

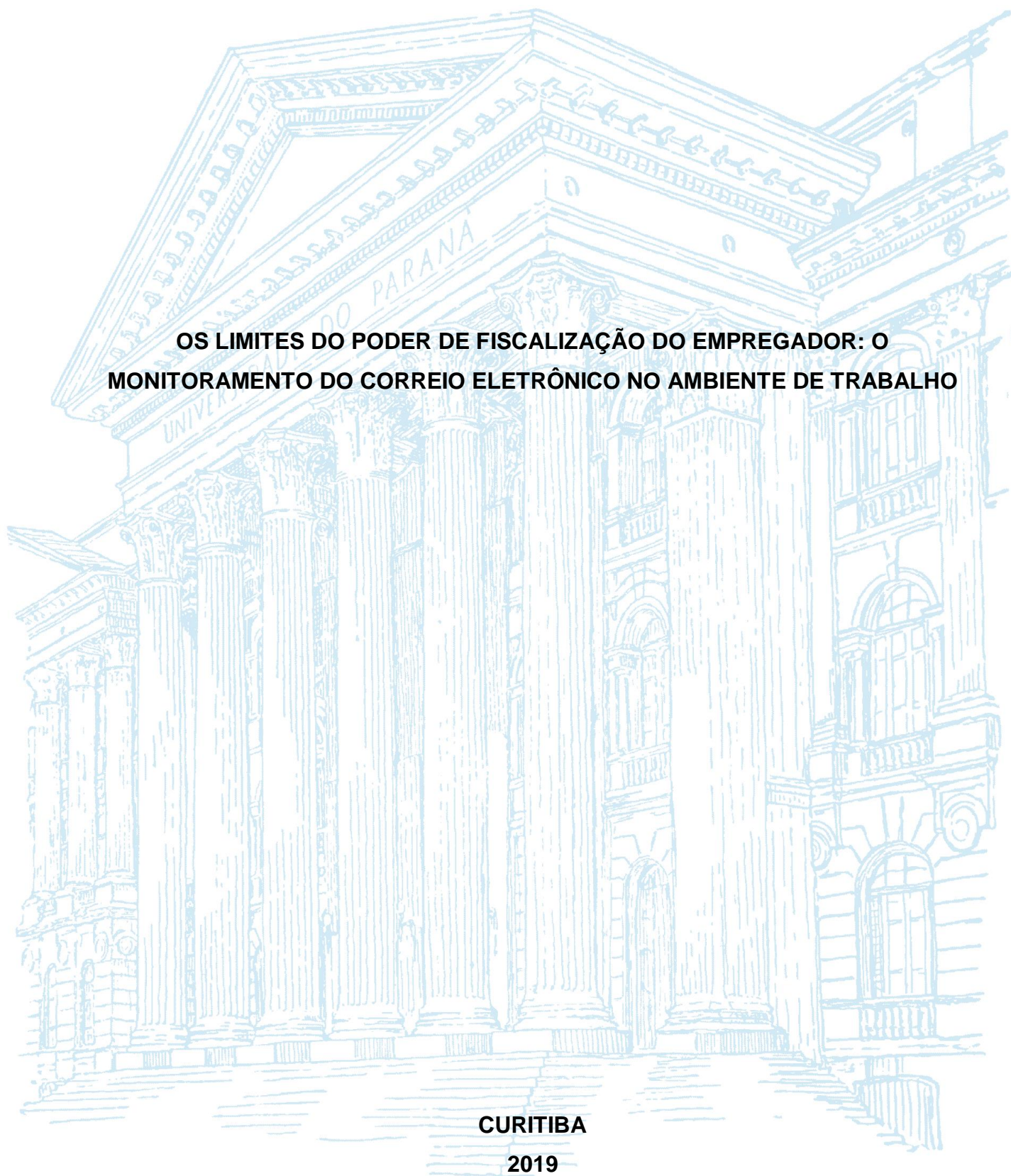
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

GUSTAVO FLORES JUNKER

**OS LIMITES DO PODER DE FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR: O
MONITORAMENTO DO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

CURITIBA

2019



GUSTAVO FLORES JUNKER

**OS LIMITES DO PODER DE FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR: O
MONITORAMENTO DO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão do curso de Direito Público/da disciplina de Direito do Trabalho, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador/Professor: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior.

CURITIBA

2019

Os limites do Poder de Fiscalização do Empregador: O Monitoramento do Correio Eletrônico no Ambiente de Trabalho.

Gustavo Flores Junker.

RESUMO

O ambiente de trabalho vem recebendo cada vez mais incrementos tecnológicos visando melhor eficiência na produção e celeridade nos seus processos para a obtenção de lucro, com a quase que completa substituição do trabalho braçal e manual pelo trabalho de máquinas e intelectual. Essas evoluções chegaram, por conseguinte, ao poder diretivo do empregador, seguidas também de novas possibilidades de fiscalização e controle da classe proletária, surgiram, portanto, novas possibilidades de afetação à intimidade do empregado no ambiente de trabalho. O intuito do artigo é demonstrar a possibilidade de monitoramento do *e-mail* corporativo mediante o exercício do poder fiscalizador por parte do empregador. Ferramenta essa cuja utilização ainda não foi disciplinada pelo ordenamento jurídico brasileiro, restando uma lacuna a ser completada. A intimidade, a privacidade e a liberdade, são direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, contudo, referidos direitos estão relacionados intrinsecamente a intimidade da pessoa, enquanto que o *e-mail* funcional é apenas uma ferramenta de trabalho, afastando, portanto, qualquer hipótese de violação aos direitos fundamentais supracitados mediante o monitoramento do correio eletrônico funcional, mesmo tratamento não pode receber o *e-mail* pessoal, que, por sua vez, não pode ser monitorado pelo empregador, fora específicas exceções previstas expressamente em lei. A Constituição Federal garante, por outro lado, os direitos à livre iniciativa e à propriedade privada, frisa-se a fiscalização do *e-mail* corporativo. O trabalho se desenvolveu perante a conceituação, suporte legal e delimitação do poder fiscalizador, bem como a não-violação dos direitos de personalidade dos empregados. Há, ainda, uma análise dos impactos da Lei Geral de Proteção de Dados brasileira relacionada ao fluxo de informações pessoais no âmbito dos *e-mails* corporativos. O estudo foi realizado através do método dedutivo, baseando-se em livros, artigos científicos e legislação.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Poder fiscalizador. Monitoramento do *e-mail* corporativo. Lei Geral de Proteção de Dados.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. OS LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO. 2.1. O MONITORAMENTO DO *E-MAIL* CORPORATIVO. 2.2. O MONITORAMENTO DO *E-MAIL* PESSOAL. 3. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E O MONITORAMENTO DOS *E-MAILS* CORPORATIVOS. 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS. 6. REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

O trabalhador e o sistema estruturante do ambiente de trabalho foram alvos de relevantes avanços devido às céleres e ordenadas transformações no mundo moderno, fruto não apenas da ampliação dos meios informacionais e de comunicação, mas também do elemento globalização. A força física para o labor não é mais um fator determinante, o que num passado próximo foi essencial para a habilitação dos produtores rurais e operários nas indústrias das grandes metrópoles, não mais procede. Atualmente a demanda laboral é pautada no intelecto e na valorização de aptidões cada vez mais específicas.

Haja vista a crescente necessidade de mercado pela relação de desproporcionalidade entre o aumento da produtividade em menor tempo, surge concomitante a isso, a carência de adaptação por parte dos trabalhadores às novidades tecnológicas, em particular a informatização dos processos; o que representa um incontestável progresso científico. Por outro lado, paralelamente à otimização dos processos de produção laborais, tais adaptações tecnológicas acabam por tornar o empregado, de certa forma, ainda mais vulnerável ao rigor desmedido pelo fiscal de suas atividades, o empregador.

As atividades laborativas foram aperfeiçoadas nos mais diversos setores de atividade, com destaque para desenvolvimentos tecnológicos no âmbito da informática e da computação, houve o surgimento do correio eletrônico para uso empresarial e pessoal. Essa ferramenta, portanto, em se tratando do ambiente laboral, tem sido largamente utilizada tanto pelos empregados, visando o aumento da qualidade e eficiência dos serviços prestados, quanto pelos setores de fiscalização das empresas, *longa manus* do empregador, praticando a vigilância e o controle através dos instrumentos agora informatizados.

Incontestável, em vista disso, que os diversos benefícios acarretados pelos avanços nos processos laborais acabaram por ensejar um novo contratempo: o conflito entre os direitos de personalidade do empregado e o poder de fiscalização do empregador. Passaremos a análise, por conseguinte, das questões atinentes aos limites do poder fiscalizatório do empregador, às violações dos direitos fundamentais do empregado ante ao monitoramento de *e-mail* no ambiente de trabalho e ainda algumas considerações sobre a possível afetação da nova Lei Geral de Proteção de

Dados quanto ao fluxo de informações pessoais no ambiente laboral com enfoque na utilização do correio eletrônico.

2 OS LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO

O Empregador, no exercício dos direitos decorrentes do poder empregatício, adota procedimentos com o escopo de proteger seu patrimônio e de fiscalizar os serviços prestados por seus colaboradores. No universo de procedimentos adotados, destacamos a análise do correio eletrônico, ou simplesmente *e-mail* (abreviatura de *eletronic mail*), como uma ferramenta que permite compor, enviar e receber mensagens, textos, figuras e outros arquivos através da Internet. Referido instrumento figura como potencial instrumento de abusos por parte do senhoril.

Assenta advertir que o *e-mail* pode assumir o aspecto corporativo ou particular. Utilizado de maneira íntima e pessoal pelos usuários da internet, o *e-mail* particular possibilita a liberdade de acesso por qualquer meio eletrônico de comunicação. À medida que, ao ser acessado no computador provisionado pela empresa, o *e-mail* corporativo, se relaciona diretamente a assuntos estritos ao âmbito profissional, salvo se sob o consentimento expresso do empregador em sentido contrário.

Nessa acepção, afirma Calvo (2009): “as empresas devem permitir um uso mínimo do correio eletrônico corporativo para fins particulares ou alternativamente o acesso ao próprio e-mail particular do empregado de forma moderada e razoável”.

As novas tecnologias, entre elas o computador, a informática e a telemática, aliadas a fatores como globalização, o barateamento dos custos e a massificação do crédito instauraram a sociedade de consumo municiada pela informação, impondo grandes modificações no mercado e no ambiente de trabalho. (BELMONTE, 2004, p. 116).

Normatização específica não se verifica no campo da legislação trabalhista a respeito do monitoramento do *e-mail* no ambiente de corporativo. Referida lacuna deixa a regulamentação ao arbítrio do empregador, ao exercer o “poder regulamentar” a ele conferido. Na esfera empresarial, o exercício do “poder regulamentar”, confere ao empregador a prerrogativa de definição dos preceitos disciplinadores das condições genéricas e especiais referentes aos serviços prestados pelo empregado. Com a finalidade de manter a organização interna da empresa, o empregado está subordinado

a cumprir inclusive normas que envolvem caráter técnico. Cartas, avisos, instruções ou circulares, e o regulamento interno da empresa, quando houver, são formas de materialização do poder regulamentar. O próprio estabelecimento empresarial, mediante suas particularidades, determinará a efetivação desses instrumentos.

No entanto, cabe salientar, que ao estabelecer normas e condutas do empregado, o próprio regulamento limita o poder empregatício do empregador de certa forma, submetendo-o também ao que foi estabelecido, já que, é por meio do regulamento empresarial que são delineadas as diretrizes essenciais sobre a maneira de execução do trabalho por todos os componentes do pacto contratual.

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos de 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. (BARROS, 1997, p. 23).

2.1 O MONITORAMENTO DO *E-MAIL* CORPORATIVO

Nas mais diversas áreas de trabalho surgiram novas formas de vigilância e controle em virtude dos aprimoramentos constantes da tecnologia, em especial nos meios de comunicação e de monitoramento visual das relações laborativas.

A introdução de certos meios tecnológicos no âmbito laboral, v. g. internet, correio eletrônico, videocâmaras, telefonia fixa e móvel, webcams, fax, dentre outros, fez crescer a potestade fiscalizadora e controladora do empregador, repercutindo na vida privada do trabalhador, a ponto de causar-lhe sérios danos psicológicos, bem como alguns transtornos fisiológicos, por sentir-se continuamente monitorado na prestação laboral. (RIBEIRO, 2008, p. 49)

Concomitante aos benefícios trazidos pelos avanços tecnológicos apresentados, entretanto, figura uma ameaça aos direitos de personalidade do empregado, sobretudo aos direitos fundamentais à liberdade, à privacidade e à intimidade. Frisa-se também, a necessidade do estabelecimento das possibilidades, assim como as fronteiras do poder fiscalizatório empreendido pelo empregador concernente ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente laboral, de sorte que se proteja em todas as hipóteses a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

[...] dentro do cenário atual de pressão por diminuição de custos devido à crescente concorrência empresarial, a comunidade deve tomar o cuidado de não acabar privilegiando a esfera patrimonial-financeira da empresa em detrimento da dignidade do empregado. (CALVO, 2009).

Ademais, “o empregado antes de tudo é cidadão e deve ter respeitada a sua dignidade humana, já que este é o princípio máximo de uma sociedade pluralista e democrática, que todos temos o dever de defender e proteger” (CALVO, idem).

Atestando o entendimento de Júnior (2008, p. 100),

Todo jurista deve manter compromisso com a defesa dos direitos humanos, direcionando a exegese do texto legal e das situações passíveis de enquadramento jurídico no sentido de dar máxima proteção aos direitos fundamentais, rechaçando condutas que ameacem esses direitos, através de uma interpretação restritiva.

O empregador, a partir da disponibilidade dos instrumentos tecnológicos ao empregado, passou a vigiar o envio e o recebimento de *e-mails* dos seus colaboradores, independentemente de sua presença física no ambiente de trabalho.

Em virtude da concentração de atribuições como titular para organizar a atividade produtiva e para fiscalizar o emprego correto das ferramentas de trabalho postos à disposição do empregado para a execução do ofício, constata-se o aumento no controle operado pelos empregadores em relação ao uso da internet pelos empregados.

Uma das razões que leva à prática do rastreamento pelas empresas das navegações na internet e à verificação de e-mails está relacionada à associação do mau uso do bom nome e da boa imagem do estabelecimento (BELMONTE, 2004, p.61).

O correio eletrônico é um serviço digital de comunicação que permite aos usuários de computadores o envio e a recepção de mensagens com conteúdo de texto, assim como outras funções adicionais como anexar arquivos junto às mensagens.

Para Belmonte (2004, p. 63), o correio eletrônico “é um meio de comunicação muito utilizado pelas empresas em razão do baixo custo, da rapidez e da economia de papel”.

O aumento na demanda pela utilização dos *e-mails* gerou a necessidade de controle virtual do empregador quanto as correspondências operadas pelo empregado na execução de suas atividades. Ademais, mostra-se emergente uma

nova modalidade laboral, propiciada pelo avanço informático na interdependência dos meios de comunicação, que dispensa a presença física do trabalhador no local de trabalho, ou melhor, o local de trabalho se tornou qualquer local em que se permita o acesso à internet. O poder diretivo do empregador, não obstante, ainda se opera pela via virtual de controle, através de programas de computador, em decorrência do surgimento dos novos fatores de produção.

Segundo Belmonte (2004, p. 63),

Hoje o ambiente de trabalho é diferente daquele em que as normas trabalhistas protetivas tiveram a sua gestação: a sociedade – globalizada, diga-se – busca a eficiência econômica em um ambiente racional no qual é indispensável a utilização de novas ferramentas de trabalho, que operam no pressuposto do conhecimento continuado e sem a necessidade da presença física do trabalhador.

Belmonte (2004, p. 28) ainda enfatiza que “está cada vez mais difícil delimitar o espaço do trabalho, pela mistura crescente entre os elementos relacionados ao trabalho ou à vida profissional com os relacionados à vida íntima do empregado”.

O monitoramento de *e-mails* pelo empregador e a crescente fusão dos referidos elementos trouxe consigo o conflito das normas fundamentais relacionadas à intimidade e à privacidade do empregado e os direitos à propriedade privada e à livre iniciativa garantidos ao empregador

Diante do conflito entre normas de direito fundamental, deve ser invocado pelo intérprete e aplicador do Direito do Trabalho, o princípio da ponderação como diretriz de solução à controvérsia.

A ponderação como critério de solução de conflito entre direitos fundamentais apoia-se em três princípios: o da unidade constitucional, ou sistematização na interpretação das normas e dos princípios; o da concordância prática, que visa o melhor equilíbrio possível entre os princípios colidentes para a realização máxima dos direitos envolvidos; e o da proporcionalidade, que através do balanceamento e da prescrição de limites, requer a prevalência de um direito sobre outro, quando da necessidade absoluta para a resolução do conflito (BELMONTE, 2004, p.73).

Ainda segundo Belmonte (2004, p. 73),

Utilizados os critérios de resolução de colisão de direitos, conclui-se que o direito à propriedade do empregador, do qual resulta o poder diretivo e o direito à intimidade do empregado têm por limite a dignidade do empregado. Mas ambos precisam, diante das características próprias e especiais das relações de trabalho, ser exercidos conforme as necessidades do serviço, o que justifica a harmonização ou a prevalência diante da máxima operacionalidade conforme as circunstâncias.

O empregado, ao ser contratado, inicia o seu contrato de trabalho, abrindo mão de uma parcela de sua intimidade em decorrência da vigilância que é exercida sobre a sua pessoa pelo uso da máquina. Essa vigilância atua de três formas básicas: a) através do acesso às informações pessoais armazenadas no computador; b) por intermédio do acesso ao conteúdo e registros dos e-mails enviados e recebidos e *web pages* visitadas; c) e o acesso ao registro de uso, possibilitando saber como o empregado utiliza o computador, medindo-se tanto a quantidade quanto a qualidade do trabalho realizado (FILHO, 2001, apud BELMONTE, *idem*, p.28).

É sabido do auxílio ao desenvolvimento da atividade laborativa representado pelo correio eletrônico como instrumento de comunicação e de transmissão de dados. Por outro lado, é o meio que possibilita o longo alcance do controle pelo empregador, de suas atividades funcionais e empresariais. Ao assumir os riscos do empreendimento e deter os direitos de propriedade na relação de emprego, respondendo pelos danos causados pelos empregados, o empregador pretende preservar as confidências relacionadas a sua empresa. Meio esse que, contudo, não pode ser utilizado pelo empregador no sentido de carrear a transposição dos limites na esfera de intimidade e da vida privado do trabalhador.

Qualquer procedimento corporativo de caráter desagradável ou constrangedor, que possa causar uma situação desconfortável e humilhante ao empregado, fruto do controle indiscriminado da utilização do seu *e-mail*, incorrerá em transgressão à sua intimidade e à sua privacidade.

O destaque ao *e-mail* corporativo se dá quando da sua função específica em servir de ferramenta de trabalho ao empregado, exclusivamente para que realize seu labor, salvo permissão expressa do empregador à finalidade diferente. O empregado, não obstante, deve ter conhecimento da fiscalização do empregador.

Por se tratar de uma ferramenta de trabalho, o *e-mail* corporativo poderá ter seu conteúdo material monitorado remotamente pelo empregador, desde que haja o

alerta prévio da fiscalização no regulamento da empresa e não seja feito de forma abusiva.

Segundo Ribeiro (2008, p. 85), “o controle do e-mail corporativo ou profissional, insistimos, é livre para o empregador, que tem a liberdade, inclusive, de limitar ao conhecimento de quem lhe convier a senha de acesso à internet”. E ainda afirma que:

[...] se o correio eletrônico é de uso exclusivo da empresa, o empregado não pode utilizá-lo para nenhum fim pessoal, tanto menos para fins distorcidos, tipo divulgação de fotos discriminatórias atentatórias à moral e aos bons costumes, que até colocam em risco os aparelhos da empresa pela possibilidade de invasão por vírus, causando prejuízo econômico à entidade patronal. (RIBEIRO, idem, ibidem)

A necessária informação sobre a existência de meios de controle e fiscalização laboral ocorre em virtude dos princípios da boa fé, lealdade e transparência que permeiam a relação de emprego. Isso se estabelece para que surpresas desagradáveis sejam evitadas, como a interferência no âmbito pessoal do trabalhador, mesmo que o monitoramento remoto das atividades seja indispensável à proteção da propriedade e à segurança dos trabalhadores (RIBEIRO, 2008, p. 56).

É pelo *e-mail* corporativo concedido ao empregado que o empregador poderá ter acesso às mensagens eletrônicas enviadas e recebidas. Referido procedimento se opera no sentido de proteger o patrimônio do empregador, de evitar o possível compartilhamento indevido de informações sigilosas, de mitigar a disseminação de vírus no computador e na rede da empresa e a distribuição de fotos pornográficas, o que macularia a boa imagem da empresa, já que o empregado é em certo aspecto um representante da instituição, bem como prevenir o mau uso dos equipamentos colocados à disposição dos colaboradores.

É dever do empregado se submeter ao exercício dos poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, atribuídos ao empregador pela inteligência do art. 2º da CLT. A violação dos deveres constantes do contrato de trabalho pelo empregado, poderá acarretar punições disciplinares, senão vejamos: advertência, suspensão contratual não superior a 30 dias (art.474, CLT) e a dispensa por justa causa (art. 482, CLT).

Conquanto inexistir legislação específica na tratativa dos limites estabelecidos ao poder empregatício quanto ao desempenho do controle patronal

nas comunicações eletrônicas, a atuação fiscalizadora do empregador no âmbito dos *e-mails* enviados e recebidos pelos empregados, encontra limites claros no caráter corporativo dos *e-mails*. A correspondência eletrônica deve ser destinada exclusivamente a tratativa de assuntos de cunho estritamente profissionais e provenientes de assuntos vinculados ao contrato de trabalho do empregado, sob a condição de que, no regulamento empresarial, a regra esteja previamente comunicada pelo empregador. Hipótese na qual incidirá a limitação do exercício dos direitos de personalidade do empregado e a sobreposição do poder empregatício e do direito à propriedade em detrimento dos direitos à intimidade e à vida privada. Medidas que objetivam conferir ao empregador a prerrogativa de adoção de procedimentos adequados à vigilância e verificação do correio eletrônico.

Como explica Junior (2008, p. 96):

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

O poder diretivo do empregador fundamenta o procedimento fiscalizatório e objetiva o controle e organização da atividade econômica no âmbito da empresa, emitindo normas genéricas e especiais sobre as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado. É de responsabilidade do empregador a apresentação de orientações técnicas, administrativas e profissionais ao empregado no que se refere à execução de suas atividades e quanto ao *modus operandi* na vigência do contrato de trabalho.

Conforme Belmonte (2004, p. 92),

Deve a empresa dar ciência aos empregados das condutas que não são admitidas pela empresa; de eventuais limitações no uso dos equipamentos eletrônicos e penalidades decorrentes da transgressão; bem como conscientizar os seus empregados, de forma a evitar a prática de atos que possam lhe causar prejuízos. A empresa responde, junto a terceiros, pelos danos causados pelo empregado e deles lhe ressarcirá em caso de culpa ou dolo.

O julgado abaixo transcrito nos mostra em uma situação prática um caso de fiscalização de *e-mail* corporativo por parte do empregador.

Vejam os:

PROVA ILÍCITA. EMAIL CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (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, 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. 5, X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento. (TST 10 R., RR 613/007, 1 T., Rel. Min João Oreste Dalazen, DJU 10.06.2005, p. 901).

O princípio da razoabilidade deve ser considerado na verificação de *e-mail* corporativo pelo empregador.

Segundo Válio (2006, p. 98): “o direito à intimidade não é absoluto, como qualquer liberdade pública, todavia, isso não leva ao absolutismo do poder diretivo do empregador”.

Assevera, ainda, Nascimento (2009, p. 136):

Embora o empregador seja detentor do poder de direção e tenha o direito de dirigir a prestação pessoal e subordinada e serviços do trabalhador, resta claro que não possa exercê-lo indiscriminadamente e em descompasso com os limites fixados pelas normas jurídicas e em respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

No pleno exercício do poder regulamentar, deve o empregador indicar os limites de uso dos correios eletrônicos pelo empregado no local de trabalho, ainda que se trate de *e-mail* corporativo. As informações sobre as condutas exigidas pelo empregador sobre a maneira como se deve utilizar o *e-mail* corporativo, devem ser de conhecimento geral pelos empregados. Caso seja constatado o abuso de direito quanto ao exercício do poder conferido ao empregador, em especial quanto a situação de não informação ao empregado sobre como deve conduzir sua ferramenta de trabalho, consideram-se afetados os direitos de personalidade do empregado, sua intimidade e privacidade. Nessa situação o trabalhador teria garantido o direito a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo enquadramento nas situações elencadas no art. 483 da CLT, podendo inclusive ser ressarcido por danos morais.

Não só o empregado, por conseguinte, terá o direito de ser ressarcido pela violação à sua privacidade e vida íntima, mas a empresa poderá ingressar judicialmente com o pedido de ressarcimento por danos materiais e morais, quando lesada economicamente em virtude da operação indevida e inapropriada dos instrumentos tecnológicos de comunicação pelo trabalhador, incorrendo em ilicitude (BELMONTE, 2004, p. 92).

Podemos citar o empregado que, por interesses puramente particulares, ingressa em sítio de relacionamento com conteúdo obsceno, sem haver qualquer vínculo com a finalidade do trabalho.

Portanto, o empregado que fizer uso do correio eletrônico corporativo para enviar qualquer tipo de conteúdo pornográfico ou mensagens que não sejam referentes a atividade laborativa, possibilitando a ocorrência de vírus no sistema, causando danos ao empregador, será passível de responsabilização pelo

ressarcimento dos prejuízos morais e materiais. A assunção de riscos decorrentes da atividade econômica pelo empregador (art.2, caput da CLT), confere a ele a responsabilidade pela culpa *in vigilando* e *in eligendo* pelos atos de seus colaboradores. Há, assim, responsabilização direta ou indireta do empregador pelos atos dos seus empregados, como se observa no art. 932, inciso III do CC.

As mensagens eletrônicas enviadas pelos empregados podem acarretar danos a terceiros, fato que justifica a responsabilidade do empregador embasada legalmente no art. 932, inciso III do CC. Logo, ratifica-se a autorização em decorrência do poder diretivo do empregador quanto ao monitoramento dos *e-mails* corporativos de seus empregados.

Assegura Calvo (2009),

No local de trabalho, o empregador tem uma preocupação legítima para que o empregado não divulgue informações confidenciais da empresa a outrem ou que não transmita correios eletrônicos com conteúdo não apropriado que não sejam relacionados ao trabalho, tais como materiais pornográficos ou piadas para não sobrecarregar a rede da empresa causando, em alguns casos, a perda de conexão resultando no não recebimento de arquivos importantes ou na necessidade de aquisição de placas de memória para ampliação da capacidade dos sistemas.

A situação de rescisão contratual por culpa do empregado quando da má operação do *e-mail* corporativo, se encontra positivada no art. 482, alínea b, da CLT. O dispositivo trata da violação por parte do empregado ao dever de fidelidade, por mau procedimento, o que justifica a sua dispensa por justa causa. Outra forma de rescisão contratual de cunho culposo se baseia na prática de negociação habitual e concorrência desleal pelo empregado (art. 482, c, da CLT). Essa hipótese faz referência as situações em que o empregado se utiliza das ferramentas eletrônicas disponibilizadas pelo empregador para a efetivação de negócios alheios ao contrato de trabalho, utiliza sua posição na empresa ou horário diferenciado para a consumação de negócios do mesmo ramo empresarial. Constata-se, então, a má fé contratual praticada pelo empregado (BELMONTE, 2004, p. 95).

No mesmo sentido, o empregado poderá receber advertência, suspensão ou mesmo ser dispensado por indisciplina (art. 482, h, da CLT), incorrendo em inobservância a cláusula prevista no regulamento da empresa que estipule a referida limitação a utilização dos meios de correspondência eletrônica corporativa à fins estritamente profissionais.

2.2 O MONITORAMENTO DO E-MAIL PESSOAL

O *e-mail* particular é a ferramenta que permite compor, enviar e receber mensagens, textos, figuras e outros arquivos através da Internet, contudo não é provido pelo empregador e pode ser utilizado para a tratativa de assuntos pessoais e particulares pelo empregado, não concernentes a atividade laboral necessariamente, e, portanto, de propriedade exclusiva do usuário.

No que se refere a utilização do *e-mail* pessoal pelo empregado no horário de trabalho, não é permitida a fiscalização por parte do empregador quanto ao conteúdo das mensagens, bem como as informações e endereços usados no envio e recebimento das mensagens, já que possuem caráter pessoal. A inobservância dessa garantia por parte do empregador o colocaria em situação de violação de preceitos fundamentais referentes à vida íntima e privada do empregado; restando ao empregador a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho e compensação por danos morais e/ou materiais.

Em decorrência dessa possibilidade, cabe ao empregador estabelecer, mediante o exercício do seu poder regulamentar, as balizas de utilização do *e-mail* pessoal nos computadores da empresa quando em horário de trabalho, podendo restringir ou mesmo proibir o acesso. Na hipótese de descumprimento pelo empregado das normas estabelecidas pelo empregador, incorrerá legitimamente na possibilidade de sofrer as sanções advindas do exercício do poder disciplinar. Tal possibilidade depreende-se do desdobramento dos poderes empregatícios do empregador que pelo poder regulamentar, em decorrência do poder diretivo, pode limitar ou mesmo impedir o acesso do empregado ao *e-mail* particular ou a própria internet.

A capacidade conferida ao empregador para a imposição de sanções disciplinares aos empregados que descumprem regras presentes no contrato de trabalho, no regulamento da empresa, na norma coletiva ou mesmo na lei, é concebida pelo Direito do Trabalho como poder disciplinar. A possibilidade de manifestação do poder disciplinar se ampara na execução de penalidades aos trabalhadores cuja conduta seja inconciliável com os deveres laborais. Normalmente as penalidades são aplicadas de forma gradativa e proporcionais ao nível de falta cometido pelo empregado, que podem culminar em advertência, incidindo em

suspensão contratual (não superior a 30 dias - art. 474, CLT), e podendo evoluir para a dispensa por justa causa (art. 482, CLT), havendo infração às obrigações de fidelidade, obediência e diligência pelo trabalhador.

Há mensagens eletrônicas enviadas por empregados, que por transitarem previamente e ficarem retidas pelos servidores do correio empresarial, não chegam diretamente ao seu destino. Sistema que infringe a privacidade do trabalhador, já que as informações constantes na mensagem passam a ser conhecidas pela empresa (RIBEIRO, 2008, p. 80).

O *e-mail* pessoal é um mecanismo de correspondência estritamente particular, que deve ser inviolável e intransponível, podendo ser violado apenas mediante autorização do titular, no caso o empregado, ou mediante ordem judicial. Na última hipótese para servir como prova processual trabalhista, civil ou penal. Invasões não autorizadas pelo empregado serão consideradas como quebra do sigilo da correspondência ou violação da intimidade (BELMONTE, 2004, p. 79).

A inviolabilidade do sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, como forma de preservar a intimidade e a privacidade, são garantias constantes na Constituição da República, art. 5, inciso XII, permitida a exceção, em última situação, por mandamento judicial, nas hipóteses e na forma em que a lei estabelecer para fins de instrução processual penal ou investigação criminal.

Vejamos:

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 na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal. (BRASIL, 1988, Art. 5º, XII)

Uma justificativa possível para a autorização judicial quanto a quebra do sigilo de correio eletrônico, é o diálogo que o empregador ouve de maneira não voluntária, em que o empregado confessa sobre a utilização do *e-mail* particular em serviço, para realização de negócios particulares. No mesmo sentido, a captura por controle formal, de recebimento e/ou envio de grande quantidade de mensagens para endereço postal eletrônico de empresa concorrente ou pessoa sabidamente não vinculada aos serviços prestados pelo empregador (BELMONTE, 2004, p. 79).

Simón (2000, p. 158), confirmando o raciocínio acima consubstanciado, certifica que “os e-mails particulares dos trabalhadores poderão ser checados, se houver fundado receio da prática de atividades irregulares ou ilícitas, já que as liberdades públicas não se prestam ao acobertamento destas [...]”.

O *e-mail* pessoal, como podemos observar, está encoberto pela proteção dos princípios constitucionais da intimidade, da privacidade e inviolabilidade do sigilo de correspondência, que garantem efeitos jurídicos que o diferenciam do *e-mail* corporativo, cuja averiguação é de legítima faculdade do empregador para limitar o uso a estrita execução profissional. Não há exceções a proibição de monitoramento indiscriminado do *e-mail* pessoal do empregado por parte do empregador.

É o que se extrai da transcrição a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTA CAUSA. O Tribunal de Origem entendeu que o uso de e-mail particular para envio de mensagens pessoais não caracteriza justa causa. Entender diversamente encontra óbice na Súmula 126/TST. Sustenta a Recorrente que todo empregado contratado é orientado a não utilizar sites de entretenimento na internet ou enviar mensagens eletrônicas (e-mails) particulares, afirmando que o próprio Recorrido reconheceu em seu depoimento que foi dispensado por justa causa porque ofendeu o supervisor através de e-mail que passou para seus amigos, devendo ser válida a dispensa por justa causa, julgando-se improcedente o pedido de diferenças de verbas rescisórias e indenização relativa ao suposto período de estabilidade. Não lhe assiste razão. Essencial destacar, para o deslinde da controvérsia, que a rede mundial de computadores (internet) e as correspondências eletrônicas (e-mails) incorporam-se ao cotidiano das pessoas, como uma forma rápida de comunicação e acesso à informação, motivo pelo qual, no âmbito das relações empregatícias, deve haver uma ponderação e interesses entre o sigilo das comunicações e dados do empregado com o direito de propriedade e livre iniciativa da empresa. Ambos com amparo em normas fundamentais da Constituição Federal (arts. 1, IV, e 5, XII e XXII, CF). Em importante julgamento proferido recentemente pelo C. Tribunal Superior do Trabalho (RR n. 613/00.7), o ilustre Ministro João Oreste Dalazen esclareceu brilhantemente em seu voto que os direitos do empregado à privacidade e ao sigilo de correspondência concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual, ressaltando que apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado desfruta da proteção constitucional, o que não ocorre com o e-mail corporativo, por se tratar de endereço eletrônico que lhe é disponibilizado pela empresa, visando a transmissão de mensagens de cunho estritamente profissional, ostentando natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. A disparidade de tratamento jurídico, conforme as lições do próprio Ministro João Oreste Dalazen, decorre do fato de ser o e-mail corporativo destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, envolvendo o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar a rede mundial de computadores (internet) e sobre o próprio provedor, levando-se em conta também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (art. 932, III, CC), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Evidente 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, podendo o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, o que não se justifica em se tratando de e-mail particular, pois nesta hipótese o direito à intimidade protege a vida privada do empregado, salvaguardando um espaço íntimo não passível de intromissões ilícitas externas (art. 5, X, CF), inclusive por parte de seu empregador. Compulsando o caderno processual, verifica-se que a dispensa por justa causa aplicada ao Reclamante, de acordo com a informação trazida com a 1 Reclamada (CBCC – Participações S/A), decorreu do envio de mensagens eletrônicas não relacionadas ao seu trabalho para pessoas da sua relação de emprego, restando esclarecido em audiência de instrução que em uma ocasião houve ofensa a honra e boa fama de superior hierárquico, enquadrando-se na hipótese prevista no art. 482, K, da CLT. Entretanto, ainda que o empregador possa tipificar a justa causa para fins de resolução do contrato de trabalho, não se afasta a posterior averiguação pelo Poder Judiciário (art. 5, XXXV, CF), levando-se em conta o princípio da razoabilidade e a gravidade do ato praticado pelo empregado, o que não restou comprovado no caso subjudice, uma vez que a suposta ofensa perpetrada pelo empregado teria ocorrido através de e-mail particular (conta no Yahoo, fls. 723/724), não passível de acesso por parte do empregador (art. 5, LVI, CF), inexistindo qualquer elemento nos autos que demonstre a prévia ciência do Reclamante quanto à suposta proibição de utilização de correio eletrônico para tratar de assuntos pessoais. Processo: AIRR – 3058/2005 – 013-09-40.0. Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8 Turma, Data de Divulgação: DEJT 22/05/2009.

3 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E O MONITORAMENTO DOS E-MAILS CORPORATIVOS

A Lei 13.709 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - foi sancionada pelo ex-presidente Michel Temer em agosto de 2018 e entrará em vigor em agosto de 2020. O tratamento de dados pessoais de clientes e usuários por parte de empresas públicas e privadas, são os alvos da regulamentação.

A Lei 13.853, que cria a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), órgão federal que vai editar normas e fiscalizar procedimentos sobre proteção de dados pessoais, foi publicada no Diário Oficial da União e sancionada pelo presidente Jair Bolsonaro com nove vetos. A nova lei se origina da Medida Provisória 869/2018.

Editada no final do ano passado pelo então presidente Michel Temer, a Medida Provisória 869/2018 altera a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, Lei 13.709, de 2018), norma que regulamentou a forma como as organizações (empresas, bancos, órgãos públicos e outros) utilizam os dados pessoais.

Conforme a nova lei, entre as competências da ANPD estão a de zelar pela proteção dos dados pessoais, elaborar diretrizes para a Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade e aplicar sanções em caso de tratamento de dados realizado de forma irregular. A ANPD terá natureza transitória, podendo ser transformada em autarquia vinculada à Presidência da República após dois anos, a critério do governo.

No âmbito do Ordenamento Jurídico brasileiro, a LGPD reforça os critérios e princípios observados pela RGPD – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (norma europeia em vigor, também conhecida como GDPR), que estabelece para os Estados membros da Comunidade Europeia uma nova formulação jurídica no que diz respeito a gestão e segurança das informações particulares das pessoas físicas.

O alvo da LGPD são as relações jurídicas em geral, não se limita às relações de trabalho, mas alcança todas as relações ligadas a operação de dados ou informações, entre pessoas naturais com a posse desses dados, e pessoas físicas ou jurídicas que de alguma maneira tenham acesso a esses dados. O alcance da norma perpassa as relações de consumo, do universo virtual, desde aplicativos, redes sociais, até grandes bancos comerciais. Num contexto em que as informações circulam em altíssima velocidade, sem o controle adequado e normalmente apresentando consequências indesejadas para os titulares das informações, a principal intenção da legislação é a proteção da privacidade dos indivíduos. Poucos toques direcionados na tela de um smartphone, hoje em dia, podem expor, denegrir ou mesmo comprometer a integridade moral do indivíduo através do fluxo indiscriminado de informações pessoais usadas para fins ignorados ou indesejados ao titular dos dados.

A aplicação da lei se estende tanto para grandes empreendimentos quanto para lojas que possuem pequeno cadastro de clientes, pequenos e grandes provedores de acesso à internet, não fazendo acepção entre os alvos das garantias, ou entre o volume de dados manuseados. Nas relações de trabalho, no entanto, e em outras relações por afinidade, como a prestação de serviços de modo geral, observa-se também o fluxo de dados e informações entre remetente e destinatário, ou seja, entre empregado ou prestador de serviços e empregador ou empresa contratante.

Há alguns conceitos que são definidos pela LGPD, anteriores a regulamentação propriamente dita, conceitos orientadores de direitos e obrigações.

Apresentam maior relevância para a análise da sua aplicação nas relações de emprego.

Vejamos o disposto no Art. 5º da Lei 13.709/2018:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;
V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento;
VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais;
VII - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador;
X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração; (BRASIL, 2018, Art. 5º).

Sob a perspectiva da relação de emprego, com base nos conceitos apresentados e na inteligência dos artigos 2º e 3º da CLT, não restam suspeitas sobre a posição de **Titular** dos dados pertencer ao empregado, que mediante o contrato de trabalho disponibiliza informações de cunho pessoal ao empregador, que assume o papel de **Controlador** desses dados, com a responsabilidade de tomar as decisões necessárias ao **Tratamento** que será executado por um **Operador** – papel que pode ser desempenhado por um setor específico da empresa, um terceiro alheio às relações de emprego ou mesmo pelo próprio empregador.

Desde as fases que precedem a celebração do contrato de trabalho até a sua conclusão, existe um intenso fluxo de informações pessoais, diretamente entre o Empregado-Titular e o Empregador-Controlador/Operador, conforme preceitua a LGPD. Nas fases anteriores a celebração do contrato de trabalho: informações sobre o candidato, currículo, histórico etc... Sobrevindo a celebração do contrato: compartilhamento de dados cadastrais, filiação a sindicato, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade, tipo sanguíneo etc... Ainda, durante a execução do contrato empregatício: Informações sobre a jornada de trabalho, valor do salário, descontos, faltas, motivos de faltas, doenças, acidentes, situações conjugais que podem ter reflexos em providências da empresa, como o pagamento de pensão, inclusão de um dependente no plano de saúde etc... E, finalmente, ao término do contrato de trabalho: informações sobre o motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias etc...

Vale destacar ainda, o grande fluxo de informações que ocorre entre o Empregador- Controlador e outros Controladores e entre órgãos públicos. Todas as vezes que há o repasse de informações pelo empregador com a possibilidade de identificação do empregado para um terceiro, por certo, se enquadrará como transmissão de dados pessoais sob a ótica da legislação. Podemos citar a título de exemplos, convênios médicos, planos de saúde, vale-refeição, vale-alimentação, E-Social, consultorias contratadas, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, na hipótese em que não são constituídos na própria empresa. Haverá ainda, tratamento de dados pessoais dos empregados de empresas terceirizadas, transmitidos à empresa contratante.

Indiscutível que a responsabilização jurídica sobre as informações prestadas pelo empregado ao empregador existia mesmo antes da aprovação da LGPD, a utilização dos dados sempre foi permitida dentro das finalidades correspondentes ao contrato de trabalho, mediante a boa-fé do Controlador, e a sujeição à ocasional reparação de danos por abusos praticados (artigos 113, 186 e 927 do Código Civil).

Por outro lado, o surgimento dessa nova regulação, mediante as obrigações impostas pela LGPD aos empregadores, na posição de Controladores/Operadores e mediante às consequências administrativas previstas pelo eventual descumprimento dos dispositivos, surge a necessidade de uma nova abordagem relacionada a natureza desses dados e a maneira como serão tratados no aspecto interno da empresa. As informações passam a receber uma nova abordagem no âmbito da LGPD, com atribuição de maior grau de relevância no que diz respeito à dados pessoais. O que antes era uma mera “Ficha de Registro” do empregado, agora recebe o título de “Dados Pessoais”, alguns até de “Dados Pessoais Sensíveis”, cuja operação de tratamento de dados não será realizada e da mesma forma em relação aos “Dados pessoais” de caráter “Não- Sensíveis”.

Vejam os dispostos na Lei 13.709/2018:

- I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;
- II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; (BRASIL, 2018, Art. 5º).

Baseado no dispositivo legal, a “filiação a sindicato” é considerada um dado pessoal sensível do titular, informação que toda a empresa precisa saber sobre o empregado para poder efetuar os descontos referentes à associação. A legislação nos permite aduzir, portanto, que de um mesmo documento serão tratadas informações de natureza distinta, o que pode ensejar diferentes resultados na rotina interna dos Recursos Humanos das empresas.

Outro assunto que deve receber a devida atenção, é o monitoramento da equipe de trabalho, principalmente no que se refere aos meios eletrônicos de comunicação, em especial o *e-mail* corporativo. As rotinas estabelecidas entre patrão e empregado pressupõem uma contraprestação mútua de responsabilidades, o empregador espera um certo nível de comprometimento e produtividade, enquanto que o colaborador deposita suas expectativas em uma remuneração compatível com a atividade e condições apropriadas para o desenvolvimento do labor. Para que haja o bom funcionamento dessa relação, o trabalhador deve obedecer rigorosamente ao que foi previamente estabelecido em contrato de trabalho e o empresário infligir métodos de fiscalização previamente informados em prol de verificar o bom funcionamento do acordo.

Quanto às modalidades de fiscalização, podem ocorrer mediante o controle do registro de ponto para aferição do tempo trabalhado, rastreamento de veículo funcional, monitoramento da internet e até mesmo das mensagens enviadas via correio eletrônico corporativo, dentre outros. Contudo, a lógica da regulamentação atual continua seguindo o entendimento proposto pela jurisprudência no âmbito trabalhista, ou seja, o monitoramento dos instrumentos de trabalho fornecidos pelo empregador deve ser realizado de maneira proporcional e jamais violar os direitos de personalidade do colaborador. Nesse sentido, os métodos fiscalizatórios deverão ser avaliados caso a caso, mediante as circunstâncias individuais e avaliação adequada para cada caso especificamente.

Como visto nos tópicos anteriores, a jurisprudência trabalhista entende que as ferramentas oferecidas pela empresa para uso profissional, como os *e-mails* corporativo, são passíveis de monitoramento pelo empregador desde que seja previamente estabelecido, em regulamento, que o uso dessas ferramentas é destinado estritamente ao uso para às atividades da empresa. Outrossim, de acordo com o artigo 42 da LGPD, os danos causados pelo Empregador- Controlador ou Operador nos termos da lei, devem ser reparados.

Senão vejamos o disposto na Lei 13.709/2018:

Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2018, Art. 42).

Entende-se, de igual modo, aceitável o monitoramento ao acesso dos empregados à rede de internet da empresa, quando estabelecidas restrições ao uso para finalidades pessoais, comunicadas de forma inequívoca aos colaboradores. Caso a empresa não se proponha a limitar ao acesso dos empregados a conteúdos de cunho pessoal, por meio softwares de bloqueio de conteúdo indesejados, por exemplo, o mero rastreamento indiscriminado passa a ser invasivo a esfera de privacidade e atentatório aos direitos de personalidade dos trabalhadores, deixando de ser justificado o controle de privacidade. Pensando na realização de um controle mais constitucionalmente proporcional, em um equilíbrio entre direitos e deveres das partes contratantes, menos agressivo e mais palatável aos moldes da LGPD, talvez seja mais interessante para o empregador somente impedir o acesso a sites potencialmente danosos ao desempenho profissional do trabalhador

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise da utilização dos correios eletrônicos no ambiente de trabalho e dos possíveis impactos advindos da Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), por conseguinte, entendemos que em se tratando da esfera pessoal do empregado, os *e-mails* particulares não podem ser alvo de fiscalização pelo empregador sob a justificativa de violação aos direitos fundamentais de personalidade, como o direito à privacidade, à intimidade e o direito ao sigilo das correspondências. Na hipótese de violação dos direitos de personalidade do empregado, caberá indenização pela via judicial e o ressarcimento por eventuais danos comprovadamente causados.

Muito embora o *e-mail* pessoal não seja passível de fiscalização pelo empregador em decorrência da proteção conferida pelos direitos de personalidade do empregado, o empregador, mediante o exercício do poder regulamentar, possui a

prerrogativa de restringir ou mesmo proibir o uso do *e-mail* pessoal no horário de trabalho.

No tocante aos correios eletrônicos corporativo, não estão protegidos pelo princípio da inviolabilidade do sigilo de correspondência (art. 5, inciso XII, da CF/88), por se tratarem, conforme entendimento majoritário das cortes trabalhistas, de mera ferramenta de trabalho, tendo seu uso limitado a assuntos estritos ao trabalho. Apesar de o *e-mail* e demais ferramentas de comunicação da atualidade (Skype, WhatsApp, Messenger, Hangouts, Telegram, Slack, Wechat) se tratarem de ferramentas de comunicação acessíveis ao público em geral, quando destinadas pelo empregador como ferramentas de trabalho, equiparam-se às ferramentas corporativas. A utilização de forma abusiva ou ilegal dos meios de correspondência corporativos, pode trazer danos severos à empresa, motivo que justifica o monitoramento por parte do empregador.

Por certo que a LGPD, trouxe consigo um rol de obrigações que deverão ser alvo de adequação às empresas, adotando medidas de segurança, técnicas administrativas à proteção de dados pessoais e sensíveis obtidos no curso da relação de trabalho. A adequação empresarial a LGPD carece do conhecimento sobre, a localização das informações, o tempo da circulação desses dados e a maneira como são coletados os dados, especialmente dos colaboradores; com o fulcro de mitigar penalidades administrativas ou ações de responsabilização civil por eventuais danos causados. No que concerne ao *e-mail* corporativo, a ponderação de direitos indica que deve prevalecer a proteção aos princípios da propriedade privada e livre iniciativa do empregador em detrimento dos direitos de personalidade do empregado, com a condição irrenunciável do respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Imprescindível, portanto, o prévio conhecimento dos termos que regerão as relações de trabalho por parte do empregado, sob pena de transgressão a sua intimidade e privacidade.

Por fim, imperioso destacar que o direito de propriedade e o poder de direção do empregador não possuem caráter absoluto e restam limitados pelos direitos fundamentais do trabalhador. Outrossim, o empregador poderá exercer o seu poder de fiscalização das ferramentas eletrônicas de trabalho, com destaque aos correios eletrônicos, mas sempre cingido da tutela aos direitos de personalidade de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

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

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

BRASIL. **Código Civil**, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm

_____. Breves considerações sobre a decisão do TST relativa ao **uso do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.calvo.pro.br>> Acesso em: 30 maio 2009.

CALVO, Adriana. **O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr 73-01/70, janeiro, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

JUNIOR, Floriano Barbosa. **Direito à intimidade: direito fundamental e humano na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.calvo.pro.br>>. Acesso em: 03 abril 2009.

REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados), disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN>.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante**. São Paulo: LTr, 2008.

SIMÓN, Sandra Lia. **A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado**. São Paulo: LTr, 2000. 224 p.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.