

# Monitoramento de *e-mail* pelo empregador e o direito à intimidade pelo empregado

## Flávia Fernandes

Advogada. Formada pela Faculdade Maringá.  
Pós-Graduanda em Direito e Processo civil pelo instituto  
paranaense de educação e Pós-graduanda em Direito  
e Processo do Trabalho pelo Damásio de Jesus.

## Julia Fortes Pereira

Bacharel em Direito pela Faculdades Maringá.  
Pós-Graduanda em Direito e Processo civil  
pelo Instituto Paranaense de Educação.

---

**Resumo:** A livre-iniciativa, disposta no art. 1º da CF/88, que possibilita o poder diretivo do empregador, permitindo inclusive o direito de monitorar *e-mails* da empresa, possui algumas limitações da Constituição Federal, especialmente em razão do direito fundamental do empregado à intimidade e à vida privada, bem como em prestígio ao princípio da dignidade da pessoa humana, também previsto na CF como valor fundante do Estado de Direito. Nessa colisão de direitos fundamentais, resta sopesar, diante do caso concreto, a melhor saída, levando em consideração a hipossuficiência do obreiro.

**Palavras-chave:** Poder diretivo. Direito do empregador. Monitoramento. Intimidade do empregado. Dignidade.

**Sumário:** Introdução – O empregador e seu poder diretivo – Direitos fundamentais do empregado – A personalidade – Monitoramento de *e-mail* – Conclusão – Referências

---

## Introdução

Vive-se uma constante transformação dos meios tecnológicos e dentre eles a comunicação; as empresas são diretamente afetadas, sendo bastante comum a utilização de internet e *e-mails* como forma de agilizar e facilitar o contato.

Para que o empregador possa verificar se o salário pago está sendo correspondido, cabe a ele o poder diretivo para assegurar o bom desenvolvimento

empresarial; o poder diretivo justifica-se na livre-iniciativa, preceito constitucional, que possibilita ao empregador dirigir a mão de obra subordinada como forma de impulsionar suas atividades.

Diante dessa autoridade, cabe ao empregador o monitoramento do *e-mail* empresarial? Esta fiscalização fere algum princípio constitucional ou algum direito fundamental do empregado?

O artigo tratará sobre o poder diretivo do empregador e o direito personíssimo do empregado, a ponto de ser um degrau na galgada árdua de concretização de valores fundantes do Estado de Direito.

## O empregador e seu poder diretivo

Numa relação de emprego temos os dois lados da moeda: um é o lado do empregado, o de subordinação ao seu empregador; o outro o lado do empregador, o qual tem o direito não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida.<sup>1</sup>

Assim dita Amauri Mascaro Nascimento: “Poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.

O empregador possui o chamado poder diretivo, ou seja, ele tem o direito de conduzir pessoalmente a prestação de serviço de seus empregados.

Poder este garantido no art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos, da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Esse direito ainda é confirmado pelo princípio da livre-iniciativa, art. 1º da CF, ou seja, a empresa é livre para dirigir a organização da estrutura e espaços empresariais internos para assim assegurar da melhor maneira o seu empreendimento.

Esse seu poder diretivo está vinculado à teoria do contratualismo, uma vez que o empregado é seu subordinado devido a um contrato firmado entre ambos.

Mas até onde vai esse poder diretivo? Antes de responder a essa questão é necessário falar sobre os três pontos fulcrais do poder diretivo:

1. Poder de organização: é pertinente à empresa a coordenação da atividade do empregado. Sendo assim, cabe ao empregador determinar as normas técnicas as quais o empregado está subordinado.
2. Poder disciplinar: impõe sanções disciplinares aos empregados.
3. Poder de controle: poder este que permite ao empregador fiscalizar o trabalho do empregado.

<sup>1</sup> NASCIMENTO. *Curso de direito do trabalho*.

Esses poderes são geralmente limitados por convenções coletivas, leis e sentenças normativas.

É no poder de fiscalização que situamos o direito do empregador de fiscalizar/monitorar os equipamentos utilizados pelo seu empregado. Aqui se manifestam os direitos fundamentais do empregado, notadamente os direitos da personalidade.

## Direitos fundamentais do empregado – A personalidade

Os Direitos personalíssimos consistem numa gama de direitos ontologicamente ligados ao ser humano;<sup>2</sup> elementos que se mostram próprios ou inerentes à pessoa, formando um indivíduo: morfologicamente, fisicamente e psicologicamente, isso o faz diferente ao outro.

Define Amauri Mascaro Nascimento:

São prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária.<sup>3</sup>

Em geral o direito à personalidade abrange o direito a vida, honra, imagem, intimidade, vida privada, nome, dentre outros. Pode-se ainda citar, e com destaque, a dignidade da pessoa humana, que é o valor fundante do Estado Democrático de Direito, afigurando-se como fonte na constelação axiológica, imutável e insuscetível de proscricção, tratando-se de centro sobre o qual gravitam todos os demais valores e direitos desenvolvidos pela espécie humana.<sup>4</sup>

No âmbito do direito da intimidade temos a inviolabilidade de correspondência, cuja CF, em seu artigo 5º, inciso XII, resguarda esse direito tornando-o inviolável.

Maria Helena Diniz, em seu *Dicionário jurídico*, aponta o significado deste verbete: “Direito constitucional e direito penal. Garantia pela qual se respeita o sigilo de correspondência, sob pena de detenção ou multa àquele que, sem autorização, vier a devassar o conteúdo de carta ou telegrama”.

Ou seja, além de crime constitucional, a violação de correspondência, caracteriza-se também crime penal, disposto em seu artigo 151 do CP.

<sup>2</sup> ZENNI; OLIVEIRA. *(Re)significação dos princípios de direito do trabalho*, p. 18 et seq.

<sup>3</sup> Obra citada.

<sup>4</sup> REALE. *Filosofia do direito*.

Dentro desse assunto, o empregador, então, ao monitorar os *e-mails* de seus empregados, está cometendo crime? O empregador está violando o art. 5º, incisos X e XII?

### **Monitoramento de *e-mail***

As transformações — avanços — tecnológicas ocasionaram mudanças também nos meios de comunicação, contribuindo significativamente na quebra de barreiras entre Estados, ou seja, auxiliando na comunicação entre povos; um dos meios bem difundidos foi o uso da internet, por meio do qual uma pessoa pode se comunicar com outra em qualquer parte do mundo, ferramenta muito utilizada por empresas como forma de difusão eficaz de realizar e dinamizar suas atividades.

A internet possibilita, com apenas um “click”, que clientes possam reclamar, sugerir, solicitar, elogiar, vender, comprar e ainda são poucos os exemplos da utilização da internet.

Apesar de toda essa eficiência da ferramenta de comunicação, a internet trouxe consigo uma gama de problemas que não podem ser descartados; aliás, toda evolução tecnológica, de uma forma geral e sem restringir a comunicação, tem proporcionado uma mudança de vida para todos os cidadãos, vez que existem câmeras por todos os lados, estabelecimentos comerciais e até nas ruas, o que se permite concluir, sem exagero, que vivemos num verdadeiro BBB.<sup>5</sup>

O empregador visando à eficiência na distribuição de sua atividade econômica põe à disposição de seu empregado a internet, para que o mesmo utilize a ferramenta durante o seu expediente e para fins empresariais.

Diante da disponibilidade da internet, a empresa com o seu poder diretivo monitora os *e-mails* enviados e recebidos de seus empregados.

Em resposta à indagação efetuada no título anterior, o empregador, no momento em que disponibiliza a ferramenta para fins empresariais, tem o direito de fiscalizar, uma vez que o *e-mail* disponível não é o *e-mail* particular de seu funcionário e sim aquele destinado para assuntos pertinentes à empresa.

Sendo assim, o empregador pode fiscalizar se o tempo do empregado na internet condiz com assuntos particulares ou assuntos profissionais. Essa atitude não agride princípios constitucionais e nem tampouco viola o direito de intimidade de seu funcionário.

---

<sup>5</sup> Uma mera referência ao programa de televisão Big Brother Brasil.

Podemos citar alguns julgados pertinentes ao tema, não existindo legislação própria sobre esse tema nem mesmo na CLT, mas tribunais utilizam-se de jurisprudências:

ACÓRDÃO – PROVA ILÍCITA. “E-MAIL” CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (“e-mail” particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado “e-mail” corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em “e-mail” corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. PROC. Nº TST-ED-RR-613/2000-013-10-00.7. Ministro Relator JOÃO ORESTE DALAZEN. Brasília, 21 de setembro de 2005.

EMENTA: FALTA GRAVE. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ENVIO DE E-MAIL COM CONTEÚDO PORNOGRÁFICO. Uso indevido de e-mail da reclamada para envio de fotos e vídeos de conteúdo pornográfico. Despedida por justa causa que encontra previsão legal no art. 482, alíneas “b” e “h”, da CLT. Entendimento prevalente na Turma, vencido o Juiz Relator. Relatou o reclamante, fl. 162, que “ao que sabe, ninguém sabia a sua senha pessoal; acreditando que, no máximo, o administrador da rede poderia ter acesso a ela; chegou a usar e-mail profissional para encaminhar ao seu e-mail particular mensagens que lhe interessassem;... quando ingressou na reclamada, teve conhecimento do código de conduta da reclamada, o qual foi lido pelo depoente” (grifou-se). Nada obstante, o entendimento que prevalece na Turma, vencido o Juiz Relator, é no sentido de que se configura “mau procedimento” e “indisciplina” a atitude do reclamante de enviar fotos e vídeos com conteúdo pornográfico, apta a ensejar o rompimento do vínculo de emprego, nos termos do art. 482, alíneas “b” e “h”, da CLT. Número do processo: 01467-2005-221-04-00-5 (RO). JUIZ PRESIDENTE E RELATOR – PEDRO LUIZ SERAFINI. Porto Alegre, 24 de maio de 2007.

ACÓRDÃO – EMENTA Nº: 1 JUSTA CAUSA CONFIGURADA. USO INDEVIDO DE CORREIO ELETRÔNICO. Considerando que os equipamentos de informática, bem como a rede interna de comunicação das empresas são disponibilizados aos seus empregados com a finalidade única de atender às suas atividades laborais, e tendo sido devidamente comprovada a utilização destes pelo empregado para transmissão de imagens de cunho pornográfico, o que constitui falta gravíssima, correta a aplicação da pena máxima, com enquadramento no art. 482, 'b' e 'h' da CLT. PROCESSO: 00488-2006-041-24-00-3 (RO). JUIZ RELATOR: JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA. DATA DA DECISÃO: 06.06.2007.

No que tange aos *e-mails* particulares, o procedimento tem sido adotado à luz do princípio da proporcionalidade ou razoabilidade, vale dizer, diante de cada caso concreto, sopesa-se o que é mais fundamental no caso, se na hipótese estiver em colisão dois valores fundamentais. *In casu*, a dignidade e intimidade do trabalhador, e de outro o poder diretivo do empregado.

Se o empregado está em horário de trabalho e sabe que seu computador é monitorado, e mesmo assim resolve abrir seus *e-mails* particulares, ou conversar nas salas de bate papo, poderá inclusive ser dispensado por justa causa por ato desidioso. Mas é prudente que se tenha uma visão de que os computadores estão sendo fiscalizados.

O obreiro que, no horário de trabalho, diante de um aviso de fiscalização ou monitoramento de *e-mail*, mesmo tendo esse amplo conhecimento, opta por abrir *e-mails* particulares, não pode alegar que teve sua intimidade violada.

## Conclusão

O direito à intimidade, garantido pela própria Constituição Federal, deve ser respeitado pelo empregador, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. Porém, não podem ser vistos como absolutos.

O empregado ao aceitar o contrato de trabalho está disponibilizando a sua “força”, “capacidade” e responsabilidade para o empregador, já este disponibiliza para o empregado toda a ferramenta possível para o bom desenvolvimento de sua função.

O empregador ao monitorar o *e-mail* corporativo não agride o direito do empregado da intimidade, pois a ferramenta fiscalizada pertence a ele, sendo assim ele pode monitorar se o tempo disponibilizado está sendo aproveitado para serviços da empresa.

Não existe uma lei regulamentando esse monitoramento, porém os tribunais são favoráveis ao empregador, conforme mostrado em jurisprudências.

Lembrando que esse direito é sob o *e-mail* corporativo e não se estende ao *e-mail* particular.

Entretanto, no caso do *e-mail* particular, caso o empregado abra suas correspondências dentro da empresa, no horário de trabalho, e eventualmente seu computador estiver sendo monitorado, é possível que caiba justa causa em razão de ato desidioso do empregado, que deveria estar trabalhando.

O poder de fiscalização não atenta contra a intimidade do empregado quando o computador é monitorado durante o horário de trabalho, contanto que haja um aviso informando que aquele computador estará sendo fiscalizado; se o empregado abrir um *e-mail* particular, no horário de trabalho, sabendo que está sendo monitorado, é porque não se importa muito em guardar o segredo.

Tudo pode ser resolvido com base no princípio da proporcionalidade ou razoabilidade: no caso concreto, diante dos princípios fundamentais, deve-se ponderar o que é mais razoável. As situações concretas é que ditarão o caminho a ser seguido.

---

#### **Monitoring of E-mail by the Employer and the Employee Right to Privacy**

**Abstract:** The work below talks about the right of the employer in monitoring e-mails of the company and which their limitations before the Federal Constitution and the employee's right in that his intimacy, dignity is not attacked.

**Key words:** Right of the Employer. To monitor. The Employee's Right. Intimacy.

---

## Referências

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. São Paulo: Saraiva, 1996.

ZENNI, Alessandro S. Valler; OLIVEIRA, Cláudio R. T. (Re)significação dos princípios de direito do trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2009.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

FERNANDES, Flávia; PEREIRA, Julia Fortes. Monitoramento de *e-mail* pelo empregador e o direito à intimidade pelo empregado. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, p. 13-19, maio/jun. 2013.

---