
E-MAIL CORPORATIVO E A POSSIBILIDADE DO ACESSO AO SEU CONTEÚDO PELO EMPREGADOR: O DIREITO À PRIVACIDADE E À INTIMIDADE E SUA CONTRAPOSIÇÃO AO PODER EMPREGATÍCIO

*CORPORATE E-MAIL AND THE POSSIBILITY OF ACCESS TO YOUR CONTENT BY THE
EMPLOYER: THE RIGHT TO PRIVACY AND INTIMACY AND ITS COUNTERPOSITION TO
EMPLOYMENT POWER*

Taiza Thieme SUEOKA¹

ISSUE DOI: 10.21207/1983.4225.1142

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo tratar do tema relacionado à possibilidade do empregador poder acessar o e-mail corporativo do empregado. Essa abordagem se justifica tendo em vista que o direito à privacidade e à intimidade poderiam ser desrespeitados com esse controle. Ocorre que, com base no estudo do tema através da análise de diversos juristas bem como o modo como se posiciona a jurisprudência atualmente, pode-se observar que tais direitos não são absolutos e diante do poder empregatício, especialmente o poder fiscalizatório, é possível que o empregador acesse o conteúdo do correio eletrônico.

Palavras-chave: E-mail. Intimidade. Empregado.

¹ Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera – Uniderp. Escrevente Técnico do Judiciário do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Graduada em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais (2014). Lattes id: <http://lattes.cnpq.br/8828427862719637>. E-mail: taiza_sueoka@hotmail.com.

ABSTRACT

This paper aims to address the issue related to the possibility of the employer being able to access the employee's corporate e-mail. This approach is justified because the right to privacy and privacy could be disregarded with this control. It happens that, based on the study of the subject through the analysis of several jurists as well as the way in which the jurisprudence is currently positioned, it can be observed that these rights are not absolute and before the employment power, especially the control power, it is possible that The employer accesses the contents of the e-mail.

Keywords: Email. Intimacy. Employee.

1 INTRODUÇÃO

As inovações na área da tecnologia estão em constante crescimento. A cada momento novo, deparamos com alguma novidade desenvolvida para tornar nossa vida mais fácil e prática. Ocorre que, no ordenamento jurídico, principalmente no que se referente às regras jurídicas, tal avanço não se dá com a mesma rapidez. No mundo do Direito, projetos de leis demoram anos e até décadas para serem aprovados.

É claro que não está aqui a se falar que as mudanças na legislação devem ocorrer com a mesma rapidez em que os avanços tecnológicos ocorrem, afinal uma norma para se tornar positivada depende de um conjunto de fatores histórico-sociológicos, os quais não ocorrem de um dia para o outro e nem assim o devem ser. Sem dúvida, uma mudança frenética nas regras juspositivas causaria um caos na sociedade, a qual seria transformada em um universo marcado pela instabilidade das relações e insegurança na aplicação das normas. Todavia, não se deve olvidar que o Direito deve também acompanhar as alterações que vêm ocorrendo com o advento de instrumentos novos e de larga utilização pela população.

Há algumas décadas temos percebido que as cartas não fazem parte do nosso cotidiano como antes. Com o advento da informática, criou-se o e-mail, o qual torna possível a troca de mensagens em poucos segundos entre pessoas das mais diversas distâncias (a propósito, o próprio e-mail tem caído, cada vez mais, em desuso em virtude de novos meios de comunicação, tais como Facebook e WhatsApp). Diante de tal ferramenta nova, surge a dúvida se teria o e-mail a mesma proteção jurídica que é dada às cartas. Esse questionamento é de grande importância, tendo em vista que a Constituição da República, em seu artigo 5º, inciso XII, garante à correspondência a inviolabilidade de seu sigilo, sendo a doutrina unânime em admitir que as cartas gozam de tal direito fundamental. Destaca-se o referido dispositivo:

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal².

Nesse sentido, cumpre aqui a missão de tecer algumas considerações a respeito do tema, o qual envolve certa divergência entre os estudiosos e aplicadores do Direito.

Inicialmente, é importante entender o que, de fato, constitui o direito à privacidade e à intimidade. Para isso, deve-se destacar que cada instituto busca proteger uma parcela diferente da vida de cada pessoa. A intimidade diz respeito à esfera mais particular do sujeito, a qual não é compartilhada com ninguém ou quase ninguém. A privacidade, a seu turno, abrange a participação de mais pessoas, embora não inclua o público em geral.

Uma vez que esse artigo busca relacionar os direitos citados e o poder empregatício, faz-se necessário entender também as nuances principais desse poder inerente ao empregador, que possibilita dirigir, fiscalizar e disciplinar o trabalho em geral.

Ao final deste artigo, será possível constatar, então, que o direito à privacidade e à intimidade não são direitos absolutos, podendo ser relativizados diante do poder empregatício, desde que seja este usado dentro das normas e princípios do ordenamento jurídico.

Destarte, começaremos a tratar dos direitos relativos à privacidade e à intimidade no próximo item.

2 O DIREITO À PRIVACIDADE E À INTIMIDADE

Antes de adentrar na questão principal sobre ser ou não lícita a possibilidade do empregador fiscalizar o conteúdo do e-mail corporativo do empregado, devem-se diferenciar dois institutos que são facilmente confundidos: a privacidade e a intimidade. Para isso, vale destacar as lições de Gilmar Mendes e Paulo Gustavo Gonet:

Embora a jurisprudência e vários autores não distinguam, ordinariamente, entre ambas as postulações - de privacidade e de

² JUSPODIVM. **Vade Mecum**. 3 ed. Salvador: 2018. 2432 p. ISBN: 978-85-442-1920-1, p. 40.

intimidade -, há os que dizem que o direito à intimidade faria parte do direito à privacidade, que seria mais amplo. O direito à privacidade teria por objeto os comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, às relações comerciais e profissionais que o indivíduo não deseja que se espalhem ao conhecimento público. O objeto do direito à intimidade seriam as conversações e os episódios ainda mais íntimos, envolvendo relações familiares e amizades mais próximas³.

Nathalia Masson também faz essa distinção:

A privacidade representa a plena autonomia do indivíduo em reger sua vida do modo que entender mais correto, mantendo em seu exclusivo controle as informações atinentes à sua vida doméstica (familiar e afetiva), aos seus hábitos, escolhas, segredos, etc., sem se submeter ao crivo (e à curiosidade) da opinião alheia [...]. Núcleo mais restrito do direito à privacidade, a intimidade compreende as relações e opções mais íntimas e pessoais do indivíduo, compondo uma gama de escolhas que se pode manter ocultas de todas as outras pessoas, até das mais próximas. Representa, pois, o direito de possuir uma vida secreta e inacessível a terceiros, evitando ingerências de qualquer tipo⁴.

O direito à privacidade, portanto, diz respeito a tudo aquilo que as pessoas desejam manter desconhecidas do público em geral, reservadas, pois, ao conhecimento daqueles que fazem parte das relações pessoais do indivíduo. A intimidade, por sua vez, é ainda mais restrita e abrange aquilo que o sujeito deseja manter fora da ciência até das pessoas mais próximas. A intimidade circunscreve-se às relações do ser humano consigo mesmo e que ele não deseja expor a ninguém absolutamente. O direito à intimidade permite justamente que não haja qualquer violação a essa esfera mais íntima do ser humano, assegurando-lhe a possibilidade de não ser obrigado a compartilhar toda a sua vida irrestritamente.

É necessário entender que a privacidade e a intimidade não estão ligadas necessariamente ao objeto das informações e/ou situações. Não é somente o conteúdo em si que está protegido, mas também, e principalmente, a possibilidade do indivíduo compartilhá-lo com quem quiser.

Não de outro modo, a Constituição da República, ao tratar dos direitos fundamentais, estabelece que a intimidade e a privacidade, como

³ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 280.

⁴ MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional**. 3 ed. Salvador: JusPodivim, 2015, p. 218.

duas formas distintas de direitos, merecem proteção. Assim, seu art. 5º, inciso X, dispõe que: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação⁵".

Sob o prisma civilista, cabe destacar que a privacidade e a intimidade também constituem direitos da personalidade, ou seja, são atributos inerentes ao ser humano, inseparáveis de sua existência.

Conforme o artigo 11 do Código Civil: "Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária⁶". Além da intransmissibilidade e da irrenunciabilidade, a doutrina⁷ também tem apontado como outras características do direito da personalidade o absolutismo, a ilimitabilidade, a imprescritibilidade, a impenhorabilidade, a não expropriação e a vitaliciedade.

Assim, a privacidade e a intimidade, como direitos personalíssimos, em regra, não podem ser objeto de transmissão nem voluntária nem compulsória e não são perdidos em decorrência de seu não uso, assim como não podem sofrer qualquer limitação. Ademais, tais direitos são oponíveis "erga omnes" e não podem ser renunciados nem por seus próprios titulares, os quais os tem como garantidos durante toda a sua vida.

Especialmente no que diz respeito aos direitos à privacidade e à intimidade e sua relação com as formas de comunicação, cabe destacar o que proclama a Constituição da República, em seu artigo 5º, inciso XII:

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal⁸;

Nota-se que, com base nos direitos personalíssimos já citados, a norma constitucional protege o sigilo do conteúdo das correspondências e das comunicações telegráficas, garantindo sua inviolabilidade como regra

⁵ JUSPODIVM. **Vade Mecum**. 3 ed. Salvador: 2018. 2432 p. ISBN: 978-85-442-1920-1, p. 40.

⁶ JUSPODIVM. **Vade Mecum**. 3 ed. Salvador: 2018. 2432 p. ISBN: 978-85-442-1920-1, p. 197.

⁷ GOLÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil espequematizado**: volume I. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 153.

⁸ JUSPODIVM. **Vade Mecum**. 3 ed. Salvador: 2018. 2432 p. ISBN: 978-85-442-1920-1, p. 40.

geral. O que a Carta Maior objetiva é justamente preservar o direito das pessoas de terem suas comunicações restritas às suas relações privadas. Vale, aqui, anotar as lições de Gilmar Mendes e Paulo Gustavo Gonet:

O sigilo das comunicações é não só um colorário da garantia da livre expressão de pensamento; exprime também aspecto tradicional do direito à privacidade e à intimidade. A quebra da confidencialidade da comunicação significa frustrar o direito do emissor de escolher o destinatário do conteúdo da sua comunicação. A Constituição protege esse direito fundamental, no art. 5º, XII⁹ [...]

É exatamente dentro desse contexto que surge a problemática quanto a ser ou não possível o empregador fiscalizar os e-mails corporativos utilizados por seus empregados. Isso porque os e-mails nada mais são do que uma forma de correspondência, utilizada no ambiente virtual, mas que, em sua essência, tem todas as características típicas de uma correspondência comum como a carta, tais como: destinatário, remetente e um conteúdo que somente pode ser acessado, em regra, por esses dois e por quem ambos permitirem.

Assim, no item a seguir tratar-se-á do poder empregatício, de forma que se possa analisar suas características principais.

2 O PODER EMPREGATÍCIO

Antes de tudo, é importante destacar que o que se está aqui a discutir não é a possibilidade do acesso a e-mails privados dos empregados, os quais, em regra, não tem nenhuma relação com o trabalho e o empregador, mas, sim, o acesso do empregador aos e-mails que ele próprio disponibiliza ao empregado para que ele o utilize somente para o trabalho, funcionando, portanto, como uma mera ferramenta de labor.

Assim, estaria o empregador impossibilitado de acessar as correspondências eletrônicas de seus trabalhadores diante do sigilo das correspondências? Em uma primeira análise, poder-se-ia pensar que o direito à privacidade e à intimidade são direitos da personalidade, assegurados, inclusive, constitucionalmente, e, portanto, ao contrapô-los ao direito do empregador de fiscalizar, seria mais lógico, sob o ponto de

⁹ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 293.

vista da hierarquia da Constituição, privilegiar o direito do empregado de não ter seu e-mail violado.

Não há dúvidas de que os direitos fundamentais devam ser interpretados de forma a dar-lhes maior aplicabilidade assim como não se deve olvidar que a regra é a sua proteção. Todavia, a doutrina moderna tem entendido que os direitos fundamentais bem como os direitos ditos personalíssimos não são absolutos, ou seja, diante de algumas situações, é possível que sejam relativizados. Nesse sentido, destaca-se o ensinamento de Gilmar Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco:

Sabe-se, porém, que a restrição de direitos fundamentais pode ocorrer mesmo sem autorização expressa do constituinte, sempre que se fizer necessária a concretização do princípio da concordância prática entre ditames constitucionais. Não havendo direitos absolutos, também o sigilo de correspondência e do de comunicações telegráficas são passíveis de ser restringidos em casos recomendados pelo princípio da proporcionalidade¹⁰.

Nathalia Masson também defende a relatividade desses direitos:

E, não custa lembrar, como o direito aqui em comento não se reveste de caráter absoluto, é factível que haja a violação das correspondências, em hipóteses excepcionais, justificadas por questões de segurança pública ou em razão da utilização da inviolabilidade como escudo para a prática de atividades ilícitas¹¹.

No que se refere à possibilidade do empregador ingressar no conteúdo dos e-mails corporativos, boa parte da doutrina e da jurisprudência tem invocado o poder empregatício como fundamento a essa intervenção.

Sobre o poder empregatício, Mauricio Godinho Delgado nos traz seu conceito:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o *conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e*

¹⁰ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 293.

¹¹ MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional**. 3 ed. Salvador: Jusdodvim, 2015, p. 222.

*disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços*¹².

Destarte, o poder empregatício é justamente a possibilidade de o empregador dirigir seu próprio negócio, da maneira que entender mais conveniente aos interesses da empresa, sem que para isso, é claro, infrinja qualquer norma autônoma ou heterônoma.

Para fins precipuamente didáticos, boa parte da doutrina tem dividido o poder empregatício em: poder disciplinar e poder diretivo, sendo os poderes regulamentar e fiscalizatório abrangidos pelo segundo.

No tocante ao poder disciplinar, Alice Monteiro de Barros explica:

O poder disciplinar traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou de contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho. Essas sanções compreendem: advertência, suspensão e despedida por justa causa¹³ [...].

O poder diretivo, por sua vez, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

[...] seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especialização e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços¹⁴.

Como bem observado nas lições de Godinho, o poder de direção permite ao empregador aquilo que lhe é inerente, ou seja, comandar a prestação de serviços, de modo a conduzir o trabalho da maneira que lhe pareça mais correta. O empregado, com isso, deve submeter-se às ordens do empregador, desde que, é claro, tais comandos sejam lícitos e dentro daquilo a que se obrigou quando do início de seu contrato de trabalho.

O poder diretivo abrange ainda o poder regulamentar e o poder fiscalizatório. Segundo Mauricio Godinho Delgado, o poder regulamentar "seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 711.

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016, p. 401.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 712.

âmbito do estabelecimento e da empresa¹⁵". O mesmo autor também explica que o poder fiscalizatório "seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno¹⁶".

O poder de fiscalizar justamente é o que permite ao empregador controlar o modo produtivo do trabalho, permitindo-lhe analisar se o serviço está sendo prestado da forma correta. De nada serviria o poder de editar regras para o trabalho, de dirigir o trabalho e de poder aplicar sanções, se o poder de controle não pudesse ser realizado, visto que de outro modo não seria possível fiscalizar o cumprimento de tudo aquilo que foi determinado.

Portanto, o poder empregatício pode constituir forma de limitação aos direitos à privacidade e à intimidade, o que será demonstrado a seguir.

3 DIREITO À PRIVACIDADE E À INTIMIDADE E O PODER EMPREGATÍCIO: CONTRAPOSIÇÃO

Quando o empregador acessa o e-mail corporativo do empregado, nada mais está fazendo do que exercendo seu poder de fiscalização. O e-mail que a empresa disponibiliza ao trabalhador serve como instrumento para auxiliá-lo e não como forma escusa de realizar comunicações que fogem à finalidade do labor. Essa também é a posição defendida por Alice Monteiro de Barros, que, no que concerne aos e-mails fornecidos pelo empregador, afirma:

Se o empregador se utiliza, no horário de serviço, do *e-mail* do empregador (*e-mail* corporativo) para enviar suas mensagens particulares, o empregador poderá controlar os *sites* visitados, como também ter acesso às mensagens eletrônicas enviadas e recebidas. Deverá, entretanto, comunicar ao empregado essa fiscalização, lembrando que o uso do computador dirige-se exclusivamente à atividade funcional. Nesse caso, o poder diretivo justifica a fiscalização, pois o computador constitui instrumento de trabalho¹⁷.

¹⁵ Idem.

¹⁶ Idem, p. 714.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016, p. 399.

Como se percebe, Alice Monteiro de Barros, apesar de defender o poder do empregador de fiscalizar os e-mails da empresa, ressalva que essa possibilidade apenas se verifica quando o trabalhador tiver sido comunicado previamente a respeito. Assim, para a autora, o poder de controle teria como condição o conhecimento prévio do empregador.

Malgrado respeitável entendimento da ilustre jurista, ousamos aqui discordar de seu posicionamento. Não nos parece imprescindível que o empregado tenha plena ciência que o correio eletrônico poderá ser fiscalizado. Esse controle decorre do poder fiscalizatório e com ele é compatível, sendo, presumível que o e-mail corporativo, por ser instrumento de trabalho, deva ser usado precisamente para o trabalho e, como qualquer outra ferramenta laborativa, é passível de ser fiscalizado.

Vale também trazer as lições de Sergio Pinto Martins sobre o tema:

Entendo que o empregador poderá verificar a utilização de *e-mails*, visando constatar se o computador não está sendo usado, no horário de serviço, para fins pessoais do empregado, ainda mais quando há proibição expressa para uso pessoal do equipamento. Durante o horário do trabalho o empregado está à disposição do empregador. Deve produzir aquilo que o empregador lhe pede. Logo, pode ser fiscalizado para verificar se não está usando *e-mails* para outras pessoas sem qualquer relação com o serviço, pois está sendo pago para trabalhar e não para se divertir. O empregador é responsável pelos atos que seus empregados pratiquem contra terceiros. O empregador é proprietário do computador e do sistema. Pode, portanto, verificar os *e-mails*¹⁸.

Dessa forma, para Sergio Pinto Martins, enquanto o empregado estiver utilizando o equipamento e serviço da empresa durante o horário de trabalho, nada mais justo é senão ter o empregador o direito de fiscalizar como se dá essa utilização. Isso tendo em vista que é o próprio empregador quem responde por tudo aquilo que o empregado faz quando atua como empregado da empresa.

Além disso, não se deve esquecer que é o empregador o responsável por assumir os riscos do negócio, não podendo os direitos trabalhistas ser prejudicialmente afetados por qualquer mudança que interfira em seus negócios. Com isso, impedir a fiscalização do correio eletrônico corporativo consistiria em um ônus desproporcional a que o empregador deveria se submeter, já que qualquer irregularidade advinda

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 234.

do mau uso do e-mail poderia ser imputada à empresa, a qual estaria à mercê da prudência do trabalhador.

Na jurisprudência, esse assunto parece ter sido pacificado pelo Superior Tribunal do Trabalho, que em seu julgamento decidiu pela possibilidade de acesso ao correio eletrônico:

PROVA ILÍCITA. -E-MAIL- CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (-e-mail-particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado -e-mail- corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o -e-mail- corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de -e-mail- corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de -e-mail- de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no

ambiente de trabalho, em -e-mail- corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento¹⁹.

Com isso, é possível perceber não haver óbice a que o empregador, no uso do poder empregatício, possa fiscalizar o e-mail corporativo do empregado, não havendo que se falar em violação a direitos fundamentais.

Passemos, então, às considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não há dúvidas de que o direito à intimidade e à privacidade constituem direitos personalíssimos, dignos de proteção constitucional, devendo, por isso, ser tutelados contra lesões ou ameaças indevidas. Contudo, é importante lembrar que não há direito absoluto no nosso ordenamento jurídico, de modo que à toda regra cabe exceção.

Diante disso, é possível inserir o poder empregatício como manifestação da possibilidade de relativização do direito à privacidade e à intimidade quando se está a falar do acesso aos e-mails da empresa, mesmo que sob utilização do empregado. Isso porque não é razoável que se invoque os direitos personalíssimos para obstruir o direito do empregador de ter seus instrumentos de trabalho à sua total disposição bem como de fiscalizar o processo de trabalho.

Nesse sentido, é razoável considerar que o empregador tenha direito de acessar o conteúdo do correio eletrônico corporativo dos trabalhadores, não havendo qualquer necessidade de prévio aviso e de sua aceitação. O empregador assume os riscos de seu negócio e, com isso, lhe são garantidos direitos como o de controlar o trabalho do empregado, sendo o acesso ao e-mail uma das manifestações dessa fiscalização lícita.

¹⁹ TST. **Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013**. Rel. Min. João Oreste Dalazen. DJU de 10/06/2005.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil esquematizado: volume I. São Paulo: Saraiva, 2011.

JUSPODIVM. Vade Mecum. 3 ed. Salvador: 2018. 2432 p. ISBN: 978-85-442-1920-1.

MASSON, Nathalia. Manual de direito constitucional. 3 ed. Salvador: Jurdodvim, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

TST. Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013. Rel. Min. João Oreste Dalazen. DJU de 10/06/2005.