

MONITORAMENTO DE *E-MAILS* E SITES PELO EMPREGADOR E A INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO

*Fernanda Lopes Calonego**
*Leda Maria Messias da Silva***

Sumário: *Introdução; 1 Do rastreamento ao acesso na internet e de e-mails; 2 Regulação em casos de monitoramento; 3 Análise no direito estrangeiro; 4 Disposição de cláusula de autorização no contrato de trabalho; 6 Conclusões; Referências.*

RESUMO: A proteção da privacidade no meio eletrônico e a questão de monitoramento de mensagens eletrônicas em ambiente de trabalho ainda não foram analisadas pelos legisladores brasileiros na medida em que o empregador precisa tomar inúmeras decisões para obter o equilíbrio da garantia da privacidade do empregado e da proteção de seu negócio. A utilização do poder diretivo, especificamente o poder de fiscalização é uma prerrogativa do empregador, podendo até mesmo utilizar-se de monitoramento. A falta de legislação específica aliada ao fato de que o poder diretivo de monitoramento choca-se com os direitos individuais de personalidade, especialmente no que tange à proteção da intimidade, da privacidade e da imagem dos empregados, aliado ao fato de como contrabalançar essas situações é o que se pretende desvendar com a apresentação deste estudo que busca fundamentos constitucionais para proteção dos direitos de personalidade dos empregados e a relação entre o poder diretivo e seu abuso nas relações laborais.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos de personalidade; Poder diretivo; Monitoramento de *e-mails*.

MONITORING OF E-MAILS AND SITES OF INTERNET BY THE EMPLOYER AND THE INTIMACY AND PRIVACY OF THE EMPLOYEE

* Mestre em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá - Cesumar. E-mail: calonegofernanda@hotmail.com

** Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, Sub-área de Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica - PUC-SP; Coordenadora e Docente do curso de Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá - CESUMAR; Docente do Mestrado em Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá - CESUMAR; Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB; Membro da Sociedade Brasileira de Bioética; Membro do Comitê Permanente de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Maringá - CESUMAR. E-mail: leda.dir@cesumar.br

ABSTRACT: Brazilian legislators still have not analyzed the privacy protection into the electronic media and the question of monitoring electronic messages inside the work environment since the employer needs to take several decisions to obtain the balance between the employee's guarantee of privacy and the protection of its own business. Using the directive law, specifically the fiscalization power is a management prerogative that also may use of the monitoring. The lack of specific legislation allied to the fact that directive law of monitoring differ from the individual rights of personality, especially about the intimacy and privacy protection and the employee images, allied to the fact of how to counterbalance these situations is what we pretend to find out with the presentation of this study that seeks constitutional fundamentals for the protection of personality' rights of employees and the relation between the directive law and its abuse in labor relations.

KEYWORDS: Personality's rights; Directive law; Monitoring of e-mails.

CONTROLE DE E-MAIL Y SITIOS POR EL EMPLEADOR Y LA INTIMIDAD Y PRIVACIDAD DEL EMPLEADO

RESUMEN: La protección de la privacidad en el medio electrónico y la cuestión del controle de mensajes electrónicas en el entorno laboral aún no fueron analizadas por los legisladores brasileños en medida que el empleador necesita tomar innumeradas decisiones para obtener el equilibrio de lo que garantiza la privacidad del empleado y la protección de su negocio. La utilización de poder directivo, específicamente el poder de fiscalización es una prerrogativa del empleador, que puede hasta mismo utilizarse de controle. La falta de legislación respecto a eso, juntamente en lo que se refiere al equilibrio en esas situaciones es lo que pretende desvendar con la presentación de este estudio que busca fundamentos constitucionales para la protección de los derechos de personalidad de los empleados y la relación entre el poder directivo y su abuso en las relaciones laborales.

PALABRAS-CLAVE: Derechos de personalidad; Poder directivo; Controle de e-mail.

INTRODUÇÃO

Dentre as obrigações do contrato de trabalho, a maior delas é a do empregado prestar serviços e não violar o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, incumbindo ao empregador pagar os salários e não violar o art. 483 da referida legislação.

O trabalhador coloca à disposição do empregador a sua força de trabalho, devendo agir com lealdade, respeito e obediência às ordens daquele, observando-

se a garantia de seus direitos, e ao empregador cumprir dirigir essa força de trabalho e direcioná-la à produção dos fins empresariais.

Para exercer a direção da relação de emprego, o empregador detém o poder diretivo, que é uma faculdade de agir em razão de ter um direito, uma razão calcada na lei e ainda motivo legítimo para exercê-lo, ou seja, é o poder de deliberar, agir, mandar e punir o empregado. Define-se o poder disciplinar do empregador como: “o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados.”¹

Sem prejuízo da legislação específica do trabalho, que resguarda todos os direitos do trabalhador, a Constituição Federal, resguarda os direitos do homem, assegurando os direitos fundamentais do cidadão no Capítulo dos Direitos Individuais e Coletivos. Trata-se de princípios fundamentais de garantia suprema que se dividem em: Vida, Liberdade, Igualdade, Prosperidade e Segurança, com seus inúmeros desdobramentos.²

Os direitos individuais representam um conjunto de limitações do Estado em face das pessoas que com ele se relacionam. Na Constituição Federal os princípios fundamentais têm a mesma força vinculante do que os demais artigos constitucionais. O exercício regular de um direito e, sobretudo quando este direito é uma garantia constitucional não pode representar uma ofensa a direito de outrem.

Analisado pelo ângulo de que o direito cessa onde o abuso começa e não se pode fazer uso abusivo de um direito qualquer, pela razão irrefutável de que um só e mesmo ato não pode ser a um só tempo, conforme ao direito e contrário ao direito.³

Assim, poder-se-ia entender que o empregador ao punir seu empregado, exercendo um direito, o de propriedade (art. 5º, XXII, da Constituição Federal), não poderia estar ofendendo o direito do empregado, intimidade, privacidade e violação de correspondência, mesmo garantida pela Constituição Federal, eis que exercido com infração de um outro direito.

O *e-mail* ou correio eletrônico, invento de Ray Tomilson de 1971, é um mecanismo de transmissão de conteúdo a distância, mediante o qual se envia e recebe mensagens entre dois computadores por meio da rede, um equivalente eletrônico do correio convencional com papel pelo qual as pessoas podem enviar mensagens a um receptor, ou a vários receptores simultaneamente.⁴

O *e-mail* populariza-se cada vez mais como forma rápida e eficaz de comunicação nas empresas que não podem prescindir de novas tecnologias sob pena de perderem espaço no mundo globalizado.

A internet começou a se popularizar em 1992 com o surgimento nos EUA dos primeiros provedores de acesso, tendo sido introduzida, no Brasil, a partir de

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 182.

² MOTTA, Silvio; DOUGLAS, William. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Impetrus, 2003. p. 178.

³ ALMEIDA, Cleber Lúcio. **Abuso do Direito no Processo do Trabalho**. Belo Horizonte: Inédita, 2000. p. 15.

⁴ BACELAR, Margareth de Freitas. **O Direito do Trabalho na era Virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 36.

1995. Quase que simultaneamente, as pessoas passaram a ter acesso à rede mundial em seus locais de trabalho, inclusive por meio de *e-mails*.⁵

Tratando-se o acesso à internet e a comunicação por *e-mail* de informação que pode, em tese, ser monitorada e controlada pelo empregador, coloca-se a controvérsia sobre os limites desse controle e se a comunicação do empregado via correio eletrônico é válida como meio de prova.⁶

Em evento ocorrido na cidade de São Paulo em 1 de outubro de 2002, promovido pela *Revista Info* e pela *PricewaterhouseCoopers* “Privacidade nas grandes empresas – cenário de alto risco”, foram apresentados os resultados do primeiro e mais completos estudos sobre a privacidade nas empresas brasileiras, realizada pela *INFO* e pela *PwC*.⁷

Essa pesquisa mostrou que as empresas que já monitoram a navegação de seus funcionários na *Web* são a maioria: 51,4%, contra 23,4% que estão a meio caminho disso, desenvolvendo normas, e os 25,2% que declararam não monitorar os hábitos de internet de seus empregados. Sexo, rádios *online* e *chat* são os assuntos mais barrados pela *firewalls*. Com relação aos *e-mails*, no entanto, apenas 30,9% ficam de olho nas mensagens, contra 41,1% que não monitoram e 28% que ainda desenvolvem normas para realizar a tarefa. Neste evento todos os participantes concordaram, que as políticas das empresas têm que ser muito bem definidas e principalmente, devidamente comunicadas aos seus empregados. A regra é a transparência e a empresa tem que ter a expressa autorização do empregado.⁸

Do exposto podem-se fazer alguns questionamentos e observar algumas situações: O empregado quando em serviço atua em nome da empresa e por conta dessas, ou seja, é preposto o que equivale a dizer que tudo aquilo que ele fizer em nome da empresa e ou utilizando os equipamentos e materiais da empresa no horário de trabalho, gerará efeitos e conseqüências de responsabilidade dessas, pois a legislação em vigor determina que as empresas possam responder pelos atos de seus empregados.

Pode-se dizer que o *e-mail* ou correio eletrônico nada mais é do que uma correspondência em nome da empresa, equivalendo a um documento escrito em papel timbrado, pois vai com a chancela da empresa, compondo o conjunto de equipamentos e materiais colocados à disposição do empregado para a execução de suas tarefas. Se a empresa ao fornecer um automóvel para o trabalho pode impor seu uso somente para o serviço da empresa, se ela pode restringir o uso do telefone e dos demais equipamentos, tem-se que admitir que pode fazê-lo sobre o tráfego na rede ou de seus *e-mails*.

⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. **O Monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 46.

⁶ *Ibidem*, p. 49-50.

⁷ BELMONTE, op. cit., p. 50.

⁸ BACELAR, op. cit., p. 47.

Diante desse raciocínio seria fácil identificar se haveria e até onde iria a invasão de privacidade no caso de o empregador manejar o correio eletrônico e os *e-mails* de seus empregados, o que ocorre é que em função dos direitos da personalidade e dos princípios constitucionais que os tutela, poderia haver um choque entre direitos, ou mesmo entre princípios, e este é o centro nevrálgico desse estudo, diante do que se poderá observar a seguir a análise das possibilidades e especialmente quais os procedimentos que deverão ser observados.

2 DO RASTREAMENTO AO ACESSO NA INTERNET E DE E-MAILS

Para se iniciar o processo de ponderação dos direitos, ou seja, de um lado, o direito à intimidade e à privacidade e, de outro, a possibilidade de o empregador ter acesso aos *e-mails* do empregado, entende-se, antes do mais, por colisão de direitos a co-existência de direitos dentro do mesmo sistema. Sobre a questão, ensina Canotilho:

De um modo geral, considera-se existir uma colisão de direitos fundamental quando o exercício de um direito fundamental por parte do seu titular colide com o exercício do direito fundamental por parte de outro titular. Aqui não estamos perante um cruzamento ou acumulação de direitos (como na concorrência de direitos), mas perante um ‘choque’, um autêntico conflito de direitos.⁹

O empregado tem direito, inegavelmente, à sua privacidade e intimidade. O empregador, de outro lado, é responsável pelos atos de seu empregado, especialmente se agiu com negligência, imprudência ou imperícia. O dever de dirigir e fiscalizar o empregado é elemento essencial do vínculo empregatício e mesmo um direito do empregador, além de que o empregado está utilizando ferramenta de trabalho que não lhe pertence.

A relação acima deve ser acrescida pelo fato de que a empregadora tem um domínio próprio, identificador de sua marca e de sua personalidade. A utilização do *e-mail* da empresa, com o seu domínio, tornam a empresa passível de responsabilização pelos atos provocados pelo seu funcionário, em caso, por exemplo, de envio de *e-mails* pornográficos a terceiros? Evidente que sim. A resposta positiva está ancorada na Súmula 341 do STF.¹⁰

Se um empregado utiliza o *e-mail* da empresa, com o domínio próprio, para divulgar mensagens pornográficas, ofensivas ou mesmo atentatório à ordem pública, provocando pânico ou ainda mensagem racista, por exemplo, tal comportamento vinculará a empregadora, que será responsável pelo fato. E o fundamento da responsabilidade da empresa está justamente na ausência de

⁹ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 1986. p. 485.

¹⁰ ARAÚJO, Luiz Alberto David. A correspondência eletrônica do empregado (e-mail) e o poder diretivo do empregador. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, ano 10, n. 40, jul./set. 2002, p. 116.

fiscalização de tal empregado. A culpa *in vigilando* ou *in eligendo* estará caracterizada, determinando a responsabilização da empregadora.¹¹

Diante de tal fato, não fica difícil imaginar que o sistema, por meio da Súmula 341 do STF¹² e do próprio Código Civil, onde determina que a empregadora, sob pena de ser responsável, aja no sentido de fiscalizar seus empregados.

Essa fiscalização, no entanto, pode ser a ponto de violar a correspondência eletrônica do empregado? Primeiramente, deve-se anotar que o *e-mail* fornecido ao empregado era para desempenho de suas atividades, ou seja, para que pudesse desenvolver seu trabalho. O computador é equipamento da empresa e seus *softwares* também é propriedade da empresa-empregadora. Dessa forma, está claro que o ambiente não é adequado para que o empregado veicule ou receba qualquer tema voltado à sua intimidade e privacidade. O *e-mail* da empresa não é o local para receber e tampouco enviar segredos, quer sejam eles voltados à privacidade, quer à intimidade do empregado.¹³

O ambiente de trabalho deve ser cercado de sobriedade e profissionalismo. Isso não significa que o empregado não possa ter o seu próprio *e-mail* e se corresponder pessoalmente. Essa condição não se confunde com o *e-mail* utilizado pela empresa para suas atividades, o que fará com que ela esteja envolvida em todas as manifestações produzidas pelo empregado. O *e-mail*, com o nome do domínio da empresa, estabelece limite claro do ambiente de trabalho. Há sinal claro de que se está diante de um instrumento de trabalho.

Há de se entender a situação. Não se está discutindo o *e-mail* do empregado, que serve para suas comunicações diárias com seus familiares, amigos e relações amorosas. Busca-se cuidar de um *e-mail* que leva o nome da empresa em seu domínio e, portanto, passível de responsabilização nos termos da jurisprudência já sumulada.¹⁴

Entende-se, desta forma, que o *e-mail* com domínio da empresa escapa da proteção constitucional do direito à intimidade e à privacidade, constituindo instrumento de trabalho e, portanto, passível de controle pela empresa.

Não é correspondência, no sentido constitucional previsto no art. 5º, XII¹⁵, porque não traz (e não poderia, por ser instrumento de trabalho) veiculação de cunho pessoal do empregado. O *e-mail* é utilizado para o trabalho, em equipamento da empregadora, com *software* da empregadora, portanto, o empregado tem notícia de que está em ambiente alheio ao segredo pessoal. Está em ambiente de trabalho e deve se comportar para evitar qualquer tipo de segredo profissional, quer recebendo, quer enviando.¹⁶

¹¹ Ibidem, p. 117.

¹² STF Súmula nº 341. “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

¹³ ARAÚJO, op. cit., p. 117.

¹⁴ LISBOA, Roberto Senise. Inviolabilidade de correspondência na internet. **Revista Direito eletrônico**, ano 1, n. 1, jul./ago. 2003, p. 473.

¹⁵ Art. 5º, XII da CF. “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”.

¹⁶ ARAÚJO, op. cit., p. 117.

O escopo do *e-mail* fornecido pela empresa e com o seu domínio não é espaço para segredos pessoais. Portanto, não se pode falar em correspondência com a proteção constitucional.

Situação distinta seria a empresa abrir carta pessoal dirigida ao empregado. Inegavelmente, se estaria mesmo dirigida ao endereço comercial - diante de uma violação da privacidade. No entanto, o *e-mail* é instrumento de trabalho.

A doutrina tem entendido que o *e-mail* é instrumento de trabalho e, portanto, fora do alcance da proteção constitucional da privacidade. Nesse sentido, o trabalho de Sandra Lia Simon. A autora, após contextualizar o direito ao sigilo, analisa especificamente, em sua dissertação de Mestrado, a situação do *e-mail* do empregado. Afirma:

No ambiente de trabalho, entretanto, a questão toma outro rumo. Se o empregador forneceu um computador ao empregado, presume-se que este equipamento seja fundamental para a execução do serviço. Logo, com base no poder de direção, o empregador poderia checar as mensagens eletrônicas recebidas e enviadas pelos trabalhadores, pois é terceiro interessado.¹⁷

Não discorda de tal posição Sérgio Ricardo Marques Gonçalves:

A doutrina norte-americana, consolidada pela jurisprudência daquele país, já firmou entendimento de que o *e-mail* pertence à empresa e, portanto, não está incluído na proteção da privacidade. Portanto, não há dúvida de que o *e-mail* do empregado, utilizado em computador da empresa, com domínio da empresa pode ser controlado pelo empregador. Uma palavra em homenagem à ponderação de bens constitucionais e ao princípio da lealdade entre as partes.¹⁸

Estando-se diante de uma hipótese de colisão de direitos, ou seja, de um lado o direito à inviolabilidade das correspondências e, de outro, a necessária tutela da empresa, cabe ao intérprete procurar minimizar o direito que cederá em parte para se ajustar ao bom sentido do Texto Constitucional.

As relações sociais e, especialmente, as relações entre empregador e empregado devem ser regidas pelo princípio da lealdade entre as partes. E, não se deve esquecer, a garantia da intimidade e privacidade são bens constitucionalmente protegidos. Dessa forma, pode-se afirmar que a atitude da empresa, de controlar os *e-mails* de seus empregados, deve estar firmada no princípio da lealdade. Para

¹⁷ SIMON Apud ARAÚJO, op. cit., p. 118. Nesse sentido ver: PAIVA, Mário Antônio Lobato de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 7, n. 60, nov. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3486>>. Acesso em: 2 mar. 2006.

¹⁸ ARAÚJO, op. cit., p. 119.

tanto, o empregado não pode ser surpreendido pela fiscalização da empresa quando, em nenhum momento do contrato de trabalho, tal regra estava clara.¹⁹

Se de um lado, a empresa tem direito à fiscalização de suas propriedades e, sem dúvida, o computador e o seu conteúdo fazem parte desses bens, o empregado tem direito à privacidade e à intimidade. A empresa deve deixar claro que a fiscalização é a regra.²⁰ O empregado que nunca foi fiscalizado e que não foi avisado do comportamento da empresa pode afirmar que tal regra não estava prevista e tampouco era clara.

Dessa maneira, entende-se essencial que o empregado seja avisado de forma clara e inequívoca sobre o poder de fiscalização da empresa de seu correio eletrônico assim como deve ficar inequivocamente demonstrado que o *e-mail* da empresa deve ser utilizado apenas para questões profissionais, sendo vedado qualquer tipo de veiculação estranha aos fins da empresa e dos objetivos da empregadora.

Melhor seria se desde a contratação, já constasse cláusula expressa de tal conteúdo. E, por cautela, deveriam constar os motivos que poderiam ensejar falta grave, tais como, veicular material pornográfico, utilizarem o *e-mail* para assédio sexual, piadas etc. O regramento claro traduzirá a postura inequívoca e firme da empresa no sentido de fiscalizar, deixando a relação explícita e sem qualquer dúvida para as partes.

Pode-se, para facilitar o trabalho, transcrever, de forma livre, as observações de William S. Hubbartt sobre política de privacidade e utilização de *e-mail*:

a) o *e-mail* é uma forma oficial de comunicação da empresa. Todos os terminais de computadores, *modems*, *linhas* telefônicas e sistemas de *software* são propriedade da empresa. O uso da propriedade da empresa é permitido aos empregados e devem atender aos regulamentos para seu uso; b) o sistema de *e-mail* é apenas para o uso profissional da empresa. Assuntos pessoais e outros assuntos não profissionais não são permitidos. Qualquer assunto que não seja o profissional específico do seu cargo não será permitido na correspondência eletrônica; c) mensagens ofensivas, com conteúdo sexual ou com conteúdo racial são proibidas; d) empregados são responsáveis por usar sua senha de acesso em seus *e-mails* e caixas postais. Empregados não devem acessar *e-mails* ou caixas postais de outros empregados; e) o uso de senha de acesso à caixa postal, fornecida pela empresa, não configura que as comunicações são privadas. A empresa acessará a caixa postal e verificará o conteúdo das mensagens; f) informações profissionais confidenciais não devem ser veiculadas por *e-mail*; g) empregados devem observar as práticas de comunicação dos *e-mails* da mesma forma que observam as regras de comunicação comercial da empresa.²¹

¹⁹ Ibidem, p. 119-120.

²⁰ PAIVA, op. cit.

²¹ HUBBARTT Apud ARAÚJO, op. cit., p. 119-120.

Portanto, a bem da lealdade, é importante que o empregado conheça claramente as regras que vão disciplinar o policiamento do correio eletrônico, para que se evitem futuros e eventuais problemas.

O princípio da lealdade deve estar presente nas relações trabalhistas. Os avisos acima podem colaborar para tornar a relação clara, assim como as finalidades do correio eletrônico.

Ao se fazer a ponderação dos bens constitucionais, tratar-se-á de reduzir o desgaste na aplicação dos fatores de aplicação constitucional. Se o poder do empregador deve prevalecer, admite-se que a clara sinalização, por parte da empresa, deve estar presente, para que as regras fiquem claras. O aviso, que deve constar do contrato de trabalho ou do regulamento da empresa deve ser objeto de advertências periódicas, deve refletir a lealdade da situação, de forma que torne claro que o *e-mail* é um instrumento de trabalho, submetido a regras claras da empresa e que o seu conteúdo será sistematicamente analisado pela empregadora.²²

Desta forma, o balanceamento dos bens fica pendendo para o poder diretivo do empregador. No entanto, a empresa deve deixar claro que o *e-mail* é de utilização do empregado apenas para as tarefas profissionais, advertindo-o, desde logo, de que não poderá ser utilizado em quaisquer outras situações.

Normalmente, quando ocorre ingerência do empregador, ou seja, quando este extrapola os limites sobre o empregado no que tange ao poder diretivo, e falando-se em monitoramento das comunicações via Internet, surge um conflito de normas ou até mesmo de princípios.

Para Maria Helena Diniz o conflito entre duas normas, dois princípios, ou entre uma norma e um princípio geral do direito denomina-se antinomia, nascendo daí a necessidade de superação da colisão entre dispositivos ou princípios.²³

Todavia, na hipótese de colisão de princípios constitucionais, não há antinomia e sim dimensões distintas de concretização, sendo assim inaplicáveis os critérios cronológico, hierárquico ou de especialidade, usados nos casos de antinomias aparentes. Assim, outros devem ser buscados para solucionar o problema, surgindo assim os critérios:

a) do juízo de ponderação ou valores jurídicos fundamentais, concretizável por meio da aplicação simultânea e compatibilizada de normas, ainda que com atenuação de uma delas. É aplicável a regra da máxima observância e da mínima restrição, de forma a alcançar-se, pelo meio menos lesivo, o menor sacrifício dos direitos envolvidos, com obtenção da máxima observância (*Bundesgerichtshof*); b) da dimensão de peso e importância, consistente no peso relativo dos interesses envolvidos, o que importa num balanceamento de valores ou

²² PAIVA, op. cit.

²³ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Teoria Geral do Direito Civil. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1996. v. 1. p. 16.

interesses, conforme os graus de concretização das normas segundo os condicionalismos fáticos e jurídicos. Há de se perquirir, no caso concreto, qual valor deve ser preservado.²⁴

O juízo de ponderação deve fulcrar-se em três princípios:

1) da unidade da Constituição, consistente na interpretação sistemática das normas e princípios; 2) da concordância prática, obtida por meio de harmonização que permita o melhor equilíbrio possível entre os princípios colidentes, na busca da máxima concretização dos direitos envolvidos; 3) da proporcionalidade (*Verhältnismässigkeitsprinzip*), objetivando, por meio de balanceamento e estabelecimento de limites, a prevalência de um direito sobre o outro, quando absolutamente necessário para a resolução do conflito.²⁵

Os critérios apresentados têm por finalidade permitir a realização do Direito, afastando as contradições e permitindo a valorização de bens jurídicos em conflito, diante de circunstâncias que justifiquem o procedimento.

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.

Quanto ao princípio da inviolabilidade da correspondência e da vida privada do em-pregado, realmente há autores que consideram o *e-mail* uma correspondência, encontrando no fundamento ao sigilo da correspondência o sigilo do *e-mail*. Fragale lembra que é a posição defendida por Lippman e que julgados dos Tribunais, têm adotado. E acrescenta que, se entendida como correspondência (embora eletrônica), numa interpretação restritiva não poderia ser interceptada sequer por ordem judicial, pois a mesma se limitaria às comunicações telefônicas, *ex vi* do art. 5º, XII da Constituição Federal.²⁶

Nesse sentido cabe destacar acórdão n. 20000387414, de 3.8.2000, proferido pelo TRT da 2ª Região, 6ª Turma, no RO em RS01 n. 20000347340/00, DOSP de 8.8.2000, em que figuraram como Recorrente Augusto Cezar Silva Novaes, como Recorrida a Unimed do Estado de São Paulo e como Relator o Juiz Fernando Antonio Sampaio da Silva. Decidiu-se que o poder diretivo do empregador, ainda que exercido para a fiscalização do serviço, cede ao direito do obreiro à intimidade, posto que o

²⁴ DINIZ, Maria Helena. **Conflito de Normas**. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 16.

²⁵ *Ibidem*, p. 16-17.

²⁶ Apud BELMONTE, op. cit., p. 68.

e-mail é correio eletrônico, pertencendo o endereço eletrônico ao empregado, e que assim não pode ser vasculhado.²⁷

Não obstante tratar-se de propriedade privada, Fragale observa ser possível o uso do computador pelo empregado fora dos horários de trabalho, para fins particulares (por exemplo, em seu horário de almoço). Aliás, o próprio Tribunal Regional de São Paulo, na mesma decisão supracitada, deixou claro que um único *e-mail*, enviado em horário de café ou próximo dele, para fins particulares, não caracteriza justa causa.²⁸

Por outro lado, cabe observar que os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, unanimemente, decidiram reformar uma decisão que obrigava o HSBC-Seguros a pagar as verbas rescisórias por dispensa de um empregado que havia utilizado o *e-mail* da empresa para fins ilícitos, visto que a dispensa teve como base a utilização de provas obtidas por meio de violação de correspondência eletrônica sem prévio consentimento do empregado.²⁹

Esta decisão vem em sentido contrário por possibilitar que o empregador vasculhe o correio eletrônico de seu empregado sem prévio consentimento, mas há que se perceber que alguns aspectos devem estar presentes para esta configuração como, ser *e-mail* corporativo, conhecimento por parte do empregado das restrições de seu conteúdo, ser instrumento de trabalho. Dessa forma, observem-se comentários do Ministro João Oreste Delazen quando da decisão, especialmente relacionado ao Agravo de Instrumento intentado pelo reclamante:

Em meu entender, o *e-mail* corporativo não desfruta da mesma proteção outorgada à correspondência de natureza pessoal. [...] É simples instrumento de trabalho, que o Empregador confia ao Empregado para auxiliá-lo no desempenho de suas atividades laborais. Penso, por conseguinte, que se o *e-mail* corporativo pertence à Reclamada, se é instrumento de trabalho, se não existe expectativa de privacidade com relação às mensagens enviadas, pode o Empregador monitorar a atividade do Empregado, no horário de trabalho. [...] Não colhe o argumento do Reclamante de que a Empresa Agravada supostamente reconheceu a inviolabilidade do *e-mail* corporativo, ao providenciar para o ora Agravante uma senha pessoal de acesso para a caixa de correio eletrônico. Insisto em assinalar que a senha pessoal não gera qualquer expectativa de privacidade em relação ao *e-mail* corporativo, tendo em conta que dita senha é ferramenta de proteção do Empregador, ou seja, visa a evitar que terceiros alheios à sua confiança acessem o conteúdo

²⁷ Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br/>>. Acesso em: 22 jan. 2006.

²⁸ FRAGALE apud BELMONTE, op. cit., p. 69.

²⁹ A imprensa, principalmente escrita, tem dado ênfase à possibilidade da justa causa pela utilização indevida dos *e-mails* corporativos (E-MAILS maldosos podem dar demissão. O Estado do Paraná, Curitiba, 4 jul. 2005, p. 2. Editorial.).

das mensagens. Objetivamente, não vislumbro ofensa ao princípio da inviolabilidade do sigilo das correspondências (art. 5º, XII, CF/88) [...] Igualmente, não detecto afronta ao princípio da inviolabilidade à intimidade e à privacidade (art. 5º, X, CF/88), na medida em que não há intimidade ou privacidade do Empregado a ser resguardada no tocante ao uso de *e-mail* corporativo disponibilizado pela Empresa.

Como se pode notar, não se pode dizer que sejam de “caráter absoluto” os direitos tanto do empregador como do empregado, pois se destaca a ocorrência de um “choque de direitos” que suscita a utilização do Princípio da Proporcionalidade ou da Razoabilidade. Nesse sentido salienta Fragale que:

[...] se o problema diz respeito exatamente ao uso do computador para fins particulares, o exercício do controle patronal então estabelece uma lógica, na medida em que, para a separação das mensagens privadas das profissionais, teria que se ter prévio acesso ao conteúdo das mesmas, o que dificulta uma delimitação precisa de até aonde iria o poder do empregador, de “adentrar” a vida privada do empregado. O mesmo vale para o acesso às páginas da Internet por meio do computador profissional - pelo controle de acessos, das páginas visitadas, das compras efetuadas pode-se controlar a materialidade do trabalho e por vezes mesmo a própria pessoa do empregado.³⁰

Portanto, entende-se ser difícil distinguir a verificação “própria do mundo do trabalho”, daquela violadora da intimidade do empregado, questão cuja complexidade pode ser ampliada a partir da análise dos tipos, do caráter que esta vigilância pode assumir. Portanto, ao contrário da vedação ao monitoramento e da possibilidade de total controle um critério intermediário que deva ser definido um padrão razoável de vigilância a ser exercida pelo empregador.

Diferenciando duas espécies de vigilância, a realizada com fins disciplinares (para verificar se o empregado cumpre as normas da empresa e a própria lei) e a realizada com intuito avaliativo (afereção da performance do empregado), faz notar que dizem respeito, tão-somente, à natureza e extensão da vigilância, não sendo capazes, per si, de estabelecer o limite de razoabilidade.

Para o estabelecimento do limite de razoabilidade da vigilância patronal sobre a utilização do correio eletrônico e *internet*, sustenta Fragale que deverão estar conjugadas com a “existência de um regulamento empresarial” e com a “prévia notificação do empregado”.³¹

Buscando a contextualização do problema, fornece como exemplo uma reclamação trabalhista em que o empregado reivindique pagamento de horas extras, retrucando o empregador que neste horário ele, na verdade, ficava “surfando na Internet”.

³⁰ FRAGALE apud BELMONTE, op. cit., p. 69.

³¹ BELMONTE, op. cit., p. 69.

Apesar de entender que não seria possível especificar a regulamentação do uso de terminais de computador, estabelece três situações possíveis:

[...] proibição pura e simples de uso; proibição parcial de uso, condicionada a certas restrições e condições; ausência explícita de limitações de uso. Novamente quanto à prévia notificação do empregado para ciência da vigilância, estabelece três situações: empregado após ser informado, consente com a vigilância (mas não necessariamente concorda com ela); é apenas informado sobre a mesma; não é informado.³²

Não obstante considere que o aviso prévio dado ao empregado sobre a vigilância seja essencial para se estabelecer uma definição de razoabilidade desta vigilância, entende que não é suficiente para estabelecer os padrões respectivos. Continua a existir o problema da oposição entre privacidade e poder de comando.

Buscando critérios para a solução do problema, apresenta como bases o respeito à dignidade do trabalhador (vigilância não vexatória) e a adequação entre o procedimento de vigilância e o seu propósito. Essa adequação ajudaria a definir o que seria razoável em termos de vigilância. Por exemplo, se a finalidade da vigilância for avaliar a *performance* do empregado, não pode ser utilizada posteriormente com fins disciplinares, e vice-versa. Assim, por exemplo, circuito de TV instalado para fins de formação profissional ou treinamento dos empregados. Não pode ser utilizado para justificar a aplicação de penalidades disciplinares ou mesmo dispensa de empregados, o que revelaria um desvio de finalidade.³³

Defende Fragale a idéia de que tal vinculação estaria relacionada ao princípio constitucional do devido processo legal (CF art. 5º, LV, da CF), que no âmbito da relação de trabalho funcionaria similarmente como “filtro” da atuação do empregador, especialmente em se tratando da interferência na intimidade do empregador que possa ferir sua dignidade. Assim, o empregado deve ter prévia noção do que lhe é permitido realizar, sendo necessário, além da notificação prévia, que estejam explicitados quais os objetivos da vigilância que lhe está sendo impingida.³⁴

2 REGULAMENTAÇÃO EM CASOS DE MONITORAMENTO

Como em uma empresa todas as caixas postais eletrônicas estão centralizadas no servidor de correio institucional, que também registra o acesso à *internet*, é plenamente viável a leitura, pelo empregador, das mensagens depositadas na caixa postal do empregado, bem como o controle dos acessos feitos pelo trabalhador à grande rede.

³² Ibidem, p. 70.

³³ Nesse sentido ver PAIVA, Mario Antonio Lobato de. O monitoramento pelo empregador do correio eletrônico. **Artigos Jurídicos**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/artigos/2002/mlobatopaiva/correioeletronico>>. Acesso em: 2 mar. 2006.

³⁴ Apud BELMONTE, op. cit., p. 71.

Logo, em decorrência da possibilidade física de rastreamento do uso da rede de comunicação utilizada pelo trabalhador para acessar a *internet* e a correspondência eletrônica em máquina do empregador, inúmeros problemas jurídicos podem ser levantados, entre eles, se o empregador pode ter razões que justifiquem o procedimento e se é lícito ou juridicamente viável efetuar esse controle.

Sustentam os agentes detentores do poder diretivo que assim como podem controlar o uso do telefone e da copiadora, sendo seu o equipamento podem, igualmente, controlar as mensagens e os acessos à *internet*.

A empresa General Motors do Brasil dispensou onze empregados e advertiu outros oitenta em razão do envio de mensagens eletrônicas com conteúdo pornográfico. Esclareceu a montadora que a empresa dispensou os empregados por uso indevido da *internet* e do correio eletrônico, embora sem justa causa, e que o uso pessoal da *internet* e do correio eletrônico de forma limitada é facultado aos empregados, desde que com razoabilidade e sem interferência nas responsabilidades e produtividade do trabalho.³⁵

O simples fato da detenção da propriedade do equipamento tecnológico e a possibilidade do uso indevido da rede de comunicação conferem ao empregador o direito de rastrear a chamada correspondência eletrônica e o acesso às páginas visitadas pelo empregado?

Segundo as empresas, uma das razões que levam ao rastreamento das navegações e *e-mails* diz respeito à associação do mau uso ao bom nome e à boa imagem da empresa.³⁶

Nesse sentido Alexandre Belmonte observa que determinada multinacional do ramo alimentício está respondendo a processo em virtude de um funcionário ter enviado *e-mail* contendo piada de cunho racista para um grupo de destinatários, do qual fazia parte uma pessoa negra que, sentindo-se discriminada e ofendida, resolveu processar a empresa. Acrescenta que uma simples piada de funcionário pode associar a imagem da empresa a crimes que vão da difamação e calúnia até o estelionato.³⁷

Pergunta-se: o risco mencionado justifica o monitoramento? E ainda, têm validade os chamados *Legal Disclaimers* ou avisos de isenção de responsabilidade empresarial, que remete ao funcionário e não à empresa a responsabilidade pelo envio do *e-mail*?

A cláusula de invasão de privacidade é aquela pela qual o empregado, ao ser admitido, assina uma declaração na qual se manifesta ciente, e de acordo, que seus telefonemas e sua correspondência em papel ou por meio eletrônico possam ser devassados pela empresa.

Existem áreas em que o emprego da cláusula da invasão de privacidade é lícito, porque justificável diante de certos serviços ou atividades, até mesmo para a proteção do trabalhador, como ocorre com mesa de valores de banco e *telemarketing*. Observa-

³⁵ BELMONTE, op. cit., p. 77.

³⁶ GONÇALVES, Sérgio Ricardo Marques. E-mail x empregados: é legal o monitoramento pela empresa?. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 6, n. 53, jan. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2509>>. Acesso em: 4 mar. 2006.

³⁷ Apud BELMONTE, op. cit., p. 79.

se que neste as tarefas dos empregados só podem ser controladas pelo monitoramento das chamadas telefônicas, isso sem declinar as hipóteses em que seria justificável, ou seja, que pode haver a previsão em convenção coletiva.³⁸

No entanto, entende-se que como regra geral a cláusula da invasão de privacidade não pode ser tolerada, em face dos direitos de personalidade e da proteção à intimidade das comunicações. Guardadas as devidas proporções, constituiria situação similar à revista de empregados, que via de regra é considerada lícita, especialmente se prevista em convenção coletiva. Mas a caracterização da situação como vexatória ou constrangedora torna-a ilícita, gerando o direito à reparação. Portanto, a obtenção de assinatura no ato da admissão poderia configurar elemento de coação, dada à situação corriqueira da vulnerabilidade econômica do candidato, que precisa sujeitar-se a tais condições para estar empregado.

Observa-se ainda, que não se pretende que o computador situado na mesa de trabalho deva ser local de tratar de assuntos particulares, ou alheios ao serviço. Mas, face ao sigilo, o empregado freqüentemente exerce o seu direito à privacidade no correio eletrônico, contando desde uma inocente piada, até uma destruidora crítica ao chefe, ou à própria empresa, julgando-se amparados pela intimidade.³⁹

A importância da questão é tamanha, que a demissão dos funcionários da GM, mencionada no item antecedente, levou o movimento sindical a incluir o assunto, uso da *internet* e do correio eletrônico nas negociações trabalhistas que serão doravante realizadas.⁴⁰

Em relação à privacidade sob monitoração, a empresa é proprietária de toda conta de e-mail corporativa que contenha seu domínio no endereço. Assim, o monitoramento pode acontecer para evitar transtornos decorrentes do uso do e-mail para fins ilegais, fraudulentos ou que prejudiquem a terceiros; para ter conhecimento do que está sendo colocado, do que está sendo escrito e enviado e de como ela precisa instruir os funcionários.

A diferença é que, se você utilizar o telefone da empresa, ligar para algum lugar e falar com alguém, não é porque o telefone é da empresa, que foi a empresa que disse. Mas um *e-mail* corporativo está por escrito, está assinado com cargo, com nome etc., pode gerar que foi a empresa que disse. O princípio da responsabilidade civil envolve a garantia de que o dano vai ser ressarcido, não importa por quem.

Os *e-mails* particulares que são baixados em um computador da empresa ficam armazenados no HD dessa máquina e até mesmo na rede. Em princípio, esse conteúdo estaria protegido por privacidade por se tratar de um endereço e provedor particulares, tanto os pagos quanto os gratuitos. Porém, os *e-mails* foram baixados em uma máquina de propriedade da empresa cujo disco está sujeito a monitoramento.

³⁸ COIMBRA, Márcio Chalegre. A inviolabilidade dos *e-mails*. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 47, nov. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1787>>. Acesso em: 5 mar. 2006.

³⁹ Idem.

⁴⁰ BELMONTE, Alexandre Agra, op. cit., p. 82.

Outra situação é o acesso de um *webmail* particular a partir de um computador da empresa. Então o conteúdo é particular, pois o acesso é *online*, mas há a utilização de uma conexão da empresa.

Ou seja, se alguém acessa um *webmail* dando informações pessoais falsas e envia algo que acarrete conseqüências legais o IP que consta é o da empresa. Em caso de investigação, a única informação de incidência de autoria seria o IP da máquina, neste caso a da empresa. Assim, essa empresa terá que prestar esclarecimentos que, dependendo da capacidade de demonstrar quem foi o usuário da máquina, podem ou não envolver responsabilidade. Por isso também é importante à implementação do uso de *login* e senha pelos funcionários, para ocorrer a identificação de usuário.

A empresa tem obrigação legal de informar aos funcionários quando há monitoração do ambiente, para não incorrer em problemas de privacidade. Assim, é difícil ocorrer a alegação de exercício de privacidade em ambiente não privativo.

A monitoração sem aviso nem autorização judicial pode não só significar quebra de privacidade, como também a geração de prova ilegal. Hoje, a boa prática empresarial é avisar o monitoramento aos funcionários colocando como cláusula do contrato de trabalho. É fazer uma política clara de uso de *e-mail* e de Internet informando aos funcionários que os ambientes são monitorados.

É importante destacar que toda e qualquer forma de vigilância deve ter a ciência clara do empregado, e mais, o controle sobre o uso dos equipamentos não deve ser tão rigoroso a ponto de criar um ambiente hostil e desagradável dentro da empresa.

Como se pode vislumbrar, no direito brasileiro não se tem consolidação legal tratando do tema, e mais, juristas, empresários e empregados possuem visões diversas sobre o assunto, dificultando ainda mais soluções pacíficas. Daí a importância da análise e busca de informações e exemplos no direito estrangeiro.

3 ANÁLISE NO DIREITO ESTRANGEIRO

Tratando-se, especificamente, de regulamentações sobre monitoramento de *e-mails* no Direito Comparado, constata-se que nos Estados Unidos, uma pesquisa realizada pela *Society of Financial Service*, em 1999, apontou que 44% dos funcionários entrevistados declararam que o monitoramento no local de trabalho representa uma séria violação ética. A referida pesquisa de opinião também revelou que somente 39% dos padrões entrevistados reconheceram que o monitoramento dos *e-mails* é seriamente antiético. Pesquisa similar feita pela *American Management Association* revelou que aproximadamente 67% das companhias dos Estados Unidos monitoram eletronicamente seus funcionários de alguma forma.⁴¹

Em virtude dos atos terroristas praticados em setembro de 2001, o Congresso Americano discutiu, em caráter de urgência, o projeto de lei denominado *Mobilization*

⁴¹ ROCHA, Marcelo Oliveira. O monitoramento dos *e-mails* no ambiente de trabalho. **Última Instância Revista Jurídica**. Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br/ensaios/ler_noticia.php?idNoticia=18505>. Acesso em: 2 mar. 2006.

Against Terrorism Act, que, dentre outras medidas, amplia o poder das autoridades americanas quanto à fiscalização e a vigilância sobre as informações que trafegarem pela Internet ou por qualquer outro meio de comunicação, sobre a justificativa do combate ao terrorismo e a manutenção da segurança nacional.⁴²

Na Inglaterra, uma lei aprovada pelo parlamento inglês, que autoriza o monitoramento de *e-mails* e telefonemas por empregadores, a partir de 24 de outubro de 2000, gerou muita polêmica. Para os grupos de defesa de privacidade, a lei conhecida como RIP (*Regulation of Investigatory Powers*) estaria violando diretamente a lei de Direitos Humanos (*Human Rights Act*). Outros países, como a Holanda, Rússia e África do Sul, também discutem o direito de se monitorar *e-mail*.⁴³

Nos Estados Unidos, a Constituição não contém disposição expressa que proteja este direito. No entanto, a partir da IV e V emendas, estes direitos têm sido desenvolvidos, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência. Uma das normas mais importantes quanto à proteção da correspondência na Internet é a ECPA (Lei de Privacidade das Comunicações Eletrônicas), segundo a sigla em inglês, que protege todas as formas de comunicação eletrônica, incluindo a comunicação telefônica de voz e as comunicações digitais de computador como o correio eletrônico e das mensagens armazenadas em boletins eletrônicos.⁴⁴

Na França, no caso *Tareg Al Baho, Ministere Public/Francoise V, Merc F et Hans H* o Tribunal Correccional de Paris condenou os demandados (Diretores da Escola Superior de Física e Química Industrial de Paris) por violação do segredo de correspondência do demandante, porque suspeitaram que o mesmo estava sendo usado para fins pessoais, pois que a Justiça Francesa entende que as contas de correio eletrônico estão amparadas pelo segredo de correspondência.⁴⁵

Na Bélgica o Tribunal do Trabalho de Bruxelas proferiu sentença em 2 de maio de 2000, baseado no art. 8º do Convênio Europeu de Direito Humanos, entendendo que o envio de correio eletrônico pessoal enviado da empresa pertence a vida privada do trabalhador, considerando que o mero atestado do número de correios, seu tamanho e seu caráter privado, são dados suficientes para proceder a sanção sem necessidade de intervir no conteúdo do mesmo.⁴⁶

Na Holanda a lei de proteção de dados pessoais de 2001, permite o monitoramento das atividades eletrônicas dos trabalhadores desde que haja a participação do sindicato ou

⁴² Ibidem.

⁴³ PAIVA, O monitoramento... op. cit.

⁴⁴ ROCHA, O monitoramento..., op. cit.

⁴⁵ PAIVA, Mario Antonio Lobato de. A interceptação do correio eletrônico. **Artigos Jurídicos**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/artigos/2002/mlobatopaivacorreioeletronico>>. Acesso em: 2 mar. 2006.

⁴⁶ Ibidem.

representante dos trabalhadores para acompanhar ou elaborar o sistema de controle. Assim mesmo obriga a empresa a fazer públicas suas metas de controle aos trabalhadores.⁴⁷

No Japão, em agosto do ano de 2000, entrou em vigência a lei de interceptação das comunicações, pela qual permite o acesso dos correios eletrônicos no curso da investigação de crimes sérios, como o assassinato, dentre outros.⁴⁸

Na América Latina, a Constituição Política equatoriana, aprovada em 1998, reconhece o direito à inviolabilidade da correspondência em seu art. 23 e item 13. Da mesma forma, a Constituição do Chile de 1980 reza em seu art. 19 e item 5 que:

[...] a Constituição assegura a todas as pessoas: a inviolabilidade de violar de toda a forma de comunicação privada. A violação só poderá ser feita nas comunicações e documentos privados interceptando-se, abrindo-se nos caso e formas determinados pela lei.⁴⁹

Na Colômbia não foi diferente, uma vez que o art. 15 da Constituição colombiana, promulgada em 1991 dispõe que “a correspondência e demais formas de comunicação privada são invioláveis. Só podem ser interceptadas ou registradas mediante ordem judicial, e nos casos e com as formalidades estabelecidas em lei”. Por seu turno, a Constituição Política do Peru vigente a partir de 1993 consagra o direito à inviolabilidade da correspondência no art. 10:

[...] o segredo e a inviolabilidade de suas comunicações e documentos privados. As comunicações, telecomunicações e seus instrumentos só podem ser abertos, incautos, interceptados ou sofrerem intervenção por meio de ordem judicial motivada do juiz, com as garantias previstas em lei.⁵⁰

Por fim, a atualíssima Constituição da República Boliviana da Venezuela de 1999 refere-se concreta e especificamente em seu art. 48 sobre o segredo das correspondências dispondo que:

[...] será garantido o direito ao segredo e inviolabilidade das comunicações privadas em todas as suas formas. Não poderão ser interferidas sem ordem de um tribunal competente, com o cumprimento das disposições legais e preservando-se o segredo privado que não guarde relação com o correspondente processo.⁵¹

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ ROCHA, O monitoramento..., op. cit.

⁴⁹ PAIVA, A interceptação..., op. cit.

⁵⁰ Ibidem

⁵¹ ROCHA, O monitoramento..., op. cit.

Como se pode notar, de uma legislação com ampla possibilidade, como no caso do Reino Unido, chegando-se à plenitude da defesa do direito à privacidade destacado na Constituição da Bolívia, salvo com autorização judicial, a regulamentação da permissão ou proibição do monitoramento do meio eletrônico tem gerado um intenso debate legal.⁵²

Certamente, estes debates não perdurarão por muito tempo, sendo mais coerente que apenas em hipóteses determinadas por lei poderá ocorrer a viabilidade de interceptar as comunicações no trabalho que não venham a ser ilegais, por isso não convém dar *carta branca* ao empregador, nem ainda, proibir-lhe de vez que faça o monitoramento levando-se em conta o direito à privacidade do trabalhador, assim como o estrito tratamento que deve ser dado à informação, a busca de uma legislação, mas que seja flexível diante do caso concreto é que se apresenta como mais coerente.

4 DISPOSIÇÃO DE CLÁUSULA DE AUTORIZAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

A cláusula coletiva permissiva da invasão de privacidade (termo de sigilo) tem o mérito de eliminar o questionamento da licitude do rastreamento quanto ao *e-mail* corporativo, já que, mediante negociação coletiva, os próprios empregados expressamente ou mediante o compromisso de utilização dos recursos somente para o exercício de sua atividade, por meio dela permite o procedimento.

Isoladamente, o empregado não tem poder de barganha, submetendo-se à vontade do empregador. Mas mediante intervenção do sindicato, que possibilitará o fortalecimento dos empregados por meio da vontade coletiva em acordo coletivo empresarial ou convenção coletiva categorial, e a discussão dos limites e condições do monitoramento, não parece haver qualquer empecilho no estabelecimento de cláusulas reguladoras do uso do equipamento.⁵³

Quanto ao *e-mail* particular, de utilização autorizada no serviço, descabe a cláusula de renúncia. Cuidando-se de correspondência de conteúdo em princípio inviolável,

⁵² PAIVA, A interceptação..., op. cit.

⁵³ Importante destacar que algumas providências e precauções devem ser tomadas pela empresa no caso de monitoração do teor de *e-mails* e de acessos à Internet. A principal delas é a clara e inequívoca ciência dos empregados sobre estes procedimentos. Os funcionários devem conhecer todas as regras para a utilização do correio eletrônico e Internet, sendo que a empresa deve especificar o que pode ou não ser acessado, o tempo de acesso e, ainda, o conteúdo dos *e-mails* permitidos e proibidos. Também é fundamental que os funcionários tenham claro de que maneira será realizado o monitoramento e quais são as punições àqueles que não respeitarem as regras impostas. Este comunicado pode ser feito por meio de um memorando interno, com assinatura de recebimento pelo empregador ou por palestras explicativas realizadas pelo corpo técnico da empresa. Com isto, fica claro que com as devidas precauções, a monitoração dos acessos à web, assim como do teor dos *e-mails* enviados e recebidos pelos funcionários, é totalmente possível de ser realizada. Afinal, é um direito do empregador fiscalizar e exigir a correta utilização das ferramentas de trabalho colocadas à disposição da sua equipe de trabalho (MASSINI JÚNIOR, Nelson; BEBER, Karolen Gualda. Monitoramento do uso da Internet: como deve agir o empregador. **Comunidade RH Artigos**. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/020204-monitoramentoweb.shtm>>. Acesso em: 2 mar. 2006).

somente por exceção será possível o conhecimento do conteúdo. Em ocorrendo desconfiância de abuso do servidor patronal ou de utilização indevida pelo empregado, o empregador deverá postular autorização judicial para a leitura, respondendo pelos danos que vier a praticar, ou então assumir a responsabilidade do rastreamento material se entender estar diante de estado de necessidade que justifique o procedimento.

O empregador poderá exercer o controle tecnológico sobre seus trabalhadores, desde que conte com indícios suficientes de que esteja havendo desvio na utilização dos meios de produção e atendendo a estritos critérios de *idoneidade*, *necessidade* e *proporcionalidade*, a utilização de medidas de vigilância e controle que sirvam aos fins a que se pretendam causando o menor impacto possível sobre a intimidade e a dignidade do trabalhador, mas não vetando esse controle em todos os casos.⁵⁴

Tal monitoramento deve seguir uma espécie de caminho que leve ao conhecimento do conteúdo do *e-mail* em último caso e desde que existam suficientes indícios de conduta ilegítima por parte do empregado.

O acesso ao conteúdo deve ser restrito e conhecido somente quando conduza irre-mediavelmente a um possível ato ilícito⁵⁵ ou que enseje uma das modalidades de justa causa prevista na CLT. Devendo recorrer-se primeiramente para a certificação da falta grave por meio da verificação do *subject* ou o destinatário do mesmo, para que mediante suspeitas seja adentrado no seu conteúdo para a comprovação dos indícios sugeridos.

A comunicação será vigiada e controlada, unicamente, se o empregador estiver legalmente obrigado a proceder ou tiver razões suficientes para crer que o empregado está cometendo uma infração penal ou falta disciplinar grave.

São essas, portanto as primeiras diretrizes estabelecidas para nortear a utilização dos instrumentos tecnológicos inseridos na empresas. Espera-se que as idéias acima expostas sirvam como um mecanismo de orientação para todos os estudiosos das relações trabalhistas no sentido de minimizar as injustiças que vêm sendo feitas quando do trato dessas questões tanto por parte dos empregados como dos empregadores.

5 CONCLUSÕES

Em função da globalização, verifica-se a substituição gradativa do meio físico pelo virtual ou eletrônico, isto em função de adaptações para necessárias adequações das empresas em relação à sua capacidade de interação com a economia global. Com isto, cada vez mais os empregados são direcionados à utilização de meios eletrônicos,

⁵⁴ MASSINI JÚNIOR, Nelson; BEBER, Karolen Gualda. Monitoramento do uso da Internet: como deve agir o empregador. *Comunidade RH Artigos*. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/020204-monitoramentoweb.shtm>. Acesso em: 2 mar. 2006.

⁵⁵ Nesse mesmo sentido entende Santos Cifuentes que: "*Simplemente hay casos em que, según lãs circunstancias, tal ejercicio puede ser antijuridico. Si, por ejemplo, a través de la libertad de información se comete um hecho ilícito, el orden jurídico debe reaccionar en su defensa*" (CIFUENTES, Santos. *Derechos personalísimos*. 2. ed., atual. e ampl. Buenos Aires: Aditorial Astrea, 1995. p. 586).

tanto para comunicações internas, como para o fato de estarem ligados à empresa a cada hora de seu dia.

Assim, pode-se dizer que o *e-mail* ou correio eletrônico corporativo nada mais é do que uma correspondência em nome da empresa, equivalendo a um documento escrito em papel timbrado, pois vai com a chancela da empresa, compondo o conjunto de equipamentos e materiais colocados a disposição do empregado para a execução de suas tarefas.

O empregado tem direito, inegavelmente, à sua privacidade e intimidade. O empregador, por outro lado, é responsável pelos atos de seus empregados. A utilização do *e-mail* da empresa, com o seu domínio, torna a empresa passível de responsabilização pelos atos provocados pelos seus funcionários, conforme Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal.

Se um empregado utiliza o *e-mail* da empresa, com o domínio próprio, para divulgar mensagens pornográficas, ofensivas ou mesmo atentatórias à ordem pública, tal comportamento vinculará a empregadora, que será responsável pelo fato. E o fundamento da responsabilidade da empresa está justamente na ausência de fiscalização de tal empregado. A culpa *in vigilando* ou *in eligendo* estará caracterizada, determinando a responsabilização da empregadora.

Deve-se ressaltar que o *e-mail* fornecido ao empregado é para desempenho de suas atividades, ou seja, para que possa desenvolver seu trabalho. O computador é equipamento da empresa e seus *softwares* também é propriedade da empresa-empregadora. Dessa forma, está claro que o ambiente não é adequado para que o empregado veicule ou receba qualquer tema voltado à sua intimidade e privacidade.

Contudo, as relações sociais e, especialmente, as relações entre empregador e empregado devem ser regidas pelo princípio da lealdade entre as partes. Além disso, a garantia da intimidade e privacidade são bens constitucionalmente protegidos. Dessa forma, pode-se afirmar que a atitude da empresa, de controlar os *e-mails* de seus empregados, deve estar firmada no princípio da lealdade. Para tanto, o empregado não pode ser surpreendido pela fiscalização da empresa quando, em nenhum momento do contrato de trabalho, tal regra estava expressa.

Dessa maneira, entende-se essencial que o empregado seja avisado de forma clara e inequívoca sobre o poder de fiscalização da empresa de seu correio eletrônico, assim como deve ficar inequivocamente demonstrado que o *e-mail* da empresa deve ser utilizado apenas para questões profissionais, sendo vedado qualquer tipo de veiculação estranha aos fins da empresa e dos objetivos da empregadora.

Melhor seria, desde a contratação, já constasse cláusula expressa de tal conteúdo. O regramento claro traduzirá a postura inequívoca e firme da empresa no sentido de fiscalizar, deixando a relação explícita e sem qualquer dúvida para as partes. Portanto, a bem da lealdade, é importante que o empregado conheça claramente as regras que vão disciplinar o policiamento do correio eletrônico.

Se o poder do empregador deve prevalecer, admite-se que a clara sinalização, por parte da empresa, deve estar presente. O aviso, que deve constar do contrato

de trabalho ou do regulamento da empresa deve ser objeto de advertências periódicas, deve refletir a lealdade da situação, de forma que torne claro que o *e-mail* é um instrumento de trabalho, submetido a regras nítidas da empresa e que o seu conteúdo será sistematicamente analisado pela empregadora.

Quanto ao *e-mail* particular, de utilização autorizada no trabalho, descabe a cláusula de renúncia. Cuidando-se de correspondência de conteúdo em princípio inviolável, somente por exceção será possível o conhecimento do conteúdo. Em ocorrendo desconfiância de abuso do servidor patronal ou de utilização indevida pelo empregado, o empregador deverá postular autorização judicial para a leitura, respondendo pelos danos que vier a praticar, ou então assumir a responsabilidade do rastreamento material se entender estar diante de estado de necessidade que justifique o procedimento.

O empregador poderá exercer o controle tecnológico sobre seus trabalhadores, desde que conte com indícios suficientes de que esteja havendo desvio na utilização dos meios de produção e atendendo a estritos critérios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade, a utilização de medidas de vigilância e controle que sirvam aos fins a que se pretendam causando o menor impacto possível sobre a intimidade e a dignidade do trabalhador.

Não há premissas legais sobre o assunto no direito atual que viabilizem uma correta aplicação do direito, pois o mais correto seria uma reestruturação do direito a intimidade adequando-o as novas tecnologias da informação para que não permitam decisões radicais que pendam apenas em benefício de uma das partes. Dessa forma, ter-se-iam definidos os limites de atuação dos empregadores, bem como, os limites de atuação dos empregados em relação aos equipamentos e à navegação por meio eletrônico.

Assim, acredita-se que não há como não vulnerar os direitos constitucionalmente protegidos (intimidade, privacidade, imagem e dentre outros), devendo, no entanto, o empregador, optar, sensata e ponderadamente, por políticas adequadas de controle da atividade que favoreçam um ambiente de trabalho relaxado e confiável que proporcione autonomia e intimidade, evitando o receio, a pressão e o mal estar dos trabalhadores por meio de condutas excessivas derivadas do poder empresarial.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, José Dias. **Da Responsabilidade Civil**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. v. I.

ALMEIDA, Cleber Lúcio. **Abuso do Direito no Processo do Trabalho**. Belo Horizonte: Inédita, 2000.

ALMEIDA, Maria Christina de. Uma reflexão sobre o significado do princípio da proporcionalidade para os direitos fundamentais. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, ano 30, n. 30, 1998.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O Princípio Jurídico Constitucional Fundamental da Dignidade Humana no Direito do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 21, jul. 1989.

AMARAL, Francisco. **Direito Civil: Introdução**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

ANDRADE, José Carlos Vieira. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**. Coimbra: Almedina, 1987.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A correspondência eletrônica do empregado (e-mail) e o poder diretivo do empregador. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, ano 10, n. 40, jul./set. 2002, p. 96-121.

ASSIS, A. Liquidação do dano. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 759, 1999.

AVALONE FILHO, Jofir. A ética, o Direito e os poderes do empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 3, n. 32, jun. 1999. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1151>>. Acesso em: 26 dez. 2005.

BACELAR, Margareth de Freitas. **O Direito do Trabalho na era Virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BARBERO, D. **Sistema Del Derecho Privado**. Tradução de Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires: Europa-América, 1967. v. 2.

BARROS, Suzana de Toledo. **O princípio da proporcionalidade e o controle da constitucionalidade das leis restritivas de direitos fundamentais**. Brasília: Brasília Jurídica, 1996.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Comentários à Constituição do Brasil de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. v. 1.

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

BITTAR, C. A. **Reparação civil por danos morais**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 1986.

CASTELO, Jorge Pinheiro. A prova do dano moral trabalhista. **Revista de Direito Trabalhista**. v. 8, n. 9, p. 6-15, jul. 2002.

CAVALIERI FILHO, S. **Programa de responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

CIFUENTES, Santos. **Derechos personalísimos**. 2. ed. atual. e ampl. Buenos Aires: Aditorial Astrea, 1995.

COIMBRA, Márcio Chalegre. A inviolabilidade dos e-mails. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 47, nov. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1787>>. Acesso em: 5 mar. 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. Fundamento dos Direitos Humanos. **Revista Cultura de Direitos Humanos**, ago. 2001.

_____. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

CÓRDOBA, Jorge E.; TORRES, Julio C. Sánchez. **Derechos Personalísimos** (o de la personalidad o iura in persona ipsa). Córdoba/Argentina: Alceroni, 1996.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

CUPIS, Adriano de. **Os Direitos da personalidade**. Tradução de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caeiro. Lisboa: Moraes, 1961.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na Legislação Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. v. 4.

_____. **Conflito de normas**. São Paulo: Saraiva, 1996.

_____. **Curso de Direito Civil brasileiro**. Teoria geral do Direito Civil. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1996. v. 1.

DURVAL, Hermano. **Direito à imagem**. São Paulo: Saraiva. 1988.

E-MAILS maldosos podem dar demissão. **O Estado do Paraná**, Curitiba, 4 jul. 2005. Editorial.

FACHIN, Zulmar Antônio. **Direito Humano Fundamental de não ser Torturado: Os Avanços Normativos e as Dificuldades na sua Concretização**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2004.

FARIAS, Edílson P. **Colisão de Direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação**. 2. ed. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2000.

FELIPE, J. F. A. **Indenização nas obrigações por ato ilícito**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

FORTES, Vitória Carvalho. Os princípios específicos do Direito do Trabalho. **Rede Jurídica**. Disponível em: <http://www.redejuridica.com.br/artigos_view.jsp?id=531>. Acesso em: 3 mar. 2006.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Instituições de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 1988.

_____. Reparação do dano moral. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 631, 1995.

FUGIE, Érika Harumi. Articulação entre a colisão de direitos da personalidade e o princípio da proporcionalidade. **Revista de Ciências Jurídicas**, Maringá, n. 1, 1999, p. 86.

GALDÓS, Jorge M. Correo electrónico y responsabilidad. Algunas aproximaciones. Derecho y nuevas tecnologías In: PALAZZI, Pablo A. Derechos personalísimos. **Derecho y Nuevas Tecnologías**, Buenos Aires, ano 3, n. 4/5, p. 601-675.

GODINHO, Maurício Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Orlando. **Obrigações**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

GONÇALVES, Sérgio Ricardo Marques. E-mail x empregados: é legal o monitoramento pela empresa?. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 53, jan. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2509>>. Acesso em: 4 mar. 2006.

LAVOR, Francisco Osani de. Indenização do dano moral no processo do trabalho. **Síntese Trabalhista**. São Paulo, n. 136, out. 2000, p. 115-123.

LISBOA, Roberto Senise. Inviolabilidade de Correspondência na Internet. **Revista Direito Eletrônico**, ano 1, n. 1, jul./ago. 2003.

LORENZETTI, Ricardo Luiz. **Fundamentos do Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2005.

MASSINI JÚNIOR, Nelson; BEBER, Karolen Gualda. Monitoramento do uso da Internet: como deve agir o empregador. **Comunidade RH Artigos**. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigosmonitoramento>>. Acesso em: 2 mar. 2006.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

MENDES, R. B. **Dano moral e obrigação de indenizar: critérios de fixação do quantum**. Campo Grande: UCDB, 2000.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. Parte especial. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983. tomo 7.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 18. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, Walter. **Direito à própria imagem**. São Paulo. Saraiva, 1977.

MOTTA, Silvio; DOUGLAS, William. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Impetrus, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, J. M. Leoni Lopes de. **Direito Civil**. Teoria geral do Direito Civil. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000. v. 2.

OLIVEIRA, M. G. P. **Dano moral**. Proteção jurídica da consciência. São Paulo: Editora de Direito, 1999.

PAIVA, Mario Antonio Lobato de. A interceptação do correio eletrônico. **Artigos Jurídicos**. Disponível em:<<http://www.advogado.adv.br/artigos/2002/mlobatopaiva/correioeletronico>>. Acesso em: 2 mar. 2006.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 60, nov. 2002. Disponível em:<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3486>>. Acesso em: 2 mar. 2006.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

_____. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

PINTO, C. A. da M. **Teoria geral do Direito Civil**. 3. ed. Coimbra: Coimbra, 1999.

REIS, Clayton. **Avaliação do dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

ROCHA, Marcelo Oliveira. O monitoramento dos e-mails no ambiente de trabalho. **Última Instância Revista Jurídica**. Disponível em:<http://ultimainstancia.uol.com.br/ensaios/ler_noticia.php?idNoticia=18505>. Acesso em: 2 mar. 2006.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**. Parte geral. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. v. 1.

ROLIM, Luciano Sampaio Gomes. Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 56, abr. 2002. Disponível em:<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2855>>. Acesso em: 4 mar. 2006.

SANTOS, A. J. **Dano moral indenizável**. 2. ed. São Paulo: Lejus, 1999.

SEVERO, S. **Os danos extrapatrimoniais**. São Paulo: Saraiva, 1996.

SILVA, Edson Ferreira da. **Direito à intimidade**. De acordo com a doutrina, o direito comparado, a Constituição de 1988 e o Código Civil de 2002. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 13. ed. rev. São Paulo: Malheiros, 1999.

_____. A dignidade da pessoa Humana como valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, n. 212, abr./jun. 1998.

SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de e-mails e sites, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregador. Abrangência e limitações. **Revista LTr**, v. 70, n. 01, jan. 2006, p. 65-71.

SILVA, W. M. **O dano moral e sua reparação**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituição de Direito do Trabalho**. 20. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002. v. 2.

SÜSSEKIND, Arnaldo; CARVALHO, Luiz Inácio B. Carvalho. **Direito do Trabalho e Previdência Social**. Pareceres. São Paulo: LTr, 2002, v. X.

VIVIAN, Daniela. Não é assim como parece: a questão do monitoramento do acesso à internet e do e-mail no ambiente de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 732, 7 jul. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6981>>. Acesso em: 5 mar. 2006.

ZENUN, A. **Dano moral e sua reparação**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.