).

Nesse sentido, o uso das tecnologias no ambiente de trabalho, suscita controvérsia acerca da abrangência do poder de propriedade do empregador, pois embora tal discussão esteja presente no direito do trabalho desde sua origem, as novas tecnologias proporcionam que o empregador exerça o seu poder de direção de forma muito mais ampla e irrestrita. Essa evolução tecnológica e normativa, muitas vezes, acaba esbarrando nos limites da negligência - quando o empregador comete excesso de fiscalização - deixando de ser apenas uma questão de diligência.

Conforme salienta Alexandre Atheniense (2006), “Não há dúvidas de que os avanços tecnológicos sempre irão potencializar o risco da privacidade das pessoas”, pois ainda não existem leis específicas sobre o assunto no Brasil.

Alguns países já possuem regulamentação a respeito desse assunto, como por exemplo, a Espanha, à frente no tratamento jurídico porque, desde 1995, prevê em seu Código Penal a equiparação do correio eletrônico à correspondência convencional. Dessa forma, aponta como crime a interceptação do correio eletrônico no ambiente de trabalho (MELO, 2007).

Em Portugal, o Código do Trabalho daquele país traça regras de proteção aos direitos da personalidade dos trabalhadores, com destaque para a *reserva da intimidade da vida privada*, prevista no art. 16º, onde empregado e empregador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte (MARTINEZ NETO, 2011). O direito à reserva da intimidade



da vida privada abrange o acesso e a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes. No que se refere ao objeto deste estudo, o art. 21º é expresso ao tratar da *confidencialidade de mensagens e de acesso à informação*: dele constando: “1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico. 2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.”.

Nos Estados Europeus a Diretiva Comunitária nº 95/46 regulamenta a proteção de dados para os países da União Europeia (UE). Além disso, a Carta dos Direitos Humanos da UE consagra o direito à proteção de dados em seu art. 8º, o que representa um marco em termos de proteção de dados (LIMBERGER, 2007). Na França, a Lei relativa à informática e às Liberdades dispõe que a informática deve estar a serviço do cidadão, operando em cooperação internacional e não trazendo atentado à identidade humana, nem às liberdades individuais ou públicas (MORI, 2001, p. 84).

Em 2004, no Reino Unido, foi aprovada uma lei de Regulação de Poderes de Investigação (RIP), que permite às empresas total acesso aos e-mails e telefonemas do empregado, mesmo sem o conhecimento deste. O empregador pode ler e arquivar qualquer mensagem enviada pelo empregado através do correio eletrônico da empresa. Já nos Estados Unidos os empresários costumam fazer com que, no momento da assinatura do contrato de trabalho, o empregado declare que está ciente do monitoramento do correio eletrônico e das ligações telefônicas (PAIVA, 2002).

Apreende-se, quanto ao contexto pátrio, que a rápida evolução tecnológica no âmbito laboral, dificulta o devido acompanhamento pelas leis, que possibilite um manuseio adequado dessas tecnologias com respeito aos direitos da personalidade. Nesse caso se faz necessário recorrer a velhos institutos, onde na maioria das vezes não solucionam de forma satisfatória o litígio, pois não condizem com a evolução atualmente experimentada. Com isso, apresenta-se um enorme abismo entre o fático e o jurídico, pois novas realidades vêm surgindo em outra esfera, a do mundo virtual, requerendo novas definições jurídicas, sejam de origem legal ou judicial (PAIVA, 2002).

Diante disso, não se pode permitir que o advento das novas tecnologias provoque o aviltamento dos direitos humanos fundamentais, como o direito à intimidade e privacidade



dos empregados. Por outro lado, o empregador também não pode ter o direito de propriedade sobre os recursos de sua empresa simplesmente ignorado (LEWICKI, 2003). É partindo desse anseio, que se passa a discorrer o próximo momento do presente trabalho.

## **2 DIREITO À PRIVACIDADE VERSUS DIREITO DE PROPRIEDADE**

Os direitos à intimidade e à própria imagem formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardando um espaço íntimo intransponível por intromissões ilícitas externas, referindo-se tanto a pessoas físicas, quanto jurídicas (MORAES, 2005). O direito à privacidade está consagrado no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal (BRASIL, 2006): “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”.

A privacidade, a intimidade, assim como a inviolabilidade da correspondência e da comunicação, são direitos fundamentais, sendo aplicáveis em todas as relações, inclusive à relação de trabalho (RUARO, 2007).

Ao se tratar do direito à privacidade no âmbito das relações de trabalho, pode-se notar que a sua violação é exteriorizada em certas situações, como por exemplo, em uma revista considerada abusiva, escutas telefônicas, uso injustificado de câmeras de vigilância, fiscalização do uso da internet e na violação do correio eletrônico (BELTRAN, 2002).

Segundo Marilda S. F. Silva (2007, p. 784), “foram os avanços tecnológicos que fizeram com que o direito à vida privada e à intimidade fosse elevado ao nível constitucional”. A mesma autora destaca certa preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com relação à “proteção da vida privada do trabalhador diante das mudanças ocorridas na relação de emprego em virtude das tecnologias utilizadas nas empresas”.

Moraes (2005, p. 52) acrescenta que “[...] essa nova garantia, necessária em virtude da existência de uma nova forma de armazenamento e transmissão de informações, deve coadunar-se com as garantias de intimidade, honra e dignidade humana [...].” Estes direitos vêm sendo ameaçados pelas inúmeras novidades que a tecnologia vem trazendo, como celulares com câmeras digitais e acesso à internet, webcams, palmtops, redes sem fio e sistemas de segurança sofisticados, capazes de monitorar remotamente as pessoas (ATHENIENSE, 2006).

Outro direito fundamental garantido na Constituição Federal está disposto no inciso XII do art. 5º (BRASIL, 2006):



[...] é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados, e das comunicações telefônicas, salvo no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e nas formas que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

O direito de sigilo da correspondência, segundo Mori (2001), deflui do direito à intimidade, tendo surgido há muito tempo, junto com a criação do serviço postal. O direito à inviolabilidade da correspondência tem por objetivo a proteção à revelação de sentimentos, opiniões, desejos, anseios, expectativas e demandas, manifestados através de uma carta.

Silva (2007, p. 787) referindo-se ao art. 11 do Pacto de San José de Costa Rica realizado na Convenção Americana sobre Direitos Humanos defende a proteção da correspondência: “[...] nada pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ataques ilegais a sua honra e reputação [...]”.

A questão sobre o sigilo da correspondência trouxe controvérsias tanto na doutrina como na jurisprudência quanto ao uso do correio eletrônico, pois para alguns é considerado como uma correspondência tradicional, logo o uso de prova obtida através do monitoramento do correio eletrônico é considerado, para alguns julgadores, como prova ilícita, pois fere o art. 5º, VII, da Constituição Federal, e sendo assim, prejudicaria todo o processo. Entretanto, outros entendem que é possível a utilização deste meio como prova que possa ensejar a justa causa, porém deve ficar provado que houve prejuízo à empresa (SILVA, 2007).

Em decisão proferida pela 13ª Vara do Trabalho de Brasília sobre a utilização do e-mail no ambiente de trabalho, o magistrado decidiu favoravelmente ao reclamante, que havia sido despedido por justa causa por ter enviado fotos pornográficas utilizando-se do e-mail da empresa. A decisão foi fundamentada no artigo 5º, XII, da Constituição Federal, que prevê a inviolabilidade da correspondência. Sendo assim, todo o conjunto probatório sobre os fatos ensejadores da alegação da justa causa estava contaminado, visto que o acesso ao e-mail foi realizado de modo ilegal (BRASIL, 2001).

Para o Supremo Tribunal Federal, o correio eletrônico não vem sendo considerado como correspondência, portanto a violação do seu conteúdo não fere o art. 5º, XII, da Constituição, mas sim, o direito de privacidade garantido no art. 5º, X (SILVA, 2007). Conforme este dispositivo constitucional, assegura-se a impossibilidade do empregador



invadir a privacidade do empregado, prevendo o direito à indenização caso este direito seja violado (SILVA, 2007).

Pode-se dizer, portanto, que em uma relação de emprego o empregador deve dirigir as atividades desenvolvidas pelo empregado, porém existem limites quanto à sujeição do empregado, devendo ser respeitado o direito à dignidade da pessoa humana e à privacidade. Sobre este aspecto, importante lembrar que a OIT reconhece o limite do poder do empregador, quando há ofensa à dignidade humana, como no caso do uso abusivo do monitoramento do correio eletrônico, pois pode ofender a sua honra e privacidade.

Conforme dizeres de Ruaro (2007), ao mesmo tempo em que são aplicados os direitos fundamentais da inviolabilidade das correspondências, da privacidade e da intimidade, também devem ser levados em conta o direito de propriedade do empregador, devendo-se confrontar estes direitos, pois são indissociáveis na relação laboral. Nesse rumo, Leite (2008) defende a posição de que é preciso respeitar os direitos humanos fundamentais dos empregados; porém destaca que não se pode esquecer a existência do direito de propriedade do empregador, que também deve ser respeitado. Sendo a empresa proprietária dos equipamentos de informática, incluído o correio eletrônico, tem ela respaldo para exercer o seu poder de direção, inclusive nos e-mails do sistema interno da empresa.

Conforme Martins, o poder de direção, está previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como afirma o autor (2006, p. 226), “[...] compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.”. Ainda, quanto a este poder, entende Melo (2007, p. 14) pela indissociável relação entre direção e propriedade, pois “salvaguardado no inciso XXII do art. 5º da Constituição Federal, uma vez que a direção das atividades laborais somente se dá em razão de a propriedade dos meios de produção ser do empregador”.

Sendo assim, quando a estrutura - acesso à internet, software, hardware, rede, provedor, etc. - for fornecida pela empresa, esta poderá realizar o monitoramento do correio eletrônico, mas desde que ciente o empregado, seja por meio do próprio contrato de trabalho ou por outro documento válido (BLUM e ABRUSIO, 2005). Para Sérgio Pinto Martins (2006), o correio eletrônico do empregado pode ser monitorado pelo empregador, desde que seja relevante e diga respeito ao serviço, pois apesar do mandamento constitucional, a inviolabilidade do e-mail não é absoluta.



Em conclusão parcial, importa enfatizar que o poder de direção da empresa deve ser exercido com o respeito aos direitos humanos fundamentais do trabalhador. Para tanto, o empregador deve estar sempre atento ao senso de equilíbrio na relação trabalhista, dando ênfase ao princípio da dignidade humana. As possíveis soluções para enfrentar esse embate de direitos oriundos da relação laboral, no que tange ao uso do correio eletrônico, serão abordadas a seguir.

### **3 O USO DOS PRINCÍPIOS COMO SOLUÇÃO DA CONTROVÉRSIA ORIUNDA DO USO DO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui regras específicas, quanto ao monitoramento do correio eletrônico, adotando-se o entendimento pela existência de uma política interna empresarial, com regras claras e específicas quanto ao uso dos recursos tecnológicos. Ao empregado deve ser dado o conhecimento desta política desde o início do contrato de trabalho, a fim de evitar que direitos fundamentais sejam violados (BLUM e ABRUSIO, 2005).

A *política de uso do correio eletrônico* é um documento que define como podem ser utilizados os equipamentos de informática da empresa e quais as sanções aplicadas no caso de descumprimento pelos usuários. As empresas devem dar conhecimento desta política no momento da contratação, e deixá-la acessível a quem quiser consultá-la (CERT.BR, 2006).

Deve ficar claro, como salienta Gubert (2005, p. 175), que:

[...] as garantias constitucionais à privacidade e inviolabilidade de correspondências não são absolutas e ilimitadas no ambiente de trabalho, no tocante ao rastreamento das mensagens eletrônicas provenientes de e-mails corporativos. Se, pelo lado do empregado, inexistem garantias absolutas constitucionais na relação de trabalho, pelo lado da empresa, deve ela resguardar sua reputação e preservar sua responsabilidade quanto ao uso das ferramentas de trabalho [...].

No entanto, deve-se reconhecer que o empregado tem direito à comunicação durante a jornada de trabalho, sendo inconcebível que este se isole completamente do mundo externo. O empregador deve permitir ao empregado o uso social do correio eletrônico, ou seja, o empregado pode utilizar o correio eletrônico pessoal para fazer contatos externos à empresa, desde que de forma moderada, sempre respeitando as políticas da empresa (MELO, 2007).

Sobre o monitoramento do correio eletrônico foi julgado na Espanha, pela Sala Social do Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, o caso de um funcionário do banco Deutsche



Bank S.A.E., que, no período de um mês, enviou, sem autorização da empresa e em horário de trabalho, 140 e-mails, para 298 destinatários, todos de conteúdo impróprio para o ambiente laboral, o que ocasionou a sua despedida sem direito à indenização (ESPAÑHA, 2000).

O caso em tela caracterizou descumprimento dos deveres estabelecidos no contrato de trabalho, uma vez que os equipamentos fornecidos pela empresa deveriam ser utilizados para desenvolvimento de atividades relacionadas ao trabalho (ESPAÑHA, 2000).

No Brasil, um caso de grande repercussão foi o julgamento da reclamatória trabalhista ajuizada por um funcionário do Banco HSBC Seguros Brasil S/A., que foi despedido por ter utilizado o e-mail corporativo de forma inadequada. A sentença da 13<sup>a</sup> Vara do Trabalho, em Brasília, foi favorável ao empregado, pois o magistrado concluiu que a prova obtida violava um direito constitucionalmente protegido, o sigilo de correspondência. Assim, não se poderia provar a justa causa em virtude da flagrante ilegalidade da prova (BRASIL, 2001). Diante desta decisão, o HSBC recorreu da sentença, e o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), por unanimidade, reformou a decisão de primeiro grau, reconhecendo a legalidade do monitoramento de correio eletrônico corporativo e seu uso como prova em juízo.

Por fim, a decisão chegou até a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que manteve o acórdão do TRT, reconhecendo o direito do HSBC Seguros Brasil S/A de obter provas para justa causa, mediante rastreamento do e-mail de trabalho do empregado, pois nos autos do processo havia informações de que na empresa existia regramento quanto ao uso do correio eletrônico, devendo seu uso ser restrito a assuntos inerentes ao trabalho. De acordo com a juíza relatora do TRT, Márcia Mazoni, todos os instrumentos são de propriedade da empresa e disponibilizados aos empregados para suas atividades, não podendo o monitoramento configurar violação ao direito à privacidade ou obtenção de provas por meio ilícito (BRASIL, 2005).

Analizando o acórdão deste julgado, percebe-se que o TST vale-se do princípio da proporcionalidade, aplicando-o aos direitos fundamentais que entram em conflito, tentando alcançar um equilíbrio entre as partes, pois apesar do empregado ter direito à privacidade, tem, por outro lado, o empregador, o seu direito à propriedade.

Para além do princípio da proporcionalidade, entendem Valverde e Rossetti (2006) que os direitos fundamentais não são absolutos, pois quando houver colisão destes, será aplicado o princípio da cedência recíproca. Ambos deverão ceder reciprocamente em busca de um ponto de convivência entre eles, sem que isso signifique a revogação de um pelo outro.



Podem-se utilizar as referidas soluções principiológicas, quando o direito à privacidade confronta-se com o direito de propriedade; fato que surge quando o empregado utiliza recursos da empresa, o e-mail interno, por exemplo, para tratar de assuntos pessoais. Diante disso, Barbosa Junior (2008) concorda com o entendimento de Valverde e Rosseti (2006), citados acima, que a solução que melhor se apresenta está na aplicação do regime da cedência recíproca.

Enfim, os direitos fundamentais não podem ser utilizados como forma protetiva de atividades ilícitas, pois possuem limitações que muitas vezes encontram-se nos demais direitos consagrados na própria Constituição (MORAES, 2005). Sendo assim, a resolução de colisões destes direitos baseia-se na atuação do intérprete da norma constitucional, ao passo que este deve interpretá-la com certa relatividade, em harmonia com os outros direitos nela albergados. Dessa forma, traz, em si, uma ressalva ou restrição, porém erigindo a dignidade da pessoa humana como valor maior e norte a ser alcançado.

## CONCLUSÃO

O uso do correio eletrônico é um dos principais meios de comunicação dentro das empresas, porém, tem ocasionado algumas controvérsias entre empregados e empregadores. Os empregados veem seu direito à privacidade fragilizado diante de tantos aparelhos eletrônicos, o que, para as empresas, não passa de uma forma de garantir sua segurança, produtividade e competitividade no mercado.

Com efeito, o direito à dignidade e à privacidade deve ser levado em consideração, como uma garantia de respeito à vida privada e pessoalidade do empregado, no âmbito do trabalho. Porém, este direito à privacidade do empregado não é absoluto, ao passo que existem limitações quanto ao uso dos recursos tecnológicos da empresa, sendo esta a proprietária dos equipamentos. Assim, considerando o correio eletrônico como um instrumento do trabalho, pode-se dizer que o empregador, através do seu poder diretivo, pode monitorar sua utilização pelos seus empregados.

No entanto, muitas vezes, ocorrem excessos de fiscalização pelo empregador ao realizar o monitoramento. Mesmo o empregador agindo dentro do seu direito de propriedade, pode desviar-se da verdadeira finalidade, configurando desta forma, um abuso de direito.



Nesse sentido, quando o direito à privacidade e o direito à propriedade entram em conflito, o princípio da cedência recíproca e da proporcionalidade devem ser aplicados. Devem ser sopesados os valores e direitos em debate, não se atribuindo caráter absoluto à privacidade, pois há violação de outra garantia de igual relevância em nível de proteção. Sendo assim, estes princípios são aplicados com a finalidade de buscar um equilíbrio entre estes dois direitos, sempre primando pela dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ATHENIENSE, Alexandre. Limites do monitoramento: tecnologia é para garantir segurança, e não violar intimidade, **Revista Consultor Jurídico**, 27 abr. 2006. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/43873,1>>. Acesso em: 10 Set. 2007.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direitos do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BLUM, Renato Ópice; ABRUSIO, Juliana Canha. Empregados devem ser avisados que serão monitorados. In: KAMINSKI, Omar (Org.). **Internet legal: o direito na tecnologia da informação**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 163-164.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**: Legislação previdenciária e Constituição Federal. Organizada por Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 4. ed São Paulo: Saraiva, 2006.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Reclamação Trabalhista n. 13.000613/2000**. Elielson Lourenço do Nascimento e HSBC Seguros do Brasil. S.A. Relator: José Leone Cordeiro Leite. 09 de outubro de 2001. Disponível em: <<http://docs.trt10.gov.br/publicacoes/sentencias/2000/1300061309102001601.html>>. Acesso em: 10 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Acordão n. 613/2000-013-10-00.7**. Elielson Lourenço do Nascimento e HSBC Seguros do Brasil. Relator: Carlos Alberto Reis de Paula. 18 de maio de 2005. Disponível em: <<http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=3896444.nia&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 10 nov. 2007.

CERT.BR. Centro de Estudos, Respostas e Tratamento de Incidentes de Segurança no Brasil. **Cartilha de Segurança para Internet - versão 3.1**. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2006. Disponível em: <<http://cartilha.cert.br/>> Acesso em: 05 mar. 2008.

ESPAÑA, Sala Social do Tribunal Superior de Justiça de Cataluña. **Recurso 4854/2000**. Deustche Bank e Gregorio. Composta por Dr. José Quetcuti Miguel, Dr. Francisco Javier Sanz Marcos e Dra. Rosa Maria Virolés Pinol. 14 de novembro de 2000. Disponível em: <[http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/pdf/.pdf?formato=pdf&K2DocKey=E:\Sentencias\20040131\08019340012001100088.xml@sent\\_publi\\_2004&query=%289382%2F2000%29](http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/pdf/.pdf?formato=pdf&K2DocKey=E:\Sentencias\20040131\08019340012001100088.xml@sent_publi_2004&query=%289382%2F2000%29)>.

GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva. O direito constitucional à privacidade e o rastreamento de e-mails. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, Goiânia, ano 8, p. 171-176, 9 mar. 2005. Disponível em: <<http://www.trt18.gov.br/revista/03public/revistas/revista2005.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2008.

LEITE, Leonardo Barém. A necessidade de políticas de utilização e monitoramento de internet e e-mail pelas empresas. **Societário.com.br**. Disponível em <<http://www.societario.com.br/demarest/internet.html>>. Acesso em: 11 abr. 2008.



30, 31 mai e 01 jun / 2012- Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LIMBERGER, Têmis. Direito e informática: o desafio de proteger os direitos do cidadão In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais, informática e comunicação:** algumas aproximações. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2007. p. 195-225.

MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. Vigilância à distância. Colisão entre direitos fundamentais. Prevalência *prima facie* do direito à privacidade. In ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.) e CALVO, Adriana (Org.). **Estudos comparados das legislações trabalhistas do Brasil e de Portugal.** São Paulo: LTr, 2011, p. 9-24.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, Bruno Herrlein Correia de. **Fiscalização do correio eletrônico no ambiente de trabalho.** Campinas: Servanda, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

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

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 60, nov. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3486>>. Acesso em: 04 out. 2007.

RUARO, Regina Linden. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada na relação de emprego: o monitoramento do correio eletrônico pelo empregador. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais, informática e comunicação algumas aproximações.** Porto Alegre: Livraria do advogado, 2007. p. 227-252.

SILVA, Marilda Silva Farracioli. O uso do correio eletrônico na relação de emprego e sua proteção jurídica In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo; POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (Coords.). **Direito do trabalho:** reflexões atuais. Curitiba: Juruá, 2007. p. 775-803.