

### 3. MONITORAMENTO DO CORREIO ELETRÔNICO DE CUNHO PESSOAL E CORPORATIVO: Análise sobre a possibilidade de ingerência do empregador (Poder Fiscalizatório) decorrente do contrato de trabalho

Érica Cristina Paiva Cavalcante Moreira<sup>1</sup>  
Sérgio Cabral dos Reis<sup>2</sup>

#### RESUMO

O presente artigo tem por objetivo demonstrar que embora haja omissão legislativa acerca da possibilidade de monitoramento do correio eletrônico por parte do empregador decorrente do contrato de trabalho, doutrina e jurisprudência já vêm se posicionando acerca do assunto. Procuraremos evidenciar que há entendimentos distintos sendo necessário dividir o tema em dois tópicos: correio eletrônico de cunho pessoal e correio eletrônico de cunho corporativo. Em relação ao primeiro, verificaremos que corrente majoritária abomina qualquer possibilidade de quebra de sigilo por parte do empregador. No entanto, defender-se-á que a Lei 9.296 de 1996 previu a possibilidade de quebra do sigilo das comunicações de dados, através de mandado judicial, quando servirem de provas para investigação criminal ou instrução processual penal. Em relação ao segundo, verificaremos que os direitos à privacidade e à intimidade do obreiro encontram baliza frente ao direito de propriedade e ao poder diretivo do empregador. Neste sentido, embora se observe a colisão de direitos fundamentais não se verifica a hipossuficiência do empregado perante o empregador sendo possível o monitoramento por parte deste.

**Palavras-chaves:** Correio eletrônico. Monitoramento. Colisão de direitos fundamentais.

#### 1 INTRODUÇÃO

Impossível não associar o avanço da tecnologia aos novos mecanismos utilizados para

---

<sup>1</sup>Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ. e-mail: [ericapaiva@gmail.com](mailto:ericapaiva@gmail.com)  
Endereço: Rua José Clementino de Oliveira, nº 157, Ed. Panorama, apto. 302, Tambauzinho, João Pessoa- PB, CEP: 58042-300.

<sup>2</sup>Juiz do Trabalho da 13ª Região. Mestre em Direito Processual e Cidadania pela UNIPAR/PR.  
Professor da graduação e da pós-graduação do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ.  
Professor da ESMAT - 13ª Região.

e-mail: [sergio.juiz@gmail.com](mailto:sergio.juiz@gmail.com)

Endereço: Avenida Ingá, nº 540, Ed. Killie de Lamberti, apto 2201, Manaíra, João Pessoa-PB, CEP: 58038-250.

melhoria da produção e do próprio ambiente de trabalho por parte do empregador. A Internet<sup>3</sup>, acompanhando esse avanço tecnológico, vem sendo implementada, vastamente, pelas pequenas, médias e grandes empresas buscando efetivar os canais de ligações decorrentes do mundo globalizado, fazendo com que em poucos segundos possa o empregador receber informações de seus fornecedores, de seus concorrentes, efetuar vendas, comprar insumos etc.

Com a inserção do correio eletrônico, um dos serviços mais utilizados da Internet, nas relações trabalhistas surgiram vários questionamentos acerca da possibilidade de o empregador ter acesso ao seu conteúdo dentro do estabelecimento empresarial.

Outrossim, no que concerne ao uso do e-mail institucional (corporativo), tal preocupação não está apenas restrita ao estabelecimento da empresa, pois pode o obreiro efetuar transações relacionadas ao trabalho em qualquer lugar, não havendo mais a necessidade de um espaço físico determinado para sua concretização.

Não há legislação em nosso ordenamento pátrio que venha dirimir os conflitos que estão surgindo por causa deste avanço tecnológico. Coube à doutrina e à jurisprudência assumir tal papel. No entanto, ainda há divergência sobre esse poder de fiscalização patronal, tendo diversas posições acerca do tema.

Este trabalho pretende contribuir, ainda que não exaustivamente, para a solução do problema apresentado. Para que o tema seja da melhor forma aprofundado, faz-se necessário fazer uma divisão em relação aos tipos de correio eletrônico. Desta forma, procurar-se-á fazer uma análise sobre a possibilidade de ingerência (poder fiscalizatório) do empregador no e-mail pessoal do trabalhador, como também em seu e-mail corporativo, tomando como parâmetro a possibilidade de haver colisão de direitos fundamentais.

## **2 DA COLISÃO DE DIREITOS NO QUE CONCERNE AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Diferentemente do que ocorrem com as regras jurídicas<sup>4</sup>, os princípios constitucionais não podem ser solucionados por intermédio dos critérios de solução da antinomia jurídica. Quando houver colisão de princípios constitucionais fundamentais, que é a ocorrência de conflito de exercício de direitos individuais entre diferentes titulares, estes devem ser ponderados, sopesados, não sendo possível suprimi-los. De acordo com os ensinamentos de Marmelstein,<sup>5</sup>

---

3 Trata-se de uma rede de computadores interligados por todo planeta utilizando um protocolo comum que objetiva trocar dados e mensagens em tempo real.

4 Para a solução de conflito entre normas aparentes, aplicar-se-ão critérios que busquem dirimir tais conflitos. São eles: critério hierárquico, critério cronológico e critério da especialidade. Não sendo solucionada a antinomia jurídica tomando como base tais critérios, ainda será possível se fazer uso do critério de antinomia de segundo grau.

5 MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 368.

todas as situações envolvendo o fenômeno da colisão de direitos fundamentais são de complexa solução. Tudo vai depender das informações fornecidas pelo caso concreto e das argumentações apresentadas pelas partes do processo judicial.

Gilmar Mendes,<sup>6</sup> citando o doutrinador alemão Grundrechtskonflikte Rüfner, esclarece-nos que “tem-se, pois, autêntica colisão apenas quando um direito individual afeta diretamente o âmbito de proteção de outro direito individual”, pois quando nos deparamos aos direitos fundamentais de reserva legal expressa<sup>7</sup> caberia ao legislador traçar os limites adequados, a fim de assegurar o exercício pacífico de direitos tidos como conflitantes.

Arelado ao juízo de ponderação está o princípio da proporcionalidade. Embora não esteja previsto explicitamente na Carta Magna, tal princípio busca conciliar dois (ou mais) direitos tidos como fundamentais sem que haja a total anulação de um em relação ao outro tomando como parâmetro um caso concreto. Deve ser ressaltado que mesmo havendo a ponderação dos direitos tidos como fundamentais isso não significa que aquele que foi sopezado não mantenha seu núcleo essencial.

Na prática, o dever de respeitar, proteger e promover determinado direito fundamental poderá resultar em eventual violação a outro direito fundamental. O que se busca é a máxima otimização da norma. Desta forma, o agente concretizador deve efetivá-la até onde for possível atingir ao máximo a vontade constitucional, buscando não sacrificar outros direitos da mesma forma protegidos.

## 2.1 Princípio da intimidade e privacidade do empregado versus poder diretivo e direito de propriedade do empregador

Embora os direitos à intimidade e à privacidade do trabalhador sejam de caráter fundamental, componente da dignidade humana, não significa dizer que são absolutos, havendo situações em que o empregador poderá adentrar nessa seara.

O empregador tem o dever de assumir o risco do negócio<sup>8</sup>. Ele é responsável, civil e penalmente, pelos atos de seus obreiros no que se refere às relações de trabalho. Não seria plausível não ter o direito de fiscalizar as condutas laborais realizadas pelos seus empregados. Obviamente, o

---

6 MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva: 2009, p. 375. Apud GRUNDRECHTSKONFLIKTE, Wolfgang Rüfner. Bundesverfassungsgericht und Grundgesetz, 1976, v.2, p. 452.

7 De forma sucinta, seriam considerados direitos fundamentais de reserva legal expressa aqueles em que o legislador interveio no âmbito de proteção de diversos direitos individuais, tais como: art. 5º, VI; VII; XV; XXVII; entre outros.

8 Art. 2º, *caput*, CLT.

poder diretivo e o direito de propriedade do empregador não são absolutos, cabendo analisar diante de um caso concreto o conflito existente, como é o caso do monitoramento do correio eletrônico (particular e institucional) do empregado.

## 2.2 Quebra do sigilo das comunicações versus direito à intimidade e privacidade

De forma sucinta, apesar de haver divergência doutrinária e jurisprudencial, evidencia-se que o direito ao sigilo das correspondências, das comunicações telegráficas, de dados e telefônicas é passível de quebra e possui previsão própria e independente na Carta Constitucional<sup>9</sup>.

Apesar de ainda não existirem normas positivadas sobre os casos em que podem existir mitigações de direitos fundamentais, doutrina e jurisprudência vêm construindo parâmetros norteadores sobre a possibilidade de quebra de sigilo das correspondências<sup>10</sup>, da quebra da comunicação de dados etc. Destarte, ainda que tais direitos também sejam fundamentais, quando entram em colisão com os demais direitos fundamentais, pode haver a restrição de sua aplicabilidade diante de um caso concreto.

## 3 CORREIO ELETRÔNICO: breves considerações acerca de seu conceito, aplicação e inserção nas relações de trabalho

Correio eletrônico, ou e-mail, é o processo de enviar uma mensagem diretamente de um computador a outro, onde ela é armazenada até que o destinatário resolva recebê-la<sup>11</sup>. Este serviço possibilita a distribuição da mesma mensagem a diversas pessoas, reduz o acúmulo de papéis e não interrompe, por exemplo, uma reunião como o faz um telefonema. Também não exige que as pessoas se comuniquem em tempo real, pois a comunicação estará armazenada em sua caixa postal.

Trata-se do recurso mais utilizado na Internet, utilizado por um número ainda maior de pessoas do que a própria web<sup>12</sup>. Para H. L. Capron e J. A. Johnson,<sup>13</sup> o envio de e-mails através da conexão da Internet se assemelha ao sistema telefônico, pois não importa qual companhia proverá seu serviço telefônico local, pode-se fazer uma ligação para qualquer pessoa do mundo, uma vez

---

9 CF/88, Art. 5º, XII - 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;

10 A administração penitenciária, com fundamento em razões de segurança pública, de disciplina prisional ou de preservação da ordem jurídica, pode, sempre excepcionalmente, proceder à interceptação da correspondência remetida pelos sentenciados, eis que a cláusula tutelar de inviolabilidade do sigilo epistolar não pode constituir instrumento de salvaguarda de práticas ilícitas (HC 70.814/SP, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 01.03.1994).

11 CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. **Introdução à Informática**. Trad. José Carlos Barbosa dos Santos. São Paulo: Person Prentice Hall, 2004, p. 210. Original Inglês.

12 Sigla de World Wide Web (www). É considerado o conjunto de todos os sites do mundo.

13 CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. Op. cit. p. 237.

que todas as companhias telefônicas estão conectadas entre si. Neste sentido, a rede mundial de computadores também proporciona essa mesma amplitude, bastando que o usuário do sistema possua um computador, um provedor de acesso e a Internet ao seu dispor.

Observa-se que a inserção dos computadores nas relações de trabalho está cada vez mais rotineira, não se vislumbrando mais a idéia de ser um mecanismo desnecessário e de alto custo. Uma empresa que busca sua expansão no mercado deve utilizar todas as vantagens trazidas pelas novas tecnologias, pois caso não esteja à frente dos seus concorrentes se tornará obsoleta e não poderá competir em igualdade com as demais empresas.

### 3.1 Natureza do correio eletrônico: correspondência postal ou meio de comunicação de dados

Boa parte da doutrina indaga se o correio eletrônico pode ser considerado uma correspondência postal ou não. Alguns autores o equiparam às cartas, outros aos cartões postais. Mas, há também quem questione qualquer tipo de comparação com as correspondências postais.

Marmelstein<sup>14</sup> ao falar do art. 5º, inciso XII, da CF/88, equipara o correio eletrônico (e-mail) às comunicações escritas pertencente ao rol das correspondências, dos telegramas e dos bilhetes de modo geral.

De acordo com Laert Mantovani Júnior e Leda Maria Messias da Silva,<sup>15</sup> o grande questionamento está em saber se os e-mails estariam protegidos pelos preceitos legais oriundos do art. 5º, inciso XII da Constituição Federal, quais sejam; Lei 6.538/1978, que trata dos serviços postais; e Lei 9.296/96, que trata da comunicação telefônica.

Inicialmente, faz-se salutar observar que não há previsão de ser o e-mail uma correspondência postal<sup>16</sup>. Pactuam com essa não inclusão o fato de a Internet não pertencer à União nem tampouco ser explorada por uma concessionária de serviço público.

Ademais, o envio e recebimento de e-mails não está adstrito a um único país, tais serviços, por exemplo, extrapolam a soberania do Brasil e pertencem à rede mundial de computadores. Mesmo que houvesse regulamentação brasileira acerca de como seria o envio e recebimento de e-mails, esta estaria comprometida se não existisse uma regulamentação internacional sobre o assunto, pois seria impossível de ser aplicada.

Tecnicamente falando, o chamado correio eletrônico não é um serviço postal e o depósito de

14 MARMELSTEIN, George. Op. cit. p. 128.

15 MANTOVANI JÚNIOR, Laert; SILVA, Leda Maria Messias da. O Direito à intimidade do empregado e a possibilidade de monitoramento de e-mails por parte do empregador. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**, Maringá, v. 9, n.1, p. 223-250, jan./jun. 2009.

16 Art. 7º. Constitui serviço postal o recebimento, expedição, transporte e entrega de objetos de correspondência, valores e encomendas, conforme definido em regulamento: § 1º - São objetos de correspondência: a) carta; b) cartão-postal; c) impresso; d) cecograma; e) pequena – encomenda.

mensagens não é, propriamente, uma caixa postal.

Insta ressaltar que, diante do próprio conceito do que seria o correio eletrônico, pode-se concluir que ele é, na verdade, meio de comunicação de dados. A própria informática assim o considera, pois ao enviarmos uma mensagem ela assumirá a configuração de dados e será emitida através de uma rede a outro computador de acesso.

Deve-se também observar que, para que a comunicação de dados se concretize, isto é, para que o correio eletrônico seja enviado, é necessária uma rede de transmissão de dados, assim como ocorre com a comunicação telefônica. Para tanto, podem ser usadas as linhas telefônicas de voz<sup>17</sup>, linhas-tronco, rede digital, rede de fibra óptica, rede de TV a cabo etc.

É de suma importância observar que apesar de o art. 5º, inciso XII da CF/88,<sup>18</sup> apenas prever a possibilidade de quebra de sigilo às comunicações telefônicas, a Lei 9.296/1996<sup>19</sup>, em seu parágrafo único, estabelece a possibilidade de haver interceptação do fluxo de comunicações em sistemas de informática e telemática.

Destarte, defendemos que é possível a quebra do sigilo das comunicações de dados através de ordem judicial, desde que seja para prova em investigação criminal e em instrução processual penal, não sendo a legislação extravagante considerada inconstitucional, isto é, ela é plenamente vigente até que o Supremo Tribunal Federal se pronuncie acerca de tal matéria.

Luis Flávio Gomes citado por Alexandre de Moraes<sup>20</sup> pactua da posição exposta acima e diz que:

o texto legal é legítimo, [...], a Lei nº 9.296/96 tem incidência em qualquer forma de comunicação telefônica, assim como nas comunicações telemáticas (independentes do uso da telefonia). A CF só exigiu (explicitamente) lei regulamentadora no que concerne às comunicações, é verdade, mas isso não exprimia impedimento para que o legislador disciplinasse outras formas de comunicação [...]. Em conclusão: entendemos que o parágrafo único em questão é absolutamente legítimo, inquestionavelmente constitucional.

O fato de defendermos que o correio eletrônico é um meio de comunicação de dados e não

---

17 Inicialmente, o serviço utilizado para comunicação de dados era feito pelas linhas telefônicas de voz (linhas analógicas), mais conhecida como linha *dial up* (acesso discado).

18 Art. 5º. (*omissis*)

XII - 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;

19 Art. 1º A interceptação de comunicações telefônicas, de qualquer natureza, para prova em investigação criminal e em instrução processual penal, observará o disposto nesta Lei e dependerá de ordem do juiz competente da ação principal, sob sigilo de justiça. Parágrafo único. O disposto nesta Lei aplica-se à interceptação do fluxo de comunicações em sistemas de informática e telemática.

20 MORAES, Alexandre. **Direitos Humanos Fundamentais**: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil. Op. cit. p. 153-154.

uma correspondência postal não retira a possibilidade de haver conflito entre direitos fundamentais quando nos deparamos com o monitoramento do correio eletrônico do empregado, seja ele pessoal ou institucional, pelo empregador.

Diante do apresentado e defendido, a inviolabilidade da comunicação de dados pode vir a sofrer uma possível quebra de sigilo, pois o empregado poderá cometer crime contra seu empregador utilizando o e-mail como mecanismo facilitador de ilícito penal<sup>21</sup>.

### 3.2 Correio eletrônico de cunho pessoal (particular)

O e-mail pessoal, para a maioria da doutrina e jurisprudência, não pode sofrer nenhum tipo de quebra de sigilo por parte do empregador.

Para Joana Zago Carneiro<sup>22</sup> “as correspondências eletrônicas protegidas constitucionalmente são as pessoais, e não as profissionais, pois as primeiras dizem respeito à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem das pessoas humanas, [...]”.

Pactuando do mesmo entendimento, Vânia Siciliano Aieta<sup>23</sup> nos instrui que:

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.

Divergindo de grande parte da doutrina e da jurisprudência, defendemos que em relação aos e-mails particulares será possível a quebra do sigilo das comunicações de dados, com previsão no parágrafo único do art. 1º da Lei 9.296 de 1996. Para tanto, Adriana Carrera Calvo<sup>24</sup> nos aponta que seriam necessários cinco requisitos a serem atendidos. São eles: a instantaneidade da quebra de sigilo; a existência de fortes indícios da autoria ou participação da infração penal cometida; a ordem judicial competente; o procedimento vinculado aos ditames da Lei 9.296/1996 e o fim legítimo, que nada mais é do que a impossibilidade da prova ser feita por outros meios disponíveis.

---

21 Exemplo: Art. 154, CP. Revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão da função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem: Pena – detenção, de três meses a um ano, ou multa. Parágrafo único – Somente se procede mediante representação.

22 CARNEIRO, Joana Zago. O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, jul-set.

23 AIETA, Vânia 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, p. 67.

24 CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6451>>. Acesso em: 21 nov. 2009.

Uma vez sendo tipificado o crime cometido pelo obreiro<sup>25</sup>, entendemos ser possível a quebra do sigilo de seu e-mail particular, através de ordem judicial, desde que seja para prova em investigação criminal e em instrução processual penal, a fim de trazer subsídios ao processo que demonstrem o ilícito praticado.

Não seria justo entender que o correio eletrônico particular é inviolável, sem qualquer exceção, pois se adotássemos tal entendimento estaríamos apoiando a impunidade e o total descumprimento das normas legais.

### 3.3 Correio eletrônico de cunho corporativo (institucional)

Apesar de ainda existir corrente minoritária que defende a impossibilidade de fiscalização do e-mail corporativo por parte do empregador<sup>26</sup>, a grande maioria dos autores entende que o e-mail institucional (corporativo) é um instrumento de trabalho e, portanto, deve conter informações pertinentes somente ao empregador. Há quem alegue que o respectivo e-mail é como se fosse um papel timbrado digital da empresa<sup>27</sup>. Na maioria dos casos, a própria senha é fornecida pelo empregador ao empregado. Além disso, o provedor é de propriedade patronal, assim como seu nome está presente junto com o nome de seu empregado no corpo do correio eletrônico.<sup>28</sup>

Se o conteúdo dos e-mails institucionais não pudesse ser “violado”, a empresa ficaria unicamente a mercê de seu empregado, pois teria apenas que confiar na escolha efetuada durante a contratação e ser responsável por essa esta<sup>29</sup>. Entretanto, sabemos que a simples escolha não significa confiança absoluta, tanto é verdade que o empregador possui poderes perante seus empregados que visam um melhor gerenciamento do empreendimento.

Outrossim, insta ressaltar que a propriedade do correio corporativo pertence ao empregador. Com o término do contrato de trabalho o empregado terá sua senha bloqueada e o e-mail institucional extinto perante a empregadora. Os dados de clientes, de fornecedores, as transações efetuadas deverão ser repassadas à empresa, não tendo o empregado mais acesso aos referidos dados.

---

25 Exemplos de crimes tipificados: art. 138; art. 139; art. 140; art. 153; art. 154; art. 171; art. 184; do Código Penal Brasileiro.

26 Conforme notícia veiculada pelo Jornal O Globo, em 17.05.2005, p. 81, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) é contra o rastreamento indiscriminado dos e-mails dos obreiros pelas empresas, pois tal conduta pode também possuir conotação ideológica. Para CUT, o monitoramento se assemelha às revistas íntimas feitas pelo empregador durante a saída da jornada de trabalho do empregado.

27 PINHEIRO, Patrícia Peck. É preciso cautela ao usar computador no trabalho. **O Liberal**. Belém, 23 nov. 09, TRABALHO & RENDA, p.6.

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

29 Trata-se de culpa *in eligendo* que decorre da má escolha do empregador que confiou a prática de atos ou do adimplemento de obrigações por parte de seus empregados.



Ademais, o empregador responde civilmente pelos danos praticados pelos seus empregados.

<sup>30</sup> Se a empresa não pudesse monitorar os e-mails institucionais de seus trabalhadores poderia correr o risco de responder a inúmeras ações indenizatórias, pois sem o devido controle os obreiros poderiam estar usando o nome da empresa para fins ilícitos. Obviamente, nada impede que haja o direito de regresso perante o empregado. Mas, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas somente será possível o desconto no salário do obreiro se o ato ilícito decorrer de dolo ou se houver previsão em seu contrato de trabalho individual, acordo ou convenção coletiva quando derivar de culpa.<sup>31</sup>

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, assim como a maioria da doutrina, vem se posicionando de duas formas sobre a possibilidade do monitoramento no correio eletrônico do empregado. Em relação ao e-mail particular, mantém o posicionamento de não ser permitido afrontar direitos fundamentais dos obreiros, garantido-lhes o direito à privacidade, à intimidade, à honra, ao sigilo das comunicações de dados. No que atine ao e-mail institucional, vem permitindo o monitoramento efetuado pelo empregador considerando-o, inclusive, como meio de prova quando um ato ilícito é praticado pelo obreiro através de seu instrumento de trabalho virtual<sup>32</sup>.

Não havendo acordo ou convenção coletiva sobre o tema, deverá o empregador, através de regimento interno, estabelecer as normas de uso do correio eletrônico corporativo. Há quem defenda que tais regras deverão estar presentes no contrato individual de trabalho.

O trabalhador deve usar o e-mail institucional somente para fins profissionais, não podendo usá-lo para enviar mensagens para familiares ou amigos, enviar *spams*<sup>33</sup> etc. Enfim, não poderá enviar ou receber mensagens que não contenham pertinência laboral.

A desobediência às regras estipulada pelo poder patronal, a depender do caso concreto e da infração cometida pelo trabalhador, poderá ensejar desde uma simples advertência, uma suspensão de até 30 dias ou mesmo a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

---

<sup>30</sup> Art. 932, CC/02. São também responsáveis pela reparação civil: (*omissis*) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933, CC/02. 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.

<sup>31</sup> Art. 462, CLT - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 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.

<sup>32</sup> EMENTA. "E-MAIL" CORPORATIVO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE PELO EMPREGADOR. A prova obtida através de correspondências eletrônicas extraídas de "e-mail" corporativo do empregado são lícitas, pois o endereço eletrônico disponibilizado pelo empregador tem vistas única e exclusivamente à execução do serviço e, portanto, é sujeito a seu controle (TRT da 2ª Região, RO 01848-2006-472-02-00-5, Rel. Mércia Tomazinho, DOJ 22/09/2009).

<sup>33</sup> Trata-se do envio, a uma grande quantidade de pessoas, de uma só vez, de mensagens eletrônicas, geralmente com cunho publicitário, mas não exclusivamente. O spam também é conhecido pela sigla inglesa UCE (Unsolicited Commercial Email, ou Mensagem Comercial Não-Solicitada).

## 4 CONCLUSÃO

O barateamento dos computadores, do acesso à Internet e a proliferação de e-mails gratuitos favoreceram a interligação das pessoas demonstrando que elas têm sede de usarem a rede para os mais diversos fins. As empresas acompanharam esse “boom” e passaram também a se utilizar de e-mails institucionais com o intuito de estreitar relações e se inserir no mundo globalizado.

Devido ao uso massificado dos e-mails corporativos passou o empregador a monitorar seu conteúdo. Embora ainda haja divergências, doutrina e jurisprudência dominantes entendem que o correio eletrônico corporativo é um instrumento de trabalho pertencente ao empregador. Ao ser rescindido o contrato de trabalho seu acesso não estará mais disponível, devendo todos os dados das transações efetuadas repassados para a empregadora.

O correio eletrônico de cunho pessoal também passou a ser investigado quando acessado dentro do estabelecimento comercial sob a alegação de a empresa estar se utilizando de mecanismos de segurança para impedir o envio de mensagens sigilosas, conteúdos pornográficos, vírus, entre outros problemas gerados pela Internet. Porém, corrente majoritária vem defendendo que no caso de e-mail particular não é possível a ingerência do empregador por afrontar o direito à privacidade e à intimidade do trabalhador, além de afrontar sua dignidade como pessoa humana. O nome, a senha e até mesma a forma de adquirir um e-mail pessoal não dependem da intervenção do empregador.

A fim de não se prestigiar a impunidade, com fulcro no parágrafo único da Lei 9.296/1996, que engloba a possibilidade de quebra de sigilo das comunicações de sistema de informática, a presente pesquisa se posicionou no sentido de haver possibilidade de quebra de sigilo de comunicação de dados no caso do e-mail de cunho pessoal, desde que seja por ordem judicial e para fins penais.

Devem-se sopesar os direitos fundamentais, afinal, não é apenas o empregador que deve zelar pela privacidade, intimidade, honra e imagem de seu empregado, mas, também, a recíproca deve ser verdadeira.

Diante do exposto, verifica-se a necessidade de se criarem normas legais sobre o assunto discutido. O legislador precisa acompanhar as mudanças de seu tempo, pois o Direito evolui assim como o avanço tecnológico que interage nos mais diversos âmbitos: seja o trabalhista; econômico; social; político etc.

A presente pesquisa se posicionou favorável ao monitoramento por parte do empregador no correio eletrônico corporativo do empregado. Desta forma, seguiu a doutrina e jurisprudência majoritária. Mas, no que se refere ao e-mail particular, posicionou-se de certa forma contrária à corrente dominante, pois, apesar de entender que não seria possível ao empregador monitorar o e-

mail pessoal de seu obreiro, desde que haja mandado judicial, abriu exceção quanto à possibilidade de quebra de sigilo das comunicações de sistema de informática, no caso, o e-mail particular, uma vez tendo fortes indícios de que o obreiro, utilizando-se do referido mecanismo, cometeu ato ilícito de cunho penal objetivando, por exemplo, denegrir a imagem da empresa em que trabalha ou trabalhou.

Por fim, demonstrou-se que o correio eletrônico é, na verdade, um meio de comunicação de dados e não uma correspondência postal.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIETA, Vânia 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, p. 60-88.

ANTÔNIO, João. **Informática para concursos: teoria e questões**. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

ARAÚJO, Danielle Regina Wobeto de. Direito fundamental à inviolabilidade do sigilo das comunicações, em especial, as comunicações eletrônicas. **Raízes Jurídicas**, Curitiba, v.3, n.1, jan./jun. 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

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

CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6451>>. Acesso em: 15 ago. 2009.

CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. **Introdução à informática**. Trad. José Carlos Barbosa dos Santos. São Paulo: Person Prentice Hall, 2004. Original Inglês.

CARNEIRO, Joana Zago. O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, LTr, jul-set. 2007.

CORREIA DE MELO, Bruno Herrlein. Aspectos jurídicos da fiscalização do correio eletrônico no ambiente de trabalho . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 973, 1 mar. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8014>>. Acesso em: 13 nov. 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MANTOVANI JÚNIOR, Laert; SILVA, Leda Maria Messias da. O Direito à intimidade do empregado e a possibilidade do monitoramento de e-mails por parte do empregador. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**, Maringá, v. 9, n. 1, p. 223-250, jan./jun. 2009.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NORTON, Peter. **Introdução à Informática**. Trad. Maria Claudia Santos Ribeiro Ratto. São Paulo: Pearson Makron Books, 1996, p. 557. Original Inglês.