

CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PRESERVAÇÃO DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR E O PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR

USE OF EMAIL AT WORKS PLACE: THE WORKERS INTIMATE PRIVACY PRESERVATION VERSUS THE EMPLOYERS POWER OF FISCALIZATION.

¹ ALVES, A.J.C; ² RODRIGUES, A.A.

^{1e2}Curso de Direito das Faculdades Integradas de Ourinhos - FIO

RESUMO

O presente estudo pretende abordar a preservação da intimidade e privacidade do empregado e os limites do poder de fiscalização do empregador no ambiente de trabalho no que se refere ao e-mail eletrônico, tema de diversas discussões nas relações trabalhistas, uma vez que a violação indevida da privacidade do trabalhador pode gerar consequências ao empregador. Tem por objetivo principal contribuir para uma solução em relação ao conflito entre os direitos fundamentais na relação privada de emprego, buscar o equilíbrio respeitando o poder disciplinar do empregador e a intimidade do trabalhador.

Palavras-chave: Intimidade. Privacidade. Fiscalização. Empregado. Empregador. E-Mail Eletrônico.

ABSTRACT

This study aims to address the preservation of intimacy and employee privacy and limits the employer's supervisory powers in the workplace with regard to the electronic e-mail, the subject of several discussions on labor relations, since improper violation of worker privacy can generate consequences to the employer. Its main objective is to contribute to a solution in relation to the conflict between the fundamental rights on private employment relationship, seek a balance respecting the disciplinary power of the employer and the intimacy of the worker.

Keywords: Intimacy. Privacy. Supervision Power. Preservation. Emails Inbox.

INTRODUÇÃO

A tecnologia mundial cresceu demasiadamente nos últimos anos, viabilizando a ascensão da informática e da Rede Mundial de Computadores. A internet, advinda deste grande avanço, possibilita o acesso a quaisquer informações sobre variados assuntos em um curto espaço de tempo e de forma simplificada e, além disso, facilita a comunicação entre pessoas, no qual podem, através dela, se comunicar estando em qualquer lugar do mundo. No ambiente de trabalho não é diferente, conforme explanam Érica Cristina Paiva Cavalcante Moreira e Sérgio Cabral dos Reis:

A internet 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. ^[157]

Apesar de muito facilitar as tarefas realizadas no dia a dia, o avanço das tecnologias de informação favoreceu também o surgimento de conflitos na esfera laboral, envolvendo a relação do empregador com seu empregado, no tocante ao poder fiscalizatório do primeiro e os direitos fundamentais indispensáveis e inerentes ao segundo.

O presente trabalho tem como objetivo discutir até em que ponto o empregador pode se utilizar de seu poder empregatício para fiscalizar o empregado, de forma que a intimidade deste não seja violada no ambiente de trabalho. Ademais, discorre acerca das consequências ao empregador caso haja um monitoramento exacerbado por parte do mesmo, principalmente quando se trata de e-mail eletrônico do obreiro, instrumento muito utilizado no ambiente de trabalho pelo fato de permitir a troca rápida de mensagens. Estão em confronto nessa discussão princípios de grande importância: aqueles que legitimam o empregador a realizar o poder de fiscalização e direção em razão da defesa de seu patrimônio, e o princípio da privacidade e da intimidade do empregado, direitos de personalidade elencados na Constituição Federal.

Será estudada a diferença entre o e-mail corporativo e o e-mail particular do empregado, e as regras sobre o monitoramento de cada um deles. Além disso, uma breve análise do uso do aparelho celular e sua fiscalização no ambiente laboral será realizada, embora fora do tema principal, porém não menos importante, já que atualmente, devido ao grande avanço da tecnologia - já mencionado - os aparelhos celulares também evoluíram em suas funções, permitindo também o acesso ao correio eletrônico de forma rápida e facilitada.

O estudo é de grande valia, já que ainda não existem normas na legislação brasileira que tratam de forma específica e aprofundada o assunto abordado neste trabalho.

MATERIAL E MÉTODOS

Para o pleno desenvolvimento deste trabalho foram consultados livros dedicados ao tema, bem como obras voltadas para assuntos correlatos. Após a coleta, foram fichados e catalogados, analisados e interpretados às luzes das teorias pertinentes. Também realizou-se pesquisa a partir de fontes eletrônicas disponíveis na Internet, como forma de complementar os materiais coletados, permitindo o confronto entre dados tradicionais e eletrônicos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A intimidade e a vida privada são direitos de personalidade, fundamentais ao desenvolvimento do ser humano e estão regulamentados pela atual Constituição brasileira, sendo assim “direitos constitucionais”. Nesse sentido, são inerentes a todo e qualquer indivíduo, irrenunciáveis e imprescritíveis, tendo como objetivo principal o respeito e a proteção à dignidade humana.

Amparados no art. 5º, inciso X da Constituição Federal, é assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral se a intimidade e a privacidade - além da honra e da imagem, também presentes no referido artigo - forem violadas.

Alguns doutrinadores estabelecem distinção entre direito à intimidade e direito à vida privada.

Conforme ensina Calvo (2009),

A intimidade qualquer pessoa tem, em qualquer lugar onde se encontre, pois, ela significa a esfera mais íntima, mais subjetiva e mais profunda do ser humano, como as suas concepções pessoais, seus gostos, seus problemas, seus desvios, etc.

Desse modo, a intimidade garante ao empregado a liberdade de escolha quanto a seus princípios religiosos, políticos, às suas tendências sexuais, preferências e ideias sem ter a necessidade de declará-las a terceiros. Já o direito a privacidade possui um sentido mais amplo, é um direito natural, que se constitui na escolha do empregado de divulgar ou não o que é íntimo, conforme também os ensinamentos de Calvo (2009),

A privacidade é uma forma de externar essa intimidade, que acontece em lugares onde a pessoa esteja ou se sinta protegida da interferência de estranhos, como a casa onde mora.

Há ainda os que não estabelecem distinção entre intimidade e privacidade. O que se pode afirmar é que ambos estão ligados à integridade moral do empregado, limitando a atuação do empregador no exercício de seu poder de direção e fiscalização no ambiente de trabalho.

Embora o Direito do Trabalho não faça menção expressa aos direitos de intimidade e privacidade, o empregador não pode interferir de maneira ilícita nas escolhas traçadas pelo empregado, tais escolhas relacionadas, por exemplo, no tipo de amizade estabelecida, sua preferência sexual ou suas origens raciais. Tais

violações, como já esclarecido, poderão ensejar reparação por dano material ou moral.

A preservação do trabalhador no ambiente de trabalho é de suma importância, portanto, para isso, o meio ambiente laboral deve ser preservado, objetivando a qualidade de vida, o bem estar, a saúde e a segurança do trabalhador. Sabendo-se que o ambiente de trabalho faz parte do meio ambiente em geral, é clara a impossibilidade de se alcançar uma sadia qualidade de vida sem qualidade de trabalho, em um ambiente decente e em seguras condições. Dessa forma, o empregador deve zelar pela integridade física e psicológica de seus empregados.

No que tange à importância da preservação do trabalhador no ambiente de trabalho, decide o TRT da 2ª Região:

AMBIENTE DE TRABALHO. DEVER DO EMPREGADOR PRESERVAR E ZELAR PELA SAÚDE E INTEGRIDADE FÍSICA DO TRABALHADOR. Em se tratando de meio ambiente do trabalho, o empregador deve tomar todas as providências que estão ao seu alcance para evitar acidentes. As disposições contidas na NR. 1, da Portaria 3214/78, item 1.7, letras a; b, I e II e c, I e II estabelecem que: "Cabe ao empregador: a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; b) elaborar ordens de serviço sobre segurança do trabalho, dando ciência ao empregado com os seguintes objetivos: I- prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho, divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir (...) c) informar os trabalhadores: I- os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho; II- os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa". O contrato de trabalho, de caráter sinalagmático, traz obrigações recíprocas às partes. O empregado obriga-se a colocar à disposição do empregador sua força de trabalho e a cumprir as regras fixadas no contrato, bem como as decorrentes de lei. Por outro lado, cabe ao empregador inúmeras obrigações, dentre elas, e a mais importante (cláusula implícita no contrato), a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador, dimensão do direito da personalidade vinculado à dignidade humana. É dever do empregador preservar e zelar pela saúde e integridade física do trabalhador, tendo em vista a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, princípios elevados a direitos fundamentais pela Constituição Federal de 1988. A culpa foi encontrada na ausência de medidas preventivas realmente eficazes, as quais deveriam ser adotadas. Cabe ao empregador tomar todas as medidas que estão ao seu alcance para preservar a higiene do ambiente de trabalho, em observância ao princípio da prevenção, que rege o Direito Ambiental (artigos 70., XXII, 225 e 200, VIII da CF/88).

(TRT-2 - RO: 928006820095020 SP 00928006820095020384 A20, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 07/05/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 17/05/2013)

O art. 2º da CLT, em seu caput, confere ao empregador o poder diretivo, o qual o permite controlar, vigiar e fiscalizar o empregado com o objetivo de avaliar o cumprimento de suas obrigações para que o empregador possa, eventualmente,

adotar medidas disciplinares, destacando, ainda, sua responsabilidade perante os riscos da atividade econômica:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Amauri Mascaro do Nascimento sustenta que o poder de direção, previsto no artigo supracitado, é uma "faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida".

Como forma de proteger o seu patrimônio, o empregador utiliza-se de vários procedimentos de natureza organizacional, como é caso da verificação do e-mail do funcionário, considerado principal fato gerador de conflitos entre a privacidade do empregado e o poder de direção do empregador. Isso porque é um meio de comunicação de baixo custo, rápido e economiza papel, vez que seu uso se dá em computadores ou celulares, bastando ter acesso à rede de internet, sendo, por esse motivo, muito utilizado pelas empresas. Entretanto, seu uso de forma indevida pode gerar problemas ao empregado.

O e-mail pode ser corporativo ou particular, sendo este último mais pessoal e íntimo do funcionário, onde seu acesso pode se dar por qualquer meio de comunicação eletrônico. Já o e-mail corporativo só pode ser acessado pelo computador fornecido pela empresa aos empregados, e somente permitido para assuntos profissionais, salvo quando o empregador autorizar de forma expressa sua utilização para fins particulares.

O monitoramento do e-mail no ambiente de trabalho fica a mercê do poder regulamentar que é conferido ao empregador, por não possuir uma normatização específica na legislação trabalhista. Esse poder regulamentar compreende o poder do empregador de fixar normas disciplinadoras em relação às condições gerais e específicas relativas à prestação de serviços por parte do empregado, tendo como finalidade manter a ordem interna na empresa. Vale ressaltar que é necessário que exista um limite a esse poder fiscalizatório no que tange ao monitoramento de e-mail no âmbito laboral, de modo que não seja afetada a dignidade da pessoa humana do trabalhador, já que esse antes de tudo é considerado cidadão.

Ao mesmo tempo em que a tecnologia representa um avanço, acarreta uma ameaça ao direito fundamental à intimidade e à privacidade.

Conforme afirma Ribeiro (208,p.49),

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

Uma das razões que leva a prática de verificação de e-mails é que na relação de emprego é o empregador quem detém o direito de propriedade e que assume os riscos do empreendimento, respondendo assim pelos danos causados por seus empregados a terceiros ou até mesmo a outros empregados, tendo também o dever de evitar que informações sigilosas se tornem públicas, assim como a possibilidade da entrada de vírus, causando prejuízo à entidade empresária.

Como justifica Junior (2008, p. 96):

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

O empregado deve obedecer ao poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar conferido ao empregador, pois, violando tal dever exposto no contrato de trabalho, o empregado estará sujeito às punições disciplinares, como no caso de advertência, suspensão contratual não superior a 30 dias e justa causa (art. 482, CLT).

Como já exposto, além do direito de propriedade garantido ao empregador pela Constituição Federal, a mesma também protege os direitos do empregado, como a privacidade e a intimidade, estes considerados fundamentais aos cidadãos, ocasionando uma colisão de princípios entre as partes. Nesse caso, para solucionar os conflitos gerados por essa colisão dos princípios, deve-se levar em conta que a dignidade da pessoa humana é um valor supremo, prevalecendo, portanto, os valores pessoais sobre os materiais.

O teor da decisão destacada abaixo trata sobre o conflito entre poder de direção versus intimidade e privacidade do empregado, reconhecendo a violação da dignidade da pessoa humana:

"ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado." (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

O ministro do STF Marco Aurélio M. F. Mello, quando ainda Ministro do TST, ressalta:

[...] Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico. (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min.Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

Portanto, havendo controvérsia entre os direitos fundamentais à intimidade e à privacidade do empregado com os direitos de propriedade e de livre iniciativa do empregador, deve o magistrado aplicar o princípio da ponderação como meio de solução do conflito.

De acordo com Belmonte (2004, p.73):

O juízo de ponderação visa a estabelecer a solução de tal conflito, fundamentando-se em três princípios, quais sejam: o da unidade da Constituição, que consiste na interpretação sistemática das normas e dos princípios; o da concordância prática, obtida por meio da harmonização que permita o melhor equilíbrio possível entre os princípios colidentes na busca da máxima concretização dos direitos envolvidos; e o da proporcionalidade, que objetiva, por meio de balanceamento e do estabelecimento de limites, a prevalência de um direito sobre o outro, quando absolutamente necessário para a resolução do conflito.

O e-mail corporativo deve ser utilizado estritamente para assuntos relacionados ao trabalho, não exigindo privacidade, pois é o empregador que disponibiliza seus próprios equipamentos e sistemas para que sejam atendidas as necessidades profissionais do empregado. Portanto, é importante que o trabalhador use-o de forma correta, sem fins particulares, caso contrário a empresa sofrerá as consequências impostas por lei, como prevê o art. 932, inciso III, e 933 do Código Civil, que estabelecem a responsabilidade do empregador pela reparação civildos atos praticados pelo empregado no exercício de sua função ou em razão dela, mesmo não havendo culpa de sua parte. Dessa forma, como forma de proteger

a empresa, poderá o empregador ter acesso ao conteúdo material por meio de rastreamento, sendo permitido controlar os sites visitados pelo empregado para evitar o vazamento de informações sigilosas, a perda de produtividade, o acesso a conteúdos impróprios no ambiente laboral que podem constituir atividade ilegal ou abusiva, entre outras justificativas.

Verifica-se na decisão do TRT da 10ª Região o reconhecimento da responsabilidade do empregador por atos praticados por seu empregado utilizando-se do e-mail corporativo.

JUSTA CAUSA. E-MAIL. PROVA PRODUZIDA POR MEIO ILÍCITO. NÃO-OCORRÊNCIA. Quando o empregado comete um ato de improbidade ou mesmo um delito utilizando-se do e-mail da empresa, esta em regra, responde solidariamente pelo ato praticado por aquele. Sob este prisma, podemos então constatar o quão grave e delicada é esta questão, que demanda a apreciação jurídica dos profissionais do Direito. Enquadrando tal situação à Consolidação das Leis do Trabalho, verifica-se que tal conduta é absolutamente imprópria, podendo configurar justa causa para a rescisão contratual, dependendo do caso e da gravidade do ato praticado. Considerando que os equipamentos de informática são disponibilizados pelas empresas aos seus funcionários com a finalidade única de atender às suas atividades laborativas, o controle do e-mail apresenta-se como a forma mais eficaz, não somente de proteção ao sigilo profissional, como de evitar o mau uso do sistema internet que atenta contra a moral e os bons costumes, podendo causar à empresa prejuízos de larga monta. (proc nº 00613-2000-013-10-00-7 RO relatora: Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro. Julgado em 26/06/2002. Publicado em 19/07/2002. TRT 10).^[182]

À vista disso, no ato da admissão, aconselha-se ao empregador orientar e instruir o empregado sobre as normas de uso do sistema e a correta utilização dos e-mails e das páginas acessadas, ou seja, apresentá-lo à "política de uso" da empresa. Dessa forma, a empresa estará agindo com legalidade, bom senso e por consequência estará evitando problemas futuros, já que o empregado foi previamente cientificado. Segundo Belmonte (2004, p.92):

A empresa deve dar ciência aos empregados das condutas que não são admitidas pela empresa; de eventuais limitações no uso dos equipamentos eletrônicos e penalidades decorrentes da transgressão; bem como conscientizar os seus empregados, de forma a evitar a prática de atos que possam lhe causar prejuízos.

O mau uso do e-mail corporativo justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme é evidenciado no julgado abaixo transcrito:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. USO INDEVIDO DE CORREIO ELETRÔNICO. QUANDO SE CARACTERIZA. Prova que evidencia a utilização do email funcional, pelo empregado, para difundir informações tendentes a denegrir a imagem da empregadora.

Constitui justa causa para a despedida o uso indevido do correio eletrônico fornecido pelo empregador, não se podendo cogitar de infração ao disposto no artigo 5º, inciso XII da CF, já que o serviço de "e-mail" é ferramenta fornecida para uso estritamente profissional. Sentença mantida. (Relator: FLAVIO PORTINHO SIRANGELO. Origem: 3ª Vara do Trabalho de Canoas. Acórdão - Processo 0016800-02.2007.5.04.0203. RO. Data: 03/09/2008).
[179]

Já o e-mail pessoal é de propriedade exclusiva de quem o detém, considerado inviolável pela própria Constituição, que assegura o direito à intimidade, à privacidade e ao sigilo de correspondência. O empregador não tem o poder de fiscalizar o correio eletrônico pessoal do empregado, mesmo que o acesso seja realizado no ambiente e durante a jornada de trabalho, uma vez que este só é utilizado para fins particulares e, portanto, não diz respeito a empresa. Ao verificar o conteúdo do e-mail pessoal do trabalhador, o empregador está invadindo sua privacidade e violando um direito fundamental, além de configurar abuso de direito, previsto no artigo 187 do Código Civil, dando ao empregado o direito à indenização. A fiscalização só não será considerada ilegal se houver prévia autorização do empregado ou ordem judicial.

Neste sentido, uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 2ª Região:

JUSTA CAUSA – “E-MAIL” caracteriza-se como correspondência pessoal. O fato de ter sido enviado por computador da empresa não lhe retira essa qualidade. Mesmo que o objetivo da empresa seja a fiscalização dos serviços, o poder diretivo cede ao direito do obreiro à intimidade (CF, art.5º, inc.VIII). Um único “email”, enviado para fins particulares, em horário de café, não tipifica justa causa. Recurso provido. (TRT 2ª R. – 2000034734-0 (2000000387414) – 6ª T. – Rel. Juiz Fernando Antônio Sampaio da Silva – DOESP 08/08/2000).

Não obstante, é lícito ao empregador bloquear o acesso a sites - pelos computadores da empresa - que podem prejudicar o desempenho do empregado, sendo esta uma alternativa para evitar possíveis desentendimentos.

O tema também gera dúvidas quando se trata do uso do aparelho celular no expediente de trabalho. O resultado do avanço da tecnologia no Brasil é a existência de mais celulares do que habitantes. O aparelho, antes apenas com a finalidade de realizar ligações, teve um grande progresso tecnológico e conta hoje com a instantaneidade dos aplicativos de comunicação, como o Whatsapp, que permite a troca de mensagens, imagens, vídeos e áudios, assim como o uso do e-mail, utilizado com frequência devido ao rápido e fácil aproveitamento. O acesso a toda essa tecnologia se torna possível bastando apenas estar conectado a uma rede

móvel.

Inevitavelmente isso alcançou também o ambiente laboral, o que pode afetar a execução do serviço. Como já aludido, não é permitido a fiscalização do correio eletrônico pessoal do trabalhador por parte do empregador, porém é permitido a ele bloquear o acesso a redes sociais. No tocante ao aparelho celular de acordo com a jurisprudência, para que haja um melhor desempenho, o empregador pode proibir seu uso dentro da empresa durante o expediente de trabalho, desde que haja um telefone disponível para que o empregado possa realizar ligações às pessoas que estejam fora do local em que trabalha.

Se o empregado descumprir a norma, o empregador pode e deve aplicar as sanções cabíveis, desde advertência até falta grave se isso for necessário.

CONCLUSÃO

A fiscalização, o controle e o monitoramento sobre o empregado são prerrogativas dadas ao empregador para a defesa do seu patrimônio. Todavia, tal poder não é absoluto. A fiscalização deve ser feita por métodos razoáveis, não sendo possível a violação dos direitos fundamentais como a privacidade, integridade física, moral e psicológica e principalmente a dignidade do trabalhador.

O correio eletrônico corporativo não deve ser usado para fins pessoais, para isso, é necessário que haja um comunicado prévio a todos os empregados por meio do contrato de trabalho, convenção coletiva ou por regulamento interno sobre a política interna de uso dos e-mails dentro do âmbito laboral, sendo indispensável a presença de um representante sindical. Dessa forma o empregador terá o direito de monitorar o conteúdo das mensagens. Caso não seja realizado o comunicado prévio, o empregador estará violando os direitos fundamentais da intimidade e privacidade do trabalhador. Já o correio eletrônico pessoal, que, como o próprio nome sugere não é propriedade da empresa, não pode por ela ser fiscalizado, passível de reparação de dano caso seja violado. Regras podem ser estabelecidas pelo empregador, proibindo ou restringindo o uso do e-mail particular no ambiente de trabalho, desde que sejam previamente esclarecidas aos empregados.

Não restam dúvidas de que a garantia da dignidade humana se sobrepõe ao poder fiscalizatório do empregador, pois esta é privilégio de todos, elencada no rol de direitos fundamentais da Constituição Brasileira de 1988, devendo, portanto, ser protegida pelo ordenamento jurídico.

Por mais que a legislação ordinária trabalhista seja omissa em relação a violação da intimidade ou privacidade na esfera laboral, encontram-se regras gerais e princípios que podem e devem ser aplicados ao caso concreto. Dessa forma, conclui-se que é extremamente necessária a regulamentação da matéria na esfera trabalhista para fins de maior segurança das relações de trabalho entre empregado e empregador.

REFERÊNCIAS:

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

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 9, n. 638, 7 abr 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6451>>. Acesso em 15 de junho de 2015.

GONÇALVES, Sérgio Ricardo Marques. E-mail x empregados:. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 53, 1jan.2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/2509>>. Acesso em 15 de junho de 2015.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MOREIRA, Érica C. P. C.; REIS, Sérgio C. dos. Monitoramento do correio eletrônico de cunho pessoal e corporativo: análise sobre a possibilidade de ingerência do empregador (poder fiscalizatório) decorrente do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v. 17, n. 1, p. 61-72, 2010. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/37520>>. Acesso em: 10 de junho de 2015.

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

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

Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região, São Paulo, acórdão nº2000000387414, publicado no DOESP em 08/08/2000.

Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região, São Paulo, **Recurso Ordinário nº 928006820095020**, publicado em 17/05/2013.

Tribunal Regional do Trabalho, 10ª Região, Brasília - DF, **Recurso Ordinário nº 0504/2002**, publicado em 19/07/2002.

Tribunal Regional do Trabalho, 17ª Região, Vitória - ES, **Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1**, publicado em 20/08/2002.

Tribunal Superior do Trabalho, 1ª Turma, **Recurso de Revisa nº 7.642/86**, publicado em 09/11/1987.