

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS-FDA  
CURSO DE DIREITO

RANIELLE BEZERRA MARTINS

**O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR À LUZ DO PRINCÍPIO  
CONSTITUCIONAL DA PROTEÇÃO DA INTIMIDADE**  
**Utilização dos *e-mails* pelos empregados no ambiente de trabalho**

Maceió

2022

RANIELLE BEZERRA MARTINS

**O Exercício do Poder Diretivo do Empregador à Luz do Princípio Constitucional da  
Proteção da Intimidade  
Utilização dos *e-mails* pelos empregados no ambiente de trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Me. João Leite de Arruda Alencar

Maceió

2022

**Catálogo na Fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

M386e Martins, Ranielle Bezerra.  
O exercício do poder diretivo do empregador à luz do princípio constitucional da proteção da intimidade : utilização dos *emails* pelos empregados no ambiente de trabalho / Ranielle Bezerra Martins. – 2022.  
79 f.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 75-79.

1. Poder diretivo. 2. Intimidade. 3. Relação de emprego. 4. Subordinação jurídica. I. Título.

CDU: 349.2:343.45



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL  
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS - FDA

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO TCC

Orientador: João Leite de Arruda Alencar

Discente: Ranielle Bezerra Martins

Nº de matrícula: 16112999

Título do trabalho:

O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR À LUZ DO PRINCÍPIO  
CONSTITUCIONAL DA PROTEÇÃO DA INTIMIDADE Utilização dos e-mails pelos  
empregados no ambiente de trabalho

ESPECIFICAÇÃO	FAIXA DE PONTUAÇÃO	NOTAS		MÉDIA
		1AV	2AV	
A RELEVÂNCIA DO TEMA (análise da importância do tema tratado, sua atualidade e possível impacto perante a comunidade acadêmica – articulação correta entre a teoria e a realidade estudada).	0,0 a 2,0	2	2	
B QUALIDADE DA ABORDAGEM (Fundamentação teórica consistente, bem definida e corretamente desenvolvida; fundamentação legal; equilíbrio e inter-relação entre as partes. Nível de aprofundamento e argumentação. Alcance dos objetivos propostos).	0,0 a 4,0	4	4	
C QUALIDADE DO TEXTO (análise da redação empregada pelo autor, em termos de clareza, coerência e coesão).	0,0 a 2,0	1	1	
D QUALIDADE DA PESQUISA (análise do método empregado, seguindo os padrões e as normas técnicas para trabalhos científicos, conforme ABNT mais recente e, especialmente, verificação das fontes/referências: se foram pertinentes, satisfatórias e/ou suficientes).	0,0 a 2,0	2	2	
NOTA FINAL				9,0

Observação e/ou Recomendação:

A ALUNA FOI APROVADA COM NOTA 9,0 (NOVE).

Maceió-AL, 17 de 03/2022

BANCA EXAMINADO

1º Avaliador (1AV) Flávio Luiz da Costa

Matrícula

2º Avaliador (2AV) Moézio de Vasconcelos Costa

Santos

Matrícula 1119742

(Assinatura legível com carimbo, se professor)

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo o estudo acerca dos direitos fundamentais presentes nas relações laborais, mais precisamente, apresenta-se os confrontos existentes entre o direito à proteção da intimidade do empregado e o poder diretivo do empregador. Por meio de uma análise doutrinária, jurisprudencial e documental buscou-se aprofundar as particularidades de cada uma das prerrogativas em comento, a fim de esclarecer melhor a tutela que promovem ao indivíduo e a maneira como são vistas pelo nosso ordenamento jurídico. Com a finalidade de chegar-se a mais adequada solução envolvendo conflitos de direitos fundamentais, apresentou-se o Princípio da Proporcionalidade, o qual, por meio de seus subprincípios, possibilita encontrar a resolução dessas questões. Como exemplo prático dessa temática, explanou-se a situação envolvendo o monitoramento dos correios eletrônicos corporativos e pessoais. Tal ferramenta comunicativa, originada pelas intensas transformações tecnológicas, propiciou um cenário de grandes mudanças no âmbito das empresas, o que também impactou, conseqüentemente, o meio laboral. Com a sua utilização no ambiente de trabalho surgiu o questionamento a respeito da possibilidade de sua fiscalização pelo empregador. Devido às lacunas legislativas sobre tal matéria, a doutrina e a jurisprudência esforçaram-se para definir as restrições a serem impostas ao poder diretivo do empregador, utilizado para legitimar o controle sobre os e-mails dos funcionários, frente ao direito à proteção da intimidade do obreiro, também merecedor de proteção, haja vista representar importante papel na defesa da Dignidade Humana do trabalhador.

**Palavras-chave:** Poder Diretivo; Intimidade; Relação de Emprego; Subordinação Jurídica.

## ABSTRACT

This course conclusion work aims to study the fundamental rights present in labor relations, more precisely, it presents the existing confrontations between the employee's right to protection of privacy and the employer's directive power. Through a doctrinal, jurisprudential and documentary analysis, we sought to deepen the particularities of each of the prerogatives under discussion, in order to better clarify the protection they promote to the individual and the way they are seen by our legal system. In order to arrive at the most adequate solution involving conflicts of fundamental rights, the Principle of Proportionality was presented, which, through its subprinciples, makes it possible to find a solution to these issues. As a practical example of this theme, the situation involving the monitoring of corporate and personal emails was explained. Such communicative tool, originated by intense technological transformations, provided a scenario of great changes in the scope of companies, which also impacted, consequently, the labor environment. With its use in the work environment, the question arose regarding the possibility of its inspection by the employer. Due to legislative gaps on this matter, doctrine and jurisprudence made efforts to define the restrictions to be imposed on the employer's directive power, used to legitimize the control over employees' e-mails, given the right to the protection of the privacy of the worker, also deserving of protection, as he plays an important role in the defense of the worker's Human Dignity.

**Keywords:** Directive Power; Intimacy; Employment Relationship; Legal Subordination.

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	<b>TEORIA GERAL DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1</b>	<b>Da personalidade jurídica .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2</b>	<b>Conceito e abrangência .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3</b>	<b>Características dos direitos da personalidade .....</b>	<b>17</b>
<b>1.4</b>	<b>Disciplina no Código Civil de 2002 e classificação .....</b>	<b>19</b>
<b>1.5</b>	<b>Direito à intimidade.....</b>	<b>20</b>
1.5.1	Evolução histórica .....	20
1.5.2	Privacidade e Intimidade: conceituação e distinção.....	21
1.5.3	A tutela da correspondência no contexto do direito à proteção da intimidade .....	23
<b>2</b>	<b>O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1</b>	<b>O Contrato de trabalho na relação de emprego .....</b>	<b>26</b>
2.1.1	Contrato de trabalho .....	26
<b>2.2</b>	<b>Conceito .....</b>	<b>31</b>
<b>2.3</b>	<b>Divisão do poder diretivo .....</b>	<b>32</b>
2.3.1	Poder de Organização.....	32
2.3.2	Poder de Fiscalização ou de Controle .....	34
2.3.3	Poder Disciplinar.....	34
<b>2.4</b>	<b>Os limites do poder diretivo do empregador .....</b>	<b>34</b>
<b>3</b>	<b>O PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE NA APLICAÇÃO DO PODER DIRETIVO .....</b>	<b>36</b>
<b>3.1</b>	<b>Os direitos fundamentais frente ao princípio da proporcionalidade.....</b>	<b>36</b>
3.1.1	Dimensões.....	36
3.1.2	Conceito.....	37
<b>3.2</b>	<b>Conceituação do princípio da proporcionalidade .....</b>	<b>39</b>
3.2.1	Adequação .....	40
3.2.2	Necessidade .....	40
3.2.3	A Ponderação de Interesses .....	40
3.2.3.1	Os conflitos de direitos fundamentais .....	40
3.2.3.2	O método ponderativo .....	44
<b>4</b>	<b>MONITORAMENTO DOS E-MAILS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>46</b>

<b>4.1</b>	<b>Monitoramento dos <i>e-mails</i> corporativos .....</b>	<b>46</b>
<b>4.2</b>	<b>Monitoramento do correio eletrônico pessoal .....</b>	<b>49</b>
<b>4.3</b>	<b>O posicionamento dos Tribunais acerca do monitoramento do correio eletrônico corporativo dos empregados .....</b>	<b>54</b>
<b>4.4</b>	<b>Aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados no monitoramento dos <i>e-mails</i> corporativos .....</b>	<b>58</b>
4.4.1	Lei Geral de Proteção de Dados.....	58
4.4.2	A LGPD no controle dos <i>e-mails</i> corporativos.....	64
	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>68</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>75</b>



## INTRODUÇÃO

Inicialmente, cumpre ressaltar que a verificação da evolução histórica do Direito Trabalhista permite concluir a existência de uma utilização ilimitada de poderes concedidos aos proprietários dos meios produtivos, os quais, constantemente, abusavam de suas prerrogativas em detrimento dos obreiros. Cenário modificado, sobretudo, com a difusão dos pensamentos basilares das revoluções do século XVIII, as quais propiciaram proteções jurídicas mínimas aos trabalhadores.

Tal conquista da classe trabalhadora cuja consequência foi a intromissão do Estado nas relações laborais, possibilitou a restrição dos poderes do empregador, o que garantiu, nos regimes democráticos, a tutela da dignidade humana do empregado. Ou seja, não mais existe a possibilidade do tomador de serviços usar suas faculdades de acordo com suas vontades. É essencial, moderá-los, impondo-lhes óbices a fim de resguardar os direitos fundamentais do lado mais fraco da relação empregatícia.

Nesse viés, conforme será mais detalhado ao longo deste estudo, tem-se o direito à proteção da intimidade. Tutela de grande relevância existente nos Estados Democráticos de Direito, a qual deve ser preservada no âmbito do desempenho das atividades laborais. Encontra-se, pois, elencado no artigo 5º, X, da nossa Carta Magna como também se faz presente no artigo 21 do Código Civil, podendo ser utilizado tanto diante do Estado, como também das demais pessoas, inclusive do próprio proprietário dos meios de produção.

Contudo, a proteção dessa esfera íntima do funcionário esbarra no controle exercido pelo empregador através do seu poder diretivo, situação em que se faz necessário balancear os interesses em jogo a fim de se obter o equilíbrio devido. Nessa conjuntura, enquadra-se a análise a respeito do monitoramento dos *e-mails* pessoais e corporativos. Tal meio de comunicação surgiu por meio dos inúmeros avanços tecnológicos, os quais permitiram o aparecimento de criações proporcionadoras de um novo quadro no universo trabalhista.

Assim, os correios eletrônicos passam a desempenhar importante função dentro das empresas, haja vista, dentre outros benefícios, ser um instrumento de comunicação de alta velocidade e baixo custo. Dentro desse contexto, surge o questionamento a respeito da permissão pertencente ou não ao empregador de fiscalizar o uso dessa ferramenta comunicativa.

Tal debate é essencial, uma vez que se coloca em rota de colisão o poder diretivo do empregador e o direito à vida privada e à intimidade do empregado. Dessa forma, é imprescindível, realizar um estudo pormenorizado sobre o monitoramento tanto em relação

aos *e-mails* particulares quanto aos funcionais, posto a relevância presente nas situações em que há colisão de direitos fundamentais, ou seja, é preciso definir os limites ao poder diretivo a fim de impedi-lo de violar a intimidade dos trabalhadores.

Logo, com a intenção de examinar essa questão, basilar se faz, promover, no primeiro capítulo, o estudo da Teoria Geral dos Direitos da Personalidade, tal abordagem conterà os aspectos referentes à personalidade jurídica como também o conceito, abrangência, características, disciplina no Código Civil e classificação dos direitos personalíssimos. Este ponto inicial é crucial devido ao fato de o direito à proteção da intimidade constituir-se em espécie do gênero direitos da personalidade.

Ainda no primeiro capítulo, completa-se a exposição com algumas considerações relevantes a respeito do direito à proteção da intimidade, tais como: a explanação sobre a conceituação da privacidade e da intimidade juntamente com a distinção entre as duas prerrogativas. Ademais, apresenta-se, também, sua evolução histórica, a análise da tutela da correspondência no contexto do direito em comento e, por fim, a Lei Geral de Proteção de Dados.

No segundo capítulo, estudaremos o poder diretivo do empregador, ao expor seu conceito, sua divisão (poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar), seu fundamento doutrinário, o qual consiste no contrato de trabalho e, por último, haverá a exposição sobre as limitações a ele impostas, o que representa a ideia do ordenamento jurídico brasileiro, segundo a qual nenhum direito tem caráter absoluto.

No terceiro capítulo, aprofundaremos a temática sobre o Princípio da Proporcionalidade. Seu exame se dará, primeiramente, através da verificação a respeito dos direitos fundamentais, mais precisamente, por meio da apresentação de suas dimensões e seu conceito. Posteriormente, se trará a conceituação do próprio princípio estudado neste tópico, juntamente com os seus subprincípios: adequação, necessidade e a ponderação de interesses, esta será explanada através da pesquisa sobre os conflitos de direitos fundamentais e o funcionamento do método ponderativo.

Após, no quarto capítulo, referente ao monitoramento dos correios eletrônicos pelo empregador, justificado pelo seu poder diretivo, o exame acontecerá, inicialmente, com o aprofundamento no tocante à sua possibilidade, nos *e-mails* de cunho corporativo, com suas devidas divergências de pensamento. Logo em seguida, essa mesma discussão se voltará aos correios eletrônicos de cunho particular e a permissão ou não, que deva ser dada, para promover o seu controle dentro do ambiente de trabalho, com os necessários conflitos de opinião envolvidos.

Por derradeiro, ainda no quarto capítulo, o último tópico apresentará e comentará decisões judiciais sobre esse tipo de fiscalização para melhor explicar a maneira como a matéria vem sendo compreendida. Cabe salientar que o estudo, aqui, desenvolvido não tem por fim ser exaustivo, contudo, pretende apontar a melhor maneira de encontrar uma solução adequada para conflitos existentes entre o direito à proteção da intimidade do empregado e o poder diretivo do empregador, ao aplicar-se a técnica do princípio da proporcionalidade, sobretudo, no que diz respeito à permissão para monitoramento dos *e-mails* particulares e funcionais.

## 1 TEORIA GERAL DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

No capítulo que segue a abordagem será no sentido de apresentar os direitos da personalidade, desde o aparecimento da personalidade jurídica, com maior relevância dada aos direitos da personalidade envolvidos neste tema.

### 1.1 Da personalidade jurídica

*A priori*, antes de iniciar-se a análise a respeito dos direitos da personalidade, é basilar, adentrarmos na matéria referente à aquisição da personalidade. Esta pode ser compreendida, conforme preceituam Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2017, p. 41): “Personalidade Jurídica é a aptidão genérica para titularizar direitos e contrair obrigações, ou, em outras palavras, é o atributo para ser sujeito de direito”.

Da leitura acima, depreende-se que seria a aptidão para a aquisição de direito subjetivo, sendo inata à pessoa, pertencente a todo indivíduo, de forma independente da manifestação de sua vontade e de sua consciência. Assim, pode-se pressupor que existindo direitos significa, logicamente, que deverão existir titulares dessas proteções normativas. Nesse sentido, o Código Civil (CC) dispõe em seu artigo 1º: “Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil”.

Após sua conceituação, faz-se fundamental questionar a respeito do momento em que ela se inicia, no tocante à pessoa natural. De acordo com determinação do artigo 7º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), o regramento sobre o começo e o fim da personalidade jurídica é realizado pela legislação do país no qual a pessoa tem o seu domicílio. No caso do Brasil, o artigo 2º do Código Civil prescreve: “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida, mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”.

Como conclusão disso, pode-se afirmar que o nascimento com vida é o responsável pelo aparecimento da personalidade jurídica e independe da duração vital daquele ser humano, ou seja, ainda que dure apenas alguns minutos de existência no mundo, constatado que nasceu vivo, já é o suficiente para adquirir a sua personalidade jurídica. Vale ressaltar também a importância que deve ser dada aos direitos do nascituro, a contar do momento que houve a sua concepção.

A pergunta que se estabelece agora é sobre determinar quando ocorre o nascimento da criança. Compreende-se que o momento é a sua separação do ventre da figura materna, onde ocorre o desfazimento da unidade biológica. Já, no que diz respeito a nascer com vida é

preciso haver a respiração. Para constatar-se tal situação, recorre-se ao tão difundido exame clínico conhecido como docimasia hidrostática de Galeno.

Através desse procedimento, ocorre a busca pelas respostas por meio da análise baseada na distinção de peso específico entre o pulmão onde houve respiração e aquele em que não houve mergulhados em água. O primeiro, pelo fato de possuir os seus alvéolos dilatados e preenchidos de ar sobrenada, enquanto o segundo, encontrando-se vazio, mais denso e possuindo suas paredes alveolares encostadas, acaba indo ao fundo.

Dito isto, faz-se basilar, questionar sobre a situação jurídica do nascituro. Segundo o que preceitua a Teoria Natalista, o nascituro não é pessoa, uma vez que a personalidade jurídica somente teria seu início a partir do nascimento com vida, teria ele apenas uma expectativa de direitos, sem, portanto, possuir qualquer um deles que seja de grande relevância. Em razão dessa negativa de enxergar a figura do nascituro como detentor de personalidade jurídica, a ele são negados seus direitos fundamentais, ligados à personalidade, tais como vida, integridade, honra, imagem.

Já, pelo teor da Teoria Concepcionista, o nascituro é concebido como pessoa humana desde a sua concepção, e por essa razão, possui todos os direitos decorrentes da condição daquele que detêm personalidade jurídica, de forma que ao atingir esse reconhecimento, o nascituro poderia alcançar, inclusive, determinados efeitos patrimoniais.

Uma vez encerrado o detalhamento a respeito da pessoa natural, faz-se essencial apresentar outra figura igualmente dotada de personalidade jurídica. A qual denomina-se de pessoa jurídica. Segundo lição de Carlos Roberto Gonçalves (2020, p. 235):

A pessoa jurídica é, portanto, proveniente desse fenômeno histórico e social. Consiste num conjunto de pessoas ou de bens, dotado de personalidade jurídica própria e constituído na forma da lei, para a consecução de fins comuns. Pode-se afirmar, pois, que *pessoas jurídicas são entidades a que a lei confere personalidade, capacitando-as a serem sujeitos de direitos e obrigações*. A sua principal característica é a de que atuam na vida jurídica com personalidade diversa da dos indivíduos que as compõem (CC, art. 50, *a contrario sensu*, e art. 1.024)

Assim, compreende-se que é a partir de uma permissão do ordenamento que elas adquirem o atributo em questão, o que é capaz de oferecer uma atuação dotada de autonomia, a fim de alcançar os seus objetivos. Nesse viés, se apresentam como sujeitos de direitos, e assim sendo, através de seus órgãos e representantes legais, podem atuar no comércio bem como no meio social, realizando seus atos e negócios jurídicos. Em relação ao seu surgimento, este encontra-se disciplinado no artigo 45 do CC/2002, com a seguinte redação:

Art. 45. Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, precedida, quando

necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo.

Parágrafo único. Decai em três anos o direito de anular a constituição das pessoas jurídicas de direito privado, por defeito do ato respectivo, contado o prazo da publicação e sua inscrição no registro (BRASIL, 2002, art. 45).

Depreende-se do supracitado que a inscrição do ato constitutivo ou do contrato social no registro competente é um requisito essencial para adquirir-se a personalidade, e em algumas situações específicas, aliado a isso, também se faz primordial a autorização do Poder Executivo a fim de permitir o seu funcionamento. Já a sua extinção, poderá ser de três formas, a serem expostas no parágrafo seguinte.

Primeiramente, pode-se iniciar pela convencional – que é aquela, na qual tendo sido observadas, as determinações do estatuto ou do contrato social, ocorre a partir da deliberação entre seus integrantes; além dela há também a administrativa – a qual decorre das situações em que, sendo exigência para certas sociedades constituírem-se e também funcionarem, ocorre a cassação da sua autorização de funcionamento pela Administração Pública; e por último existe a judicial – onde o magistrado, à pedido de qualquer sócio, tem a possibilidade de, através de sentença, promover a sua extinção, utilizando-se para isso de uma das situações de dissolução estabelecidas na lei ou no estatuto.

## **1.2 Conceito e abrangência**

*A priori*, mister salientar que a Parte Geral do Código Civil de 2002 trouxe novidade no quesito referente à dedicação de um capítulo específico abrangendo o estudo dos direitos da personalidade, o que pode ser compreendido como uma mudança de visão, haja vista, antes desta modificação, haver uma prevalência dos direitos patrimoniais. Tal situação fática permite uma maior concretização das determinações da Constituição Cidadã de 1988, uma vez que abre-se os olhos para proteção do indivíduo também, não apenas de seu patrimônio.

Após o apontamento histórico exposto, faz-se primordial, apontar o conceito dos direitos personalíssimos. Estes entendidos como uma forma de proteção que o Estado de direito oferece à pessoa humana e que são intrínsecos a ela, ou seja, corresponde a um universo, de natureza não patrimonial, do indivíduo, tendo por objeto seus atributos físicos, morais e psíquicos, irredutíveis pecuniariamente, dentre eles, é possível citar: a vida, a integridade física, a intimidade, a honra, entre outros relevantes igualmente.

A fim de enriquecer a questão conceitual, veja-se pensamentos doutrinários acerca da matéria:

Paulo Lôbo (2018, p. 139):

Os direitos da personalidade são os direitos não patrimoniais inerentes à pessoa, compreendidos no núcleo essencial de sua dignidade. Os direitos da personalidade concretizam a dignidade da pessoa humana, no âmbito civil.

Francisco Amaral (2018, p. 354):

Os direitos da personalidade são uma construção teórica recente, não sendo uniforme a doutrina no que diz respeito à sua existência, conceituação, natureza e âmbito de incidência. Seu objeto é o bem jurídico da personalidade, aqui entendida como a titularidade de direitos e deveres que se consideram ínsitos em qualquer ser humano, em razão do que este se torna sujeito de relações jurídicas, dotado, portanto, de capacidade de direito.

Álvaro Villaça Azevedo (2019, p. 55):

[...] Os direitos da personalidade, desse modo, relacionam-se com os aspectos físicos, psíquicos e morais da pessoa, a ela mesma atinentes ou aos seus desmembramentos e projeções sociais. Esses direitos asseguram a existência do ser humano, constituindo sua essência.

Tais proteções normativas tem o indivíduo como titular. No entanto, também promove seus efeitos jurídicos sobre os nascituros, estes, apesar da ausência de sua personalidade jurídica, têm seus direitos preservados desde a concepção. Outro ponto a se debater é a questão da pessoa jurídica. A Constituição de 1988, em seu artigo 5º, incisos V e X, preceitua o seguinte:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

[...]

X - 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 violação (BRASIL, 1988, art. 5º).

Ambos os dispositivos acima não apresentam nenhuma impossibilidade dos direitos de personalidade abrangerem pessoas jurídicas, não sendo possível interpretá-los de forma restritiva, excluindo esta categoria de pessoas, da proteção jurídica, sobretudo, haja vista se tratar de direitos e garantias fundamentais. Dessa forma, alinhou-se também a tal pensamento o Superior Tribunal de Justiça, em sua Súmula 227, bem como a fim de encerrar a discussão o próprio Código Civil de 2002 estabeleceu assim: “Art. 52. Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”.

Como exemplificação, compreende-se que a pessoa jurídica tanto pode como deve proteger seu nome e sua imagem diante de seu público. Uma vez que danos a eles poderão acarretar prejuízos em seus valores societários, assim como manchar a reputação da empresa, a ponto desta perder espaço frente às suas concorrentes de mercado. Ou até mesmo, afetar o

patrimônio empresarial devido à perda da credibilidade, ocasionada através de informações inverídicas.

### **1.3 Características dos direitos da personalidade**

Segundo o artigo 11 do Código Civil: “Art.11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”. Além dessas qualidades são, também, absolutos, gerais, ilimitados, impenhoráveis, imprescritíveis e vitalícios. Vejamos:

a) Absolutos - decorre de um entendimento de que são oponíveis contra todos, ou seja, toda a sociedade tem a obrigação de respeitar suas determinações, visto sua relevância e seu caráter essencial. Tal qualificação impõe limites ao próprio titular do direito, como exemplo, pode-se trazer o impedimento de dispor de sua própria vida. Entretanto, apesar de ostentar essa característica, não significa que tais direitos nunca poderão ser afastados de forma não definitiva, uma vez que estes têm ligação com os princípios, portanto estão sujeitos ao juízo de ponderação nos casos concretos.

b) Gerais – toda e qualquer pessoa possui o direito de ter tutelado, juridicamente, os seus direitos personalíssimos, visto que estes são inatos à pessoa, dispensando qualquer tipo de pré-requisito ou limitação, para serem devidos, basta a sua existência.

c) Tipicidade aberta / Não limitação – muito embora o Código Civil em seus artigos de 11 a 21 tenha trabalhado com alguns deles, compreende-se que são ilimitados, sendo o rol dos artigos supramencionados, meramente, exemplificativos, não esgota a quantidade que possa existir. Isto deve-se em razão do progresso presente no campo econômico, social e científico que tem o poder de ser responsável, futuramente, pelo aparecimento de novas hipóteses desses direitos, as quais serão levadas à tipificação no ordenamento jurídico.

d) Vitalícios – acompanham a pessoa desde o momento de sua concepção, tendo sua extinção com a ocorrência do evento morte. Contudo, existem aqueles que são resguardados mesmo após tal momento. O direito ao corpo morto, a ocorrência de lesão à honra do ser humano depois de sua partida (corresponde à atentado à sua memória) são exemplificações dessa afirmação. Nos casos citados, há a possibilidade de exigência, no âmbito judicial, de cessação da lesão ou da sua ameaça bem como do requerimento de perdas e danos, sendo legitimados para pedir tal providência aqueles elencados no parágrafo único do artigo 12 do CC/2002, quais sejam:



Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau (BRASIL, 2002, art. 12).

e) Imprescritíveis - o uso, o decurso temporal e o fato do indivíduo ter sido inerte em defender seus direitos não são situações capazes de provocar a sua extinção. Já, no tocante à matéria dos danos morais, o Superior Tribunal de Justiça lhe atribuiu uma conotação patrimonial, portanto, podendo haver sua transmissão para os herdeiros como também a pretensão à sua reparação se submeter aos prazos de prescrição determinados legalmente. Desta forma, conclui-se que não prescrevem, todavia, a pretensão à reparação patrimonial baseada nos danos morais deve respeitar o regramento relativo à prescrição.

f) Impenhoráveis - caracterização advinda do teor extrapatrimonial e da indisponibilidade deles, logo não é possível sofrerem penhora. Não obstante, podem existir direitos, como o autoral e o de imagem, passíveis de serem cedidos para seu uso com finalidades lucrativas, o que é responsável pelo aparecimento de valores patrimoniais, os quais podem sofrer os efeitos da penhora.

g) Indisponíveis - significa que os seus titulares não possuem a opção de dispor deles, nem mesmo de forma voluntária, é possível, mudar sua titularidade. Isto implica constatar a impossibilidade de os transmitir a terceiros, renunciá-los ou decidir pelo seu abandono. Haja vista tais proteções constitucionais surgirem e se extinguirem junto com seus protegidos, não podendo, deles, separar-se. Como efeito lógico dessa qualidade surge a irrenunciabilidade e a intransmissibilidade. Afirmar a sua irrenunciabilidade significa defender ser impossível de reconhecimento, no âmbito jurídico, o abandono voluntário, seja gratuito ou mesmo oneroso, da proteção conferida pela Constituição/88, a sua abdicação. No que toca à intransmissibilidade, compreende-se não existir a possibilidade de alteração do sujeito, isto é, seja por ato *inter vivos* (entre vivos) ou *causa mortis* (em razão da morte), a transmissão dos atributos da personalidade não pode ser realizada. Por fim, mister destacar que esta característica não é absoluta. Nesse entendimento, se alinha, o Enunciado 4 da I Jornada de Direito Civil estabelecida pelo Conselho da Justiça Federal: “O exercício dos direitos da personalidade pode sofrer limitação voluntária, desde que não seja permanente nem geral”. É por essa razão, que alguns dos atributos personalíssimos, como o direito de imagem e os direitos autorais, permitem a cessão de seu uso, através de contraprestação patrimonial. Ademais, como já mencionado em outra oportunidade, no decorrer desta monografia, embora

intransmissíveis, o direito de exigência de reparação patrimonial, na situação de ofensa aos atributos da personalidade, pode ser transmitido aos sucessores, conforme dispõe o artigo 943 do Código Civil/2002.

#### **1.4 Disciplina no Código Civil de 2002 e Classificação**

O surgimento de todo um capítulo próprio no Código Civil, direcionado a esses direitos, representa uma inovação de grande relevância jurídica. Estes encontram-se disciplinados nos artigos de 11 a 21, os quais não representam um rol fechado, taxativo, mas sim exemplificativo, haja vista a potencial possibilidade de aparecimento de novas proteções alinhadas aos seus respectivos contextos.

Todos eles estão baseados no princípio da dignidade da pessoa humana, disciplinado no art. 1º, inc. III, da Constituição, e devem ser ligados aos direitos fundamentais relacionados no artigo 5º, inc. X, da norma supracitada, o qual preceitua: “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 violação”.

Nesse entendimento, está o Enunciado 274 da IV Jornada de Direito Civil do Conselho de Justiça Federal:

Os direitos da personalidade, regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana, contida no art. 1º, inc. III, da Constituição (princípio da dignidade da pessoa humana). Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se aplicar a técnica da ponderação (BRASIL, [20--], p. 1).

Já, no tocante à classificação dos direitos da personalidade, é comum, levar em consideração os tópicos do corpo, da mente e do espírito. Dessa maneira encontram-se assim divididos, em relação ao seu objeto de proteção, de acordo com Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2017, p. 68):

- a) Vida e integridade física (corpo vivo, cadáver, voz);
- b) Integridade psíquica e criações intelectuais (liberdade, criações intelectuais, privacidade, segredo);
- c) Integridade moral (honra, imagem, identidade pessoal).

Por derradeiro, após toda a análise no que concerne aos direitos personalíssimos, é momento oportuno, para voltar-se a pesquisa para os direitos da personalidade pertinentes à temática abordada. Logo, o Direito à Proteção da Intimidade passa a ser a abordagem central, haja vista ser essencial compreendê-lo sob a ótica de distintos contextos para, posteriormente, absorver sua aplicação mais adiante quando trataremos sobre o monitoramento dos correios eletrônicos no ambiente laboral.

## 1.5 Direito à intimidade

O tópico abaixo trata sobre as discussões consideradas fundamentais a fim de entender-se os desdobramentos do direito à proteção da intimidade nos mais diversos contextos, desde a sua diferenciação com a privacidade até o regramento da Lei Geral de Proteção de Dados.

### 1.5.1 Evolução Histórica

Em sucinta exposição a respeito do histórico da garantia constitucional em estudo neste tópico, é possível explicar que as sociedades mais arcaicas orientais não possuíam nenhum conhecimento em relação aos direitos inerentes à condição de pessoa, ou seja, os chamados direitos da personalidade. Isto devido à concepção, na época, de que os sujeitos de uma sociedade tinham como função servir ao Estado, não existindo, pois, a condição favorável para o desenvolvimento de uma esfera íntima, privativa do indivíduo.

A mesma conjuntura apresentava-se no mundo ocidental neste período, inexistindo uma definição a respeito do direito à proteção da intimidade, o qual protegeria esse universo da vida do cidadão. Somente mais tarde, com o surgimento da Revolução Francesa e a tomada de poder pela classe burguesa, é que se permitiu a criação da ideia de liberdade a ser protegida no âmbito jurídico, como efeito dessa situação, houve também o aparecimento da defesa da esfera pessoal do sujeito, na qual o Estado deveria se abster de invadir.

A partir disso é que aparecem os conhecimentos iniciais sobre o que seria o universo privado do cidadão. Esse novo cenário, somente, concretizou-se com o fim do poder da monarquia absolutista, propiciado pelos burgueses, assim, essa derrubada extinguiu o modelo até então vigente no qual o indivíduo existia com a finalidade de servir ao poder estatal.

Assim, com os acontecimentos descritos aqui, houve uma compreensão de que era primordial, o surgimento de um direito à proteção da intimidade, a ser amparado através de normas. Esse pensamento se estendeu ao demais direitos fundamentais, classificados como de primeira dimensão.

Posteriormente, outro acontecimento relevante foi a publicação do artigo “*The Right to Privacy*”(O Direito à Privacidade), pelos juristas norte americanos *Warren e Brandeis*, o qual sugeria uma reflexão a respeito do tema privacidade, defendendo a sua tutela jurídica. Tal documento, com sua argumentação contundente, teve papel vital para se conduzir ao

entendimento quanto à relevância de se tutelar o direito do sujeito de não ter o âmbito privado de sua vida, violado.

Outro marco essencial para a prerrogativa discutida é o surgimento da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem bem como, posteriormente, o aparecimento da publicação da Declaração Universal dos Direitos do Homem pela Assembleia Geral das Nações Unidas - ONU. Tal contexto representou a concretização da tutela jurídica, em nível internacional, do direito à vida privada, o qual, conforme já se explicou, abrange à proteção da intimidade. Senão, vejamos:

Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem:

Artigo V

Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra os ataques abusivos à sua honra, à sua reputação e à sua vida particular e familiar.

Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Artigo XII

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Pode-se chegar à conclusão de que a garantia analisada obteve seu fortalecimento e consolidação com o advento de sua positivação em normas de caráter internacional assim como, sem deixar no ostracismo, o relevante papel que teve o aparecimento dos Estados Modernos regidos pelo sistema democrático. Passa-se neste instante à sua diferenciação com a prerrogativa da privacidade.

#### 1.5.2 Privacidade e Intimidade: conceituação e distinção

O direito à privacidade se elevou à categoria de proteções constitucionais, sendo considerado como preceito fundamental, através da Carta Magna de 1988, que o expressou de forma evidente e incontestável, por meio do artigo 5º, inciso X, conforme já mencionado. Percebe-se a relevância dada a essa matéria não somente pelo seu *status* constitucional, mas também pela preocupação do constituinte em fazer menção, ainda nesta norma, sobre a possibilidade de pleitear indenização pelo dano material e moral, advindo da violação desta garantia jurídica. Ademais, encontra, também, regulamentação no artigo 21 do Código Civil, o qual preceitua:

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma (BRASIL, 2002, art. 21)

Como conceituação para tal prerrogativa, mesmo diante da inexistência de consenso entre doutrinadores, pode-se afirmar que esta abrange a permissão do indivíduo estar sozinho, isto é, este não é compelido a ficar em comunidade a todo instante, podendo ter assegurado, normativamente, o seu resguardo. Depreende-se disso que o agrupamento de informações sobre um sujeito, ou seja, os acontecimentos e tarefas referentes a si mesmo, pode ser colocado distante da ciência de terceiros, a depender de como o cidadão usará a faculdade que lhe é concedida.

Assim, abrange-se aqui, as relações em família, os momentos de diversão, de negócios, de relacionamentos afetivos etc. Havendo uma impossibilidade de intromissão pública, entretanto, podendo ocorrer a partilha dessas informações com pessoas a quem o sujeito queira dividir aspectos de sua vida privada, como a família ou amigos mais próximos, por exemplo. Dessa maneira, entende-se que as informações referentes à pessoa não se encontram longe de possíveis interferências.

Em conformidade com os pensamentos expostos, estão as palavras de José Afonso da Silva (2003, p. 206):

O conjunto de informação acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito. Embarca todas as manifestações das esferas íntimas, privadas e da personalidade, que o texto constitucional consagrou. A esfera de inviolabilidade, assim, é ampla, abrange o modo de vida doméstico, nas relações familiares e afetivas em geral, fatos, hábitos, local, nome, imagem, pensamentos, segredos, e, bem assim, as origens e planos futuros do indivíduo.

Nesse contexto, apresenta-se, também, como proteção assegurada pela Constituição, o direito à proteção da intimidade. Este compreendido como a busca do indivíduo pela sua garantia ao recanto, onde esteja livre das interferências de terceiros e do próprio Estado. Assim, mesmo sendo um ser que busca o convívio social, há também, no sujeito, um lado, cujo desejo em se ter um certo grau de intimidade é essencial.

Em outras palavras, nota-se do exposto acima que os seres humanos possuem como característica o desejo pela convivência em comunidade, contudo é basilar haver respeito pela sua esfera íntima, haja vista ter esta um caráter de essencialidade, proveniente de sua própria natureza, sendo inerente à condição humana, representando uma limitação e um equilíbrio à vida em sociedade, na qual deve haver uma observação respeitosa e tolerante da comunidade

para com o cidadão, sob consequência de se anular a parte(sujeito) pelo todo (comunidade na qual o sujeito se insere).

Neste teor, pode-se definir a prerrogativa em comento como um resguardo oferecido ao universo íntimo do cidadão, o qual permite garantir o sigilo sobre aquilo que somos e nossos comportamentos diante do restante da comunidade, da interferência de terceiros. É, logo, um lugar considerado pelo ser humano como sendo secreto e inacessível, isto é, seu conhecimento é exclusivo do sujeito, correspondendo a uma não ingerência nem pública e nem privada (envolve até mesmo pessoas próximas).

Uma vez conceituados, cabe salientar, que tanto o direito à vida privada quanto à proteção da intimidade, embora sejam considerados, comumente, sem distinção para a parte majoritária dos doutrinadores, possuem definições diferenciadas. Entendendo-se o primeiro como gênero do segundo, uma vez que a intimidade representa uma esfera mais limitada, mais sucinta que a da privacidade. Logo, a garantia à vida privada pode ser entendida como aquela onde ocorrem as relações em família, os momentos de diversão, de negócios, de relacionamentos afetivos etc.

Nela, há uma impossibilidade de intromissão pública, entretanto, pode ocorrer a partilha dessas informações com pessoas a quem o sujeito queira dividir aspectos de sua privacidade, como a família ou amigos mais próximos, por exemplo. Logo, se pode notar que a intimidade é uma espécie do gênero vida privada, sendo esta muito mais abrangente.

### 1.5.3 A Tutela da Correspondência no contexto do Direito à Proteção da Intimidade

Dando continuidade à abordagem ao direito à proteção da intimidade, o chamado sigilo da correspondência é uma garantia, a qual já encontra reflexos jurídicos no Brasil desde o seu primário texto constitucional. Contudo, a partir da Carta Magna de 1988, essa prerrogativa foi colocada no patamar de *status* de direito fundamental, devidamente elencado no artigo 5º, inciso XII, o qual dispõe:

Art. 5º

[...]

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

Tal disposição representou grande conquista em defesa da não violação da esfera íntima do indivíduo, a qual pode ser entendida como o âmbito mais reservado de sua vida,

cujo resguardo é essencial. Portanto, somente pode haver o conhecimento do conteúdo dessa correspondência, se houver o consentimento dos envolvidos, tanto em relação aquele responsável pelo envio quanto aquele que recebe a mensagem, assim, ocorrendo o risco de existir um compartilhamento da intimidade do sujeito, é que se faz primordial criar normas jurídicas que garantam a sua inviolabilidade.

Nasce, dessa determinação constitucional, a indagação a respeito da possibilidade de se considerar o correio eletrônico como uma correspondência tradicional, e dessa maneira, estender, para aquele, a tutela concedida a esta. Há, entretanto, pensamentos divergentes a respeito dessa temática, os quais serão explanados nas linhas a seguir.

Antecedentemente, cumpre salientar que o advento da Internet propiciou novos cenários em diversos ramos do nosso cotidiano, dentre eles, é possível citar, o universo das comunicações, em especial, o uso do *e-mail* como ferramenta para a sua concretização. Nessa conjuntura, pode-se trazer, à discussão, a ideologia de quem defende a aplicação das proteções jurídicas concedidas à correspondência tradicional para o correio eletrônico. Segundo este pensar, ambos são meios comunicativos onde ocorrem a elaboração de mensagens de forma escrita enviadas a um ou mais sujeitos.

Segundo Luiza Tângari Coelho (2012, p. 367), há, apenas, duas características diferenciadoras, contudo, elas não modificam a essência da correspondência, sendo ambas expressões da vida íntima dos envolvidos, e por isso, independente da forma na qual a comunicação ocorra (tradicional ou virtual), deve haver a proteção da intimidade. Senão, vejamos:

[...] De fato, a diferença entre os dois reside em apenas dois aspectos. O primeiro relaciona-se à materialidade da correspondência, pois na correspondência tradicional existe um objeto físico (e.g. a carta, em si), o que inexistente na correspondência eletrônica, na qual a comunicação é feita por meio de ondas elétricas e codificações eletrônicas, existindo apenas no mundo virtual. A outra diferença reside na forma de envio, pois enquanto os e-mails são enviados eletronicamente, as cartas são enviadas por meio do serviço postal.

Tais diferenças, no entanto, não alteram a essência da correspondência e seu caráter de expressão da intimidade do autor. Assim, o conteúdo da correspondência, independentemente de sua forma, é reflexo da personalidade de quem a escreveu e encontra tutela na proteção à intimidade.

Ainda, segundo a autora, a intimidade das pessoas pode ser violada através dos dois meios de comunicação em comento, não sendo coerente, promover a distinção dos dois, os quais merecem ser protegidos igualmente. Ou seja, o dispositivo constitucional referente ao sigilo da correspondência deve ser interpretado de forma a abarcar as inovações tecnológicas

propiciadoras do surgimento de uma nova forma de se comunicar. O pensamento mencionado encontra-se exposto através dos seguintes dizeres (2012, p. 374):

Com base nesta análise, qualquer meio utilizado para a correspondência pode guardar parte da intimidade de alguém e merece ser protegido, não havendo, destarte, razão para que haja diferenciação entre uma carta e uma correspondência eletrônica. Desta maneira, o preceito constitucional deve ser interpretado em sua integralidade, levando em conta a nova realidade social e, conseqüentemente, as novas maneiras que utilizamos para nos correspondermos.

Em contrapartida, há quem explique que o *e-mail* não está presente entre os objetos presentes na Lei nº 6538/78, cujo conteúdo refere-se aos serviços postais. De acordo com seu artigo 7º, parágrafo 1º, podem ser chamados de correspondência: carta, cartão-postal, impresso, cecograma e a pequena-encomenda.

Ademais, o artigo 2º da legislação supracitada aliado à determinação constitucional em seu artigo 21, inciso X, ordenam o seguinte:

Art. 21/CF Compete à União:

X - manter o serviço postal e o correio aéreo nacional;

Lei nº 6538/78:

Art. 2º - O serviço postal e o serviço de telegrama são explorados pela União, através de empresa pública vinculada ao Ministério das Comunicações.

Dessa forma, segundo este entendimento, há diferenciação entre correio eletrônico e correspondência postal. Pode-se observar esse pensamento nas palavras de Adriana Carrera Calvo, segundo as linhas abaixo transcritas:

A Lei e Constituição, portanto, impedem que servidores prestem serviço postal e de telegrama. Por esse motivo, parece razoável afirmar que tais prestadores de serviços não desenvolvem atividade que, pelo ordenamento legal, é reservada ao Estado e que, portanto, os correios eletrônicos não se confundem com a definição de carta e telegrama tratada na Lei.

Independentemente dessas divergências, é certo, que a violação dos *e-mails* dos trabalhadores no ambiente laboral constitui invasão à sua intimidade e, por isso, devem receber a proteção conferida pelo mandamento constitucional presente no artigo 5º, inciso X.



## 2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO

As explanações seguintes abordam os principais pontos a respeito do Poder Diretivo concedido ao empregador, quais sejam: seu conceito, maneira como divide-se, seu fundamento doutrinário e as limitações sofridas por essa prerrogativa.

### 2.1 O Contrato de Trabalho na Relação de Emprego

A abordagem abaixo será no tocante à exposição do fundamento doutrinário mais aceito para justificar a aplicação do poder diretivo, isto é, será voltada à discussão sobre o contrato de trabalho.

#### 2.1.1 Contrato de Trabalho

A fim de verificar-se a justificativa para a aplicação do direito em estudo, mister, iniciar-se a discussão a respeito de seu fundamento. A princípio, a fim de desenvolver essa questão, será feita a exposição sobre o contrato de trabalho, peça fundamental responsável pelo surgimento da relação de emprego.

Este, segundo parte majoritária dos doutrinadores, não encontra definição própria na Consolidação das Leis Trabalhistas, portanto, chega-se a uma conceituação a partir da união dos artigos 2º, 3º e 442º da legislação supramencionada. Dito isto, pode-se concebê-lo como um negócio jurídico, no qual a figura conhecida como empregado, necessariamente pessoa física, assume o dever de laborar de forma não eventual, mediante o pagamento de valores, em favor da outra parte integrante do contrato, a qual encontra-se na pessoa (física ou jurídica) do empregador, o qual exercerá sobre aquele, a subordinação jurídica existente nessa ligação contratual.

Nesse viés, para fins de melhor esclarecimento, estão as considerações de Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 360):

Sabemos que toda relação jurídica de natureza pessoal emerge de um negócio jurídico. Todavia, não basta a existência de dois sujeitos e de um objeto para que esta relação se instaure. Antes, é imprescindível que os sujeitos se vinculem juridicamente, por intermédio de um contrato.

Na relação jurídica de emprego não é diferente. O que lhe dá origem é um contrato, o que nos autoriza dizer que o contrato de trabalho é também um negócio jurídico.

De forma simples, portanto, conceituamos o contrato individual de trabalho como o negócio jurídico regulado pelo direito do trabalho que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o empregado e para o empregador.

Dando continuidade, conforme já mencionado em instante anterior, a ligação contratual pactuada entre as partes, aqui em comento, dá origem à relação de emprego, a qual somente pode ser assim considerada, se nela estiverem presentes os seus cinco critérios caracterizadores, quais sejam: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Em um primeiro momento, cabe expressar o pensamento do Direito do Trabalho a respeito de quem deve prestar o esforço laboral. De acordo com o entendimento existente, a prestação das tarefas será realizada por pessoa física, também chamada de natural. Ou seja, os valores jurídicos, os quais recebem proteção pelas normas trabalhistas, não podem ser desfrutados por pessoas jurídicas.

Por essa razão, na hipótese de surgimento de um negócio jurídico, onde a parte prestadora do serviço, em troca da contraprestação, seja pessoa jurídica, entende-se pela não existência da relação de emprego, portanto a pessoa em questão não pode ser denominada de empregada, em virtude da ausência do pressuposto discutido.

No que tange ao elemento fático-jurídico da pessoalidade, há de se fazer as seguintes considerações. Ele obriga o trabalhador a desempenhar suas funções de forma infungível, ou seja, não pode haver sua substituição por outro. No caso de realizar-se as tarefas com impessoalidade e fungibilidade, descaracterizado está o vínculo, aqui, estudado.

Todavia, em que pese a impossibilidade de substituição do obreiro por outro na sua prática laboral, há circunstâncias onde é permitida, sem, contudo, desvirtuar a característica de que há um contrato empregatício. Como exemplificação, tem-se os casos, nos quais existe a anuência do empregador quanto à alteração do outro extremo, entretanto deve a mudança ser de caráter eventual.

Ainda, no universo dos exemplos, pode-se citar também as trocas permitidas juridicamente, nas quais estão envolvidas, as situações de suspensão ou interrupção contratual. Nestas, onde o empregado é afastado, podendo ser substituído, ainda está presente o pressuposto da pessoalidade. Por fim, importante ressaltar que esta regra não incide sobre o empregador, haja vista existir a questão da despersonalização de sua figura.

Já no concernente ao terceiro elemento fático-jurídico, conhecido como não eventualidade, pode-se assimilá-lo como a obrigatoriedade de prestação de atividade trabalhista realizada de maneira habitual. Isto é, deve haver uma expectativa de retorno do

obreiro, logo, o labor a ser prestado para o tomador de serviços, necessita não ser realizado de forma circunstancial, esporádica, mas sim com continuidade.

Continuamente, tem-se a onerosidade. A qual pode ser compreendida, a partir do raciocínio através do qual se concebe que o empregado troca sua prestação de serviço por uma contraprestação. Assim, no desempenho de suas tarefas ele recebe uma importância financeira. Dessa afirmação depreende-se a ausência de vínculo de emprego, nos casos onde as atividades são exercidas sem o pagamento devido por elas, em outras palavras, gratuitamente.

Por último pressuposto, tem-se a subordinação jurídica. Concebida como um fenômeno do direito, surgida através do vínculo contratual pactuado entre as duas figuras da ligação empregatícia, onde aquele que vende sua mão-de-obra assume o compromisso de submeter-se ao poder de direção exercido pelo tomador de serviço, ou seja, sujeita-se aos poderes de organização, de fiscalização e disciplinar no desempenho de sua atividade laboral.

Delineadas as linhas referentes à denominação do contrato de trabalho e dos critérios de caracterização da relação empregatícia, relevante se faz trazer para o estudo, os elementos essenciais (jurídico-formais) contratuais. Sua análise permitirá determinar se a relação de emprego que foi criada tem validade, ou seja, se há a permissão para a produção de todos os efeitos jurídicos esperados. Segundo o artigo 104, do Código Civil os elementos para a aferir se os negócios jurídicos são válidos são:

Art. 104- A validade do negócio jurídico requer:

I- Agente capaz;

II- Objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III- Forma prescrita ou não defesa em lei (BRASIL, 2002, art. 104).

No que concerne à capacidade das partes, esta pode ser assimilada como o condão para executar, seja por si mesmo ou por outros, atos da vida civil. Como consequência disso, a capacidade trabalhista pode ser absorvida como o atributo, aceito pelo direito trabalhista, destinado à prática de atos da vida profissional. Tal elemento pode ser verificado através de duas óticas possíveis.

Na primeira, ao deparar-se com a figura do empregador, pode-se concluir que este é considerado capaz para adquirir direitos e obrigações no campo do trabalho, somente se for pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, que tenham o reconhecimento, pelo ordenamento jurídico, de seu condão para auferir e executar, por si mesmo ou por outros, prerrogativas e deveres na vida civil.

Por outro lado, referente à figura do empregado, existem normas particulares na seara do trabalho. Inicialmente, o Direito do Trabalho define como marco inicial a idade de 18

anos, para considerar o indivíduo como plenamente capaz para exercer os atos da vida trabalhista. Já, os relativamente capazes, localizam-se nos sujeitos que pertençam à classe etária entre os 16 e 18 anos, sendo a estes, permitido a prática válida de alguns atos no universo trabalhista, sem a necessidade de acompanhamento de seus responsáveis legais.

Contudo, para os demais atos se faz preciso a assistência dos representantes legais do trabalhador possuidor de capacidade relativa, no momento de concretização dos atos, sob pena deles serem considerados inválidos. Tal exigência pode ser notada através dos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, a seguir, mencionados:

Art. 17 - Na impossibilidade de apresentação, pelo interessado, de documento idôneo que o qualifique, a Carteira de Trabalho e Previdência Social será fornecida com base em declarações verbais confirmadas por 2 (duas) testemunhas, lavrando-se, na primeira folha de anotações gerais da carteira, termo assinado pelas mesmas testemunhas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

§ 1º - Tratando-se de menor de 18 (dezoito) anos, as declarações previstas neste artigo serão prestadas por seu responsável legal. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

[...]

Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Por encerramento, resta salientar que existem normas proibitivas do labor, dirigidas aos menores de 18 anos, praticado à noite como também aqueles onde os profissionais ficam expostos a condições de periculosidade ou insalubridade. Ademais, há o impedimento a menores de 16 anos de realizar qualquer atividade laboral, com exceção, se for na condição de aprendiz, este permitido a partir dos 14 anos. É o que pode ser extraído da redação dada ao artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (BRASIL, 1988, art. 7º).

Seguidamente, o próximo elemento constitutivo a ser analisado consiste na licitude do objeto. Esta será verificada a partir do exame do objeto dos contratos, caso seja ele uma atividade ilícita, será considerado inválido o negócio jurídico pactuado. Outrossim, nesse teor, relevante é apresentar a diferenciação existente entre ilicitude e irregularidade do labor.

Por ilícita, pode-se interpretar a atividade laborativa presente em um tipo penal legal, já irregular é aquela praticada em desobediência a uma norma proibitiva desta, seja porque é realizada em certas situações ou devido ao fato de envolver determinados empregados. Assim,

um tipo de trabalho irregular é aquele realizado por menores de 14 anos onde estes não laborem como aprendizes, ou mesmo, os praticados por menores em ambientes insalubres.

Por fim, uma vez verificada a ilicitude do objeto, entende-se que o responsável pela prática ilegal não está amparado pela proteção do Direito Trabalhista, a execução de suas ações sequer constitui o que denominamos de trabalho, o qual acrescenta valores para a sociedade. Dito isto, como consequência, há a falta de reconhecimento jurídico dessas relações estabelecidas em oposição à legalidade, sendo ausentes, portanto, como regra geral, os efeitos jurídicos ligados a elas.

Para além de toda a exposição já apresentada, basilar dar continuidade ao estudo pretendido, neste momento, a partir da explanação do próximo tópico a ser comentado, qual seja: forma regular ou não proibida em lei. Este elemento cuja análise é primordial para fins de validade do negócio jurídico, pode ser absorvido segundo as lições de Maurício Godinho Delgado (2012, p. 514), da infra mencionada maneira:

Forma, no Direito, é a instrumentalização mediante a qual um ato jurídico transparece; é, pois, a instrumentalização de transparência de um ato jurídico. De maneira geral, o Direito não exige forma específica para os atos jurídicos contratados na vida privada, no suposto de que as partes podem eleger mecanismos eficientes e práticos para enunciação de sua vontade conjugada. Mesmo no Direito Civil, portanto, o formalismo é exigência excepcional colocada pela ordem jurídica (art. 82 e 129, CCB/1916; art. 107, CCB/2002)

Assim, em virtude da ausência de exigência de uma forma específica para o pacto realizado no vínculo contratual empregatício, conclui-se que este pode ser pactuado tanto tacitamente quanto expressamente, como também pode ser realizado de maneira escrita ou verbalizada. No entanto, em que pese inexistir a exigência supracitada, há certos casos incomuns e presentes na legislação, onde os contratos terão que respeitar a solenidade determinada, sendo, portanto, formais.

Por derradeiro, tem-se a higidez de manifestação da vontade. Esta pode ser aprendida como a necessidade, para fins de validade, da declaração volitiva das partes ser livre e regular, ou seja, deve o consentimento de ambos os contratantes ser liberto de qualquer tipo de vício que venha a causar a invalidade do negócio jurídico pactuado no âmbito do Direito Trabalhista.

Toda a explanação a respeito do contrato de trabalho fez-se essencial, haja vista este ser considerado, majoritariamente, o fundamento jurídico do poder diretivo. Nesse raciocínio, para os adeptos da teoria contratualista, a autonomia das partes é a responsável pelo

aparecimento da prerrogativa do empregador, aqui, analisada. É através desta autonomia, que ocorre, o surgimento da celebração contratual trabalhista.

Dessa maneira, a relação existente entre empregado e empregador depende do acordo de vontades das partes envolvidas, o qual faz surgir um vínculo repleto de direitos e deveres para os envolvidos. Sem o instrumento de contrato, não há qualquer ligação entre os dois polos envolvidos. Assim, uma vez vinculadas, juridicamente, as partes contratantes, nasce não somente a subordinação jurídica para o empregado, como também o poder de direção para o empregador, visto que este é o responsável por dirigir a prestação pessoal do serviço

## 2.2 Conceito

Outrossim, passa-se ao estudo referente à conceituação do “poder diretivo”. Este, não se apresenta com tal denominação, de forma expressa no nosso ordenamento jurídico, contudo sua presença no meio jurídico é defendida a partir da conceituação apresentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 2º, *caput*, o qual determina: “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”.

Sua existência é consequência do vínculo realizado entre a figura do empregador e do empregado. Nesse entendimento, com a concretização do acordo de vontades entre as partes envolvidas, surge o contrato de trabalho, considerado como um vínculo empregatício onde está presente a subordinação jurídica do obreiro que troca sua mão-de-obra em troca de remuneração.

Como decorrência da compreensão do profissional, cuja atividade foi pactuada em um vínculo de emprego, como sendo um trabalhador subordinado, seu empregador possui prerrogativas sobre a maneira como sua atividade laborativa será desempenhada, mas não sobre a sua pessoa, assim o poder diretivo representa um lado da relação empregatícia enquanto a subordinação reflete o outro.

Nesse teor, explana-se as conceituações de Maurício Godinho Delgado e Luciano Martinez a respeito dessa prerrogativa do proprietário dos meios de produção, conforme pode-se observar nas linhas adiante colocadas:

Maurício Godinho Delgado (2012, p.657):

Um dos mais importantes efeitos próprios ao contrato de trabalho é, como já indicado no capítulo anterior, o poder empregatício. Em suas diversas dimensões – diretiva, regulamentar, fiscalizatória, disciplinar -, esse poder concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico,

que favorecem, regra geral, a figura do empregador, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade.

Já nos ensinamentos de Luciano Martinez (2020, p.268):

O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Para atingir esses desígnios e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode valer-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando. Nesses moldes, o poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar, conforme a seguir detalhado.

### **2.3 Divisão do Poder Diretivo**

Esta seção tratará a respeito das distintas maneiras em que o Poder Diretivo manifesta-se dentro da relação laboral, ou seja, através do Poder de Organização, do Poder de Fiscalização e do Poder Disciplinar.

#### **2.3.1 Poder de Organização**

Esclarecida a questão a respeito de sua definição, momento oportuno para apresentar a maneira segundo a qual é dividido, doutrinariamente, como forma de melhor ilustração de seus reflexos no universo do trabalho, tanto para a classe dos donos dos meios produtivos quanto para aqueles que alienam sua mão-de-obra em troca de serem recompensados financeiramente.

Ato contínuo, cumpre ressaltar que a doutrina diverge quanto à maneira em que este se encontra classificado. Como efeito dessa situação, há o critério bipartido, tripartido e, ainda, quadripartido. Todavia, para fins do presente estudo, adota-se o critério tripartido, no qual estão presentes o poder de organização, poder de controle ou de fiscalização e poder disciplinar.

No que concerne ao poder de organização, relevante pontuar que o contrato de trabalho, mesmo que realizado de forma escrita, não abrange todas as determinações que devem ser cumpridas pelos subordinados no momento da execução de suas funções, razão

pela qual se faz preciso que o patrão acompanhe de perto, corriqueiramente, as atividades desenvolvidas emitindo diretrizes a serem observadas.

Dito isto, pode-se então compreender por poder de organização, todo aquele ligado à emissão de ordens, onde se fazem presentes as informações necessárias para o correto cumprimento do serviço prestado. De acordo com o raciocínio de Luciano Martinez (2020, págs.268/269), sua conceituação está assim apresentada:

O poder de organização é uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, a expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados. Esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos. Quando reduzidos a termo, os atos patronais podem ser materializados em ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorandos, instruções ou comunicados.

Como reflexo da prerrogativa estudada neste item, alguns estudiosos do direito defendem, ser o poder regulamentar. Muito embora outros considerem que este deve ser visto de forma independente, constituindo-se em mais uma divisão do poder de direção. Pode-se entendê-lo como um conjunto de ordens de caráter organizacional e geral utilizadas na empresa.

Sua ocorrência dá-se, sobretudo, através de um regulamento interno, o qual é manifestação da vontade do empregador, podendo, com pouca frequência, ter a participação obreira em sua criação. Para melhora do seu entendimento, Luciano Martinez (2020, p.269) explana sua explicação:

O “Regulamento Interno de Trabalho” (RIT) tem múltiplos objetivos, porém entre os mais relevantes estão aqueles que visam à definição clara e precisa dos procedimentos de rotina e à delimitação de direitos suplementares àqueles contidos em lei, inclusive no tocante aos requisitos de aquisição. É por meio dos regulamentos internos de trabalho que o empregador regula a postura operária diante dos clientes, o vestuário que deve ser utilizado (*dress code*), os espaços físicos que podem ser ocupados dentro do *layout* de serviço etc.

Com o intuito de exemplificação normativa deste, pode-se destacar o art. 456-A da CLT, cujo conteúdo é relativo ao direito pertencente à classe empregadora de estabelecer o padrão de vestimenta a ser utilizado no local de trabalho, senão, vejamos:

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.



### 2.3.2 Poder de Fiscalização ou de Controle

No âmbito desta prerrogativa, o empregador ou seus encarregados controlam a execução do serviço prestado bem como a forma pela qual esta ocorreu. Ou seja, pode-se assimilar como a maneira através da qual o titular desse direito monitora a atividade desempenhada a fim de saber se seus comandos estão sendo respeitados, isto é, se o trabalho está sendo efetuado de acordo com suas ordens.

Como exemplos de sua manifestação, pode-se citar: o controle no horário de entrada e saída dos trabalhadores, a revista realizada em seus objetos, o monitoramento realizado por câmeras de segurança ou detectores de metal etc. Não raramente, esta expressão do poder diretivo é alvo de acusações quanto à violação dos direitos da personalidade dos profissionais, haja vista os seus titulares ultrapassarem os limites impostos ao seu exercício.

### 2.3.3 Poder Disciplinar

Por último, a terceira divisão do poder diretivo encontra-se no denominado disciplinar. Este consiste na prerrogativa pertencente ao empregador de impor punições aos obreiros cujas atitudes representam inobservância de seus deveres, assumidos através do vínculo de emprego pactuado, contratualmente, entre as duas partes dessa relação.

Assim, é exercido, primeiramente, o poder de organização, no qual serão determinados os comandos a serem seguidos, os quais são monitorados, e, posteriormente, caso sejam encontradas provas de descumprimento de suas obrigações, existe a aplicação da faculdade, aqui exposta, por meio de sanções impostas ao trabalhador responsável pela inadimplência.

Nesse viés, relevante ponto a ser comentado é o fato da existência de doutrinadores representantes de uma visão, segundo a qual este direito não possui legitimidade, haja vista a compreensão de que este tem como titular apenas o Estado, o que exclui todos os demais sujeitos. Todavia, essa posição tornou-se superada, o que pode ser comprovado a partir do exame da própria CLT, onde estão positivados tipos de punições disciplinares, tais como a suspensão, em seu artigo 474 e a dispensa, encontrada no artigo 482.

## **2.4 Os Limites do Poder Diretivo do Empregador**

Realizadas as considerações devidas em relação à sua divisão, passa-se à verificação quanto à limitação desta prerrogativa. Isto ocorre, posto que há no ordenamento jurídico brasileiro, a compreensão, segundo a qual, nenhum direito tem caráter absoluto, ou seja, não cabe ao seu titular usufruir de suas faculdades de maneira ilimitada, abusiva, como era característico de regimes autoritários.

Por isso, deve sempre existir maneiras de exercer um controle desses direitos, impondo-lhes, as restrições devidas. É o que ocorre com o poder diretivo, haja vista ser este direito concedido ao empregador e, portanto, não absoluto. Nesse teor, é possível apresentar os limites principais: a Constituição, a lei (estão presentes aqui, os instrumentos coletivos) e o contrato de trabalho.

No tocante ao âmbito constitucional, tem-se a Dignidade da Pessoa Humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a qual impedirá a ocorrência do uso dos poderes de organização, controle e disciplinar, de forma a expor os trabalhadores a condições indignas, sem a preservação de um grau básico de dignidade para desempenhar suas funções.

Nesse contexto, também se identifica como uma maneira de moderar tal poder, em comento, os direitos fundamentais presentes no artigo 5º da Carta Magna de 1988, os quais representam uma proteção à dignidade do obreiro, tais como: direito à vida, à igualdade, à segurança, à propriedade, à liberdade como também aqueles referentes a esse estudo, como as prerrogativas à vida privada e à intimidade.

No que tange à legislação, há a compreensão de que o tomador de serviços não pode determinar ao trabalhador, o cumprimento de ordens de caráter ilegais/ilícitas, logo, este não está obrigado a obedecê-las. Como forma de explanar melhor tal situação, pode-se citar o cenário, no qual o empregado recebe um comando advindo de seu superior para a prática de um crime, nessa ocasião, é permitido que haja a recusa em realizar o seu cumprimento. Ademais, o poder diretivo também não pode ser exercido no sentido de direcionar um mandamento para que o obreiro desenvolva uma atividade, extraordinariamente, complicada.

Finalmente, explana-se o contrato individual de trabalho como mais um óbice ao exercício da faculdade discutida. Uma vez que o empregado firma o vínculo contratual com o empregador e, assim, surge a sua subordinação jurídica, deve ser observado o que foi pactuado entre as partes envolvidas na relação de emprego. Em decorrência desse pensamento, pode-se dizer, por exemplo, que ao trabalhador é permitido, como regra geral, resistir quando o seu tomador de serviços lhe exigir uma atividade diferente da que foi acordada contratualmente.

### **30 PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE NA APLICAÇÃO DO PODER DIRETIVO**

O capítulo apresentado neste momento aborda o Princípio da Proporcionalidade, analisando-se os direitos fundamentais no que toca o seu conceito e suas dimensões bem como os subprincípios pertinentes, quais sejam: adequação, necessidade e ponderação de interesses.

#### **3.1 Os Direitos Fundamentais Frente ao Princípio da Proporcionalidade**

As exposições presentes neste item referem-se à evolução histórica dos direitos fundamentais, passando-se por suas dimensões e, posteriormente, apresenta-se uma conceituação para melhor compreensão sobre tais prerrogativas.

##### **3.1.1 Dimensões**

Em um primeiro momento, cumpre explicar sobre a abrangência da primeira dimensão. Esta contém os direitos, predominantemente, relacionados com o valor da liberdade, sendo concebidos como civis e políticos. Estes, tiveram sua origem ao final do século XVIII e começo do século XIX, através das reivindicações da classe burguesa realizadas por meio de suas revoluções de caráter liberal.

Onde, as manifestações se concentravam em lutar, principalmente, contra a falta de limites ao comando estatal, ou seja, o desejo era pela não intromissão autoritária do Estado, permitindo a proteção das liberdades pessoais. Seus titulares são todos os indivíduos, sendo o Estado seu mais notório destinatário, sobre o qual recai o dever de não fazer, ou seja, tem a obrigação de não realizar interferências arbitrárias. Compreende-se neste momento histórico: direito à vida, à liberdade religiosa, à propriedade etc.

No que concerne à dimensão segunda, imperioso citar que com o desenvolvimento do modelo de liberalismo político e econômico, houve a conseqüente degradação no cenário social. Em decorrência das condições graves pelas quais passavam os indivíduos, foi preciso mudar a maneira de se pensar o poder estatal, por isso, motivados pelas circunstâncias vivenciadas, surgiu o Estado Social de Direito.

Nessa contextualização, aparecem os direitos sociais, econômicos e culturais, os quais visam exigir dos Poderes Públicos atitudes proporcionadoras de uma vida, minimamente,

digna, onde sejam amenizadas as desigualdades sociais. O que os diferencia da dimensão anterior, uma vez que no lugar da abstenção estatal, aqui, se faz necessário, uma intervenção deste a fim de se alcançar o valor da igualdade.

Dito isto, pode-se considerar que os direitos, aqui, incluídos são ligados a uma obrigação prestacional social estatal destinada aos sujeitos titulares dessas proteções jurídicas, isto é, há a necessidade de participação dos governantes através de ações destinadas a minimizar os problemas vivenciados pela comunidade. Estão abarcados: o direito ao trabalho, à saúde, à educação etc.

Outrossim, a terceira dimensão pode ser apreciada como aquela originária do período posterior à Segunda Guerra Mundial. Neste momento, surge o ideal da fraternidade ou solidariedade que vai envolver essa classificação. Aqui, estão presentes os direitos coletivos em sentido amplo, cuja abrangência envolve: os coletivos em sentido estrito, os individuais homogêneos e os difusos. Eles têm como finalidade a proteção de todo o gênero humano, não se limitando a um grupo de pessoas.

Por fim, é possível concluir que seu surgimento se deu com a criação de importantes entidades, as quais são responsáveis pela tutela internacional dos direitos humanos, onde o ser humano é visto como gênero, não sendo ligado a um sujeito ou mesmo a um agrupamento específico. Isto quer dizer que o destinatário desses direitos é o gênero humano, são pertencentes à toda humanidade. Como exemplos tem-se: direito ao desenvolvimento, o direito à paz, o direito ao meio ambiente etc.

Finalmente, cumpre afirmar que a evolução dos direitos fundamentais na história não tem seu término na terceira dimensão. Em decorrência das constantes transformações ocorridas no mundo, as quais propiciam novos anseios sociais e culturais, valores contemporâneos vão surgindo, sendo necessária a sua proteção, a qual somente é concretizada através de batalhas travadas a fim de se alcançar a dignidade da pessoa humana.

### 3.1.2 Conceito

Posteriormente à exposição de sua evolução, com a apresentação de seus respectivos contextos históricos, vital, faz-se, partir para a sua conceituação. Preliminarmente à colocação de uma definição a esse respeito, parte-se da explanação do que pode ser considerado como o conteúdo ético como também o normativo dos direitos estudados, os quais serão apontados seguidamente.

Logo, em relação ao seu conteúdo ético, também chamado de material, é possível a percepção de que a dignidade da pessoa humana é o valor máximo abrangido por eles, o qual, por seu caráter de extrema essencialidade, precisa de toda tutela possível, sendo necessário, para sua concretização, que haja uma limitação imposta ao poder. Em outras palavras, proteger os direitos fundamentais significa proporcionar uma vida digna aos seus titulares, proporcionando limites aos detentores do comando.

Continuamente, considerada como base axiológica das prerrogativas em discussão, a dignidade da pessoa humana, conforme já trabalhado, pode ser compreendida como o agrupamento de direitos inatos à condição humana, ou seja, pertencentes ao indivíduo somente em decorrência de sua natureza, ou seja, pelo fato deste ser considerado como ser humano.

De maneira simplificada, pode-se entender que o sujeito alcança uma vida digna, se houver o respeito pela sua vida, integridade física e moral, autonomia volitiva, sua garantia ao mínimo existencial, tudo isso aliado à limitação do poder. Assim, deve ser afastado o pensamento no qual vê-se o ser humano como coisa.

Já, no tocante ao conteúdo normativo, este ligado à formalidade, há o entendimento de que não é todo e qualquer valor que pode elevar-se à categoria de direito fundamental, estes somente podem ser assim conceituados se forem, de maneira formal, reconhecidos pelo poder constituinte como tal, o que os faz receber tutela jurídica mais específica em decorrência de sua relevância.

Assim, com a positivação deles através de normas jurídicas pode-se entender pela existência de seu reconhecimento formal. Logo, apenas pode-se considerar inclusas na categoria de prerrogativas, aqui, analisadas, somente aquelas pertencentes à Constituição. Como consequência dessa concepção, a Lei Maior é a fonte primária delas, não sendo criadas a partir da legislação.

Realizada a introdução básica, é momento oportuno para trazer sua definição. Segundo as lições de George Marmelstein (2019, p. 18):

[...] Com base no que foi dito, pode-se formular a seguinte definição que nos acompanhará até o final do *Curso*: os direitos fundamentais são normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico.

Há cinco elementos básicos neste conceito: norma jurídica, dignidade da pessoa humana, limitação de poder, Constituição e democracia. Esses cinco elementos conjugados fornecem o conceito de direitos fundamentais. Se determinada norma jurídica tiver ligação com o princípio da dignidade da pessoa humana ou com a limitação do poder e for reconhecida pela

Constituição de um Estado Democrático de Direito como merecedora de uma proteção especial, é bastante provável que se esteja diante de um direito fundamental.

### **3.2 Conceituação do Princípio da Proporcionalidade**

Posteriormente à introdução essencial aos direitos fundamentais, basilar se faz o estudo a respeito da proporcionalidade. Tal princípio fortaleceu-se, veementemente, no período conhecido como segundo pós-guerra, circunstância em que os doutrinadores e a jurisprudência constitucionais, em especial os alemães, concederam-lhe *status* constitucional. Essa nova hierarquia, propiciou o cenário em que se encontra tal determinação normativa nos tempos contemporâneos.

Qual seja: o seu considerável peso na ordem constitucional, sendo visto como um dos mais relevantes princípios advindos da era do pós-positivismo, em decorrência de sua finalidade protetiva aos direitos fundamentais, bem como pelo seu notável papel na busca da harmonização de interesses, a qual objetiva a possibilidade de convivência de todos eles dentro do ordenamento jurídico.

Assim, pode-se compreendê-lo como um meio pelo qual é possível conferir a legitimidade de ações do Poder Público, as quais acarretam limitações aos direitos fundamentais, portanto a finalidade de sua aplicação consiste em impedir restrições consideradas desproporcionais, a estes.

Nesse viés, o caráter de resguardo às proteções constitucionais, consideradas fundamentais, pode ser visualizado na sua utilização para solucionar conflitos entre estas, haja vista a Carta Magna possuir um agrupamento de prerrogativas, as quais se destinam às mais diversas situações cotidianas, podendo colidir entre si. Em virtude, desse contexto, vital criar-se um método de solução, o qual consiste na aplicação do princípio em comento.

Como já citado anteriormente, na época em que imperava o direito positivo, o Estado de Direito era compreendido tendo por base o princípio da legalidade, todavia, no período posterior à Segunda Guerra Mundial, o princípio da constitucionalidade passou ao domínio. Isso implicou na elevação dos direitos fundamentais à categoria de ponto de maior magnitude do ordenamento jurídico.

Dessa maneira, sendo estes, estruturados sob a forma de princípios, os quais devem ser realizados na máxima medida possível, em conformidade com as possibilidades fáticas e jurídicas da situação existente concretamente, a sua aplicação necessita utilizar-se do método

de proporcionalidade a fim de alcançar-se a harmonia desejada entre as prerrogativas conflitantes.

### 3.2.1 Adequação

O princípio em discussão é estruturado a partir de três elementos constitutivos, também denominados de subprincípios, quais sejam: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Antes de adentrar aos seus conteúdos, mister salientar que eles guardam entre si uma relação de subsidiariedade. Ou seja, por exemplo, se uma medida não for adequada, não se faz preciso analisar se é necessária, da mesma maneira que não atendendo ao elemento da necessidade, descartada já está a verificação sobre a questão da proporcionalidade em sentido estrito.

Vencida esta etapa inicial, momento para definir o elemento deste item. Como adequada, pode-se conceber a providência do Poder Público, se a sua aplicação conseguir atingir a finalidade desejada ou então seja capaz de fomentá-la. Isto é, se o meio utilizado permite o alcance do fim pretendido.

### 3.2.2 Necessidade

A fim de determinar-se se uma medida é necessária, primeiro faz-se um comparativo entre as existentes, possíveis de serem aplicadas para determinada situação. Traduzindo, o método consiste em analisar se há alguma menos gravosa ao direito fundamental, mas que alcança os objetivos com a mesma intensidade, isto é, seja igualmente eficaz, tudo isso, em relação àquela que se pretende executar. Se a resposta for positiva, a ação estatal elaborada para ser empregada não está acobertada pelo elemento da necessidade.

### 3.2.3 A Ponderação de Interesses

Nos itens seguintes, a pesquisa se voltará para a explanação sobre os conflitos existentes entre os direitos fundamentais e, logo após, estarão as explicações necessárias para o entendimento do método ponderativo utilizado em razão destes confrontos.

#### 3.2.3.1 Os conflitos de direitos fundamentais

Preliminarmente, antes de adentrar aos tipos de atritos entre as prerrogativas analisadas, vale destacar a conjuntura existente no estado brasileiro no momento de construção das determinações jurídicas de maior destaque no nosso ordenamento jurídico, a estarem presentes em nossa Constituição Federal de 1988, a qual se mostra responsável pelo aparecimento das antinomias normativas discutidas.

Nesse teor, pode-se começar a exposição do cenário destacando o clima de controvérsia presente nos grupos políticos que mediam forças na época. Em decorrência dos ideais opostos defendidos, são mandamentos integrantes do texto constituinte tanto os pensamentos liberais quanto as diretrizes do Estado Social. Como também, os esforços pela implementação da democracia juntamente com a permanência de regalias e vantagens a certos destinatários. Tudo isso representou a elaboração de normativas, as quais apresentavam um avanço, todavia o retrocesso, ainda, insistia em ser parte integrante delas.

Através dessas circunstâncias, foi possível o surgimento de ordens constitucionais constituídas de diversos valores, os quais não possuem apenas como base um único postulado ético, muito pelo contrário. Posto isso, é possível a compreensão do motivo pelo qual as oposições aqui analisadas estejam, com bastante frequência integrando a realidade jurídica do país, constituindo-se em um caminho de desafio a ser percorrido a fim de alcançar-se a melhor solução.

Diante disso, vale lembrar que as garantias em comento representam normativas detentoras de mesma hierarquia, cuja positivação ocorreu em idêntico instante legiferante, portanto, como efeito dessa situação, pode-se afirmar que as lides entre os mandamentos normativos constituintes não permitem encontrar respostas por meio dos métodos mais tradicionais de resolução de antinomias.

Pode-se explicar melhor tal alegação salientando que o raciocínio hierárquico não apresenta resposta satisfatória para questão, haja vista as normas serem concebidas como de mesma hierarquia. Outrossim, recorrendo-se à técnica do tempo, imperioso notar pela sua inutilidade, uma vez que são direitos cuja positivação se deu em idêntico momento legislativo. Finalmente, o critério no qual a lei especial teria prevalência, em casos conflitantes, sobre a lei geral, também não é correto, posto a inexistência, de um modo geral, de uma relação de especialidade entre eles.

Passa-se à análise a respeito dos tipos de colisões existentes entre os direitos fundamentais. Conforme já mencionado, os embates entre eles refletem a existência das antinomias existentes entre normas jurídicas de cunho constitucional. Estes confrontos podem ser compreendidos através dos pontos de vista a seguir explanados. Num entendimento



estrito, as colisões envolvem as oposições existentes entre direitos fundamentais. Enquanto, no tocante a uma visão ampla, são compreendidas como colisões: os choques entre os direitos fundamentais e os interesses e bens coletivos tutelados pela nossa Carta Política.

No que tange às colisões em sentido estrito, estas ocorrem quando a concretização de uma prerrogativa fundamental pelo seu destinatário ocasiona consequências maléficas em relação aos direitos fundamentais de um outro indivíduo detentor da proteção constitucional. Essa situação acontece tanto com prerrogativas fundamentais equivalentes como também com as de caráter distinto.

A exposição de Jane Reis Gonçalves Pereira (2018, p. 272-274) traz uma complementação do abordado, veja-se:

Os conflitos entre direitos idênticos podem apresentar-se de quatro formas: i) colisão entre dois direitos fundamentais na dimensão liberal defensiva – que ocorre, por exemplo, quando dois grupos que defendem ideias antagônicas pretendem realizar uma manifestação no mesmo local; ii) colisão entre um direito fundamental em sua vertente defensiva, de uma parte, e na dimensão de proteção, de outra parte – como, por exemplo, na hipótese de desferir-se tiros contra um sequestrador, para salvar a vida de um refém; iii) colisão da dimensão negativa de um direito, com a dimensão positiva desse mesmo direito – um exemplo desse tipo de colisão é a discussão sobre se o Estado pode ou não colocar crucifixos em salas de aula de escolas públicas; nesse caso, há um conflito entre o aspecto negativo da liberdade religiosa dos que não são cristãos, com o direito dos adeptos do cristianismo a manifestar sua fé no âmbito das instituições estatais; e iv) colisão entre a dimensão formal e a material de um mesmo direito – que, ocorre, especificamente, em relação ao princípio da igualdade. A implementação da igualdade em sentido material – tratamento desigual aos desiguais, visando à correção das desigualdades – implica, como regra, uma compressão da igualdade na dimensão formal, que corresponde ao tratamento legislativo idêntico a todas as pessoas, independentemente de suas condições específicas.

Já em relação aos choques ocorridos entre mandamentos constitucionais distintos, pode-se citar o constante embate existente entre a liberdades de imprensa e o direito à privacidade. E como outra exemplificação, pode-se citar o próprio objeto deste trabalho, o qual debate a respeito do conflito entre o direito de propriedade, que se expressa no poder diretivo e o direito à intimidade do trabalhador no seu ambiente laboral.

Ademais, no que concerne aos confrontos em sua acepção ampla, como já explanado em momento anterior oportuno, podem ser assimilados como aqueles ocorrentes entre as proteções constitucionais fundamentais estudadas neste tópico e bens ou valores, os quais possuem relevância para a coletividade. É, muito constante, nesse tipo de oposição, ocorrer embates entre direitos fundamentais de cunho individual e bens e interesses comunitários.

Conforme expõe Jane Reis Gonçalves Pereira (2018, p. 276), pode-se exemplificar esse tipo de colisão da seguinte maneira:

Outro exemplo tradicional de colisão em sentido amplo é o usual confronto que se estabelece entre o direito de propriedade e o dever do Estado de proteger o meio ambiente. A respeito desse tema, há também um julgado interessante do Supremo Tribunal Federal, relativo à constitucionalidade da Lei n 7.803/89, que estatui, no que tange às florestas de domínio privado, a obrigatoriedade de que seja destacada uma área de preservação ambiental correspondente a, no mínimo, 20% de cada propriedade rural. A Corte entendeu que o direito de propriedade e o princípio da liberdade de iniciativa não justificariam a suspensão da eficácia da referida lei, uma vez que o art. 225 da Constituição, impõe ao poder público o dever de tutelar o meio ambiente.

Em similaridade com variadas Cartas Magnas dos diferentes países estrangeiros, a Constituição de 1988 não apresenta uma determinação expressa a respeito da técnica de balancear os bens jurídicos por ela tutelados. Dessa maneira, conclui-se que o método interpretativo denominado de ponderação de interesses não tem sua origem por meio de determinação manifestada na Constituição, situação semelhante ocorre com os demais recursos e princípios interpretativos utilizados a fim de revelar os sentidos dos mandamentos inseridos na norma em comento.

Apesar de não estar presente normativamente, inexistente também qualquer proibição, constitucionalmente expressa, que impeça a utilização da metodologia a qual emprega o balanceamento dos bens juridicamente protegidos. Muito pelo contrário, o fato de ser basilar a utilização dessa técnica é deduzida do próprio ordenamento jurídico no momento em que estabelece mandamentos em sua Lei Maior e estes entram em conflito.

Essa colisão ocorre em decorrência dessas normas terem aplicação na mesma situação fática, na qual determinarão resoluções distintas. Tal realidade, amplamente, vivenciada, no âmbito do direito, não é negada pelos seus estudiosos. De fato, existem variadas situações nas quais podem ser aplicadas mais de uma ordem jurídica, o que significa uma problemática, haja vista estas apresentarem respostas diversas e contrárias para os inconvenientes que, rotineiramente, surgem no universo do direito.

A fim de se encontrar uma solução para o cenário descrito, a ponderação aparece como técnica disposta a auxiliar nesse contexto. Diferentemente do pensamento dos doutrinadores mais clássicos, o método supracitado não é contrário à subsunção, apenas é sua complementação. Pode-se compreender essa afirmação, quando o magistrado ao apreciar as situações fáticas destinadas ao Judiciário, começa o processo de interpretação através da subsunção.

Isso ocorre quando ao ter conhecimento do caso concreto, faz a escolha das determinações normativas aplicáveis a ele, para, posteriormente, se for o caso, ponderar os interesses. Uma vez já ocorrido o seu balanceamento e escolhida a norma que terá prevalência na resolução da questão, o procedimento interpretativo tem seu fim com a constituição de uma regra de resolução do problema, a qual é utilizada no caso concreto através do raciocínio subjuntivo.

Depreende-se, portanto, do exposto que o método ponderativo não representa uma exclusão à aplicação da subsunção, apenas sendo considerado como uma fase no processo hermenêutico, destinada a verificar assim como elaborar o mandamento normativo a ser utilizado no caso concreto, através do pensamento subsuntivo. Logo, a questão concentra-se em saber qual será o caminho de interpretação a ser aplicado para identificar a normativa justa empregada na situação fática.

### 3.2.3.2O método ponderativo

Cumprе salientar que para chegar a essa técnica, primeiramente, é preciso recorrer aos outros elementos da proporcionalidade, quais sejam: adequação e necessidade. Ou seja, são considerados de caráter subsidiário, dessa forma, somente se vale do subprincípio posterior se o que foi utilizado anteriormente não funcionou para resolução da questão. Assim, somente depois de superadas as duas primeiras fases, é que se faz essencial usar a proporcionalidade em sentido estrito (ponderação).

Nesse viés, conforme já explanado, a Constituição brasileira apresenta uma série de prerrogativas fundamentais tuteladas, as quais destinam-se à proteção de diversos valores, assim, em decorrência desse cenário, as colisões entre elas estão, comumente, presentes na realidade jurídica. A ponderação é considerada, pois, uma ferramenta, dentro do princípio da proporcionalidade, capaz de oferecer uma resposta destinada à resolução dessa questão.

Antecipadamente à iniciação deste item, mister, apresentar a definição a respeito do que seria essa técnica. Dito isto, pode esta ser compreendida como um meio de interpretação no qual vale-se do sopesamento ou balanceamento de bens ou interesses resguardados pela nossa Lei Maior, os quais, em casos concretos, encontram-se em confronto. Tudo isso, com a finalidade de designar, com base nas condições da situação factual, em que proporção cada um dos direitos conflitantes precisa abrir mão ou, quando isso não for possível, qual deles deverá ter a prevalência sobre o outro.

Portanto, depreende-se que há uma valoração em relação ao caráter de relevância dos bens como também dos interesses protegidos, importância esta a ser analisada na situação fática que chega à apreciação, colocando-se em análise os ônus e os benefícios decorrentes da proteção integral ou incompleta de cada um dos bens jurídicos opostos. Logo, é possível entender esse método como uma técnica hermenêutica utilizada para detectar e criar a norma jurídica cabível ao caso concreto.

Em outras palavras, há uma ponderação envolvendo a força da limitação imposta ao direito fundamental e a valia da concretização da prerrogativa fundamental que a ele se contrapõe e que irá justificar a restrição aplicada.

Basilar, salientar que, embora seja o balanceamento uma ferramenta interpretativa a fim de solucionar embates entre as prerrogativas estudadas, haja vista estas não serem passíveis da aplicação dos critérios utilizados para a resolução de confrontos entre regras, a resposta por ele oferecida não abrange todas as hipóteses existentes de contradição entre os valores. Por conseguinte, somente será válida para as situações em que há repetição de idênticas circunstâncias.

## **4 MONITORAMENTO DOS E-MAILS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Por fim, o capítulo que segue abordará a temática a respeito da possibilidade de monitoramento dos correios eletrônicos corporativos e pessoais, trazendo Jurisprudência relacionada a tal conteúdo como também a aplicação da LGPD no tocante a tal controle.

### **4.1 Monitoramento dos e-mails corporativos**

O tema em questão, o qual discute sobre a permissão que o empregador pode ter para fiscalizar o *e-mail* do empregado não é uma temática simples na seara trabalhista. Posto isso, recorre-se a artigos científicos e jurisprudências para uma melhor explanação do conteúdo pretendido, apresentando divergências que surgem a seu respeito nos posicionamentos a serem aqui analisados.

Antes de adentrar à discussão do assunto em seu cerne, cumpre ressaltar que o surgimento da tecnologia possibilitou um novo cenário no âmbito do direito do trabalho, seja criando novos instrumentos/ferramentas de labor, ou seja, dentre outras inovações, possibilitando o aparecimento de formas de monitoramento da atividade laborativa, como o uso de câmeras de segurança, por exemplo.

Dentre as novidades está o advento do correio eletrônico. O qual pode ser compreendido como um serviço comunicativo tecnológico no qual os usuários podem enviar e receber mensagens, além de utilizarem-se de outras funções, através da *Internet*. Sua ampla utilização deve-se, principalmente, ao seu reduzido valor, à velocidade bem como à dispensa de uso de papel, excluindo um gasto e oferecendo um bem ao meio ambiente.

Dito isto, passa-se à análise central deste tópico referente ao monitoramento. Inicialmente, vale destacar a posição de doutrinadores contrários ao controle empregatício do correio eletrônico funcional, tendo por base a superioridade das garantias constitucionais, as quais prezam pelo direito à intimidade e privacidade, em relação ao direito de propriedade bem como a afirmação de que já existem meios modernos, dotados de tecnologia capazes de permitir maneiras menos invasivas/desagradáveis de controle do empregado, não sendo, portanto, a violação à sua esfera íntima, legítima.

Como compartilhamento dessa posição, tem-se Luis Eduardo Santos Salomão (2014, p. 77) *apud* Eugênio Heinzenreder (2009, p. 123) no trecho abaixo:

O fato de empregador ser responsável pelos atos dos seus empregados não o legitima a invasão da intimidade destes, haja vista existirem outros

mecanismos tecnológicos menos invasivos tais como: a instalação de filtros eletrônicos para impedir a entrada de determinados e-mails, programas de computador que impeçam o envio de mensagens para e-mails não cadastrados, a proibição, via regulamento da empresa, do envio de certos tipos de arquivos, dentre outros.

Inicialmente, entende-se que o poder fiscalizatório em comento encontra seu embasamento primordial no direito de propriedade disposto no artigo 5º, *caput*, inciso XXII, da CF/88. Assim, sendo o *e-mail* do tipo corporativo considerado propriedade do empregador, entendido como instrumento/ferramenta de trabalho, concedida ao empregado, o qual deve ser utilizado, exclusivamente, para o desempenho de suas funções laborativas, sendo esta a sua finalidade, chega-se à conclusão de que este permite amplo acesso ao seu conteúdo, com a finalidade de se promover o seu adequado controle.

Dessa maneira, uma vez utilizado com o fim de que nele sejam realizadas comunicações de cunho profissional, como consequência, a supervisão exercida sobre ele pelo patrão não fere à sua intimidade ou sua vida privada, isto é, seu conteúdo não integra a esfera privada do empregado, não possuindo esta nenhuma expectativa de ter sua intimidade protegida. Logo, não há qualquer violação à determinação contida no art. 5º, X, da CF/88.

O policiamento sobre a ferramenta trabalhista discutida deverá ser precedido de um aviso sobre a fiscalização, exposto no regulamento da empresa, este é responsável por conter as regras de funcionamento e organização do trabalho, dentre elas, deve estar a maneira através da qual o empregado deve utilizar o *e-mail* dentro da empresa.

Além disso, o empregador deve olhar para questão de não poder configurar nenhum ato de abuso durante tal procedimento, o que implica realizá-lo de forma impessoal, generalizada e não vexatória. Ademais, no que concerne à comunicação prévia, salienta-se que esta decorre dos princípios da boa-fé, da lealdade e da transparência pertencentes à relação empregatícia, e se faz essencial a fim de evitar situações não esperadas e com teor constrangedor.

Uma vez realizado o comunicado imprescindível, o poder diretivo já poderá ser exercido. Este fundado em preocupações compreensíveis por parte do patrão visando a proteção de seu patrimônio. Haja vista, a atividade laborativa representar certos perigos em situações proporcionadas pela utilização do correio eletrônico de cunho profissional.

Como exposição destes cenários propiciados pela atuação irregular do subordinado, tem-se: impedir a partilha de dados secretos da empresa, evitar que pratique concorrência desleal, prevenir contra a disseminação de vírus nos computadores e na rede empresarial, o que poderia chegar, em certos casos, a impossibilitar por completo a atividade da empresa,

baixar a sobrecarga, ocasionada pelo fluxo de mensagens com consideráveis arquivos e sem relação com o labor desempenhado, controlar a produtividade do profissional a fim de que este concentre-se na sua atividade sem gastar seu tempo em assuntos que não contribuem com o crescimento econômico da empresa, etc.

Como pensamento alinhado às ideias supramencionadas, apresentam-se as palavras de Rúbia Zanotelli de Alvarenga, nas linhas que seguem:

Quando o e-mail for corporativo, por se tratar de ferramenta de trabalho porque destinado à realização do serviço, será possível ao empregador acessar o conteúdo material do mesmo pelo seu rastreamento, desde que haja prévia comunicação ao empregado da fiscalização no regulamento da empresa e desde que não o faça de forma abusiva. Como a sua conta é fornecida pelo empregador, a sua utilização deve ser estritamente relacionada ao trabalho.

[...]

Através do e-mail corporativo concedido ao empregado para a execução do seu labor, o empregador poderá controlar os sites visitados pelo empregado, bem como ter acesso às mensagens eletrônicas enviadas e recebidas pelo mesmo, já que é da propriedade do empregador o correio eletrônico profissional de que se vale o funcionário apenas como instrumento de trabalho. [...].

Aliado a isso, outro fator essencial, merecedor de destaque, uma vez que também é fundamento justificador do exercício do poder de direção existente na relação de emprego, é exposto por Alexandre Agra Belmonte (2004, p. 85) nos seguintes termos:

[...] como o empregador é responsável pelos atos de seus empregados perante terceiros, pode e deve desenvolver meios de segurança do sistema e de controle formal contra a disseminação de vírus e também para evitar fraudes, concorrência desleal, violação de segredos, abusos sexuais, discriminação e danos morais e materiais a terceiros.

Nesse viés, mister, analisar a determinação do artigo 2º, *caput*, da CLT, o qual preceitua: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Como entendimento desta disposição pode-se afirmar que o responsável por assumir os riscos da atividade econômica é o empregador, sendo obrigado a responder pela culpa *in vigilando* e *in elegendo*, pelas práticas de seus subordinados. Assim, em conformidade com o art. 932, III, do CC, existe responsabilidade do tipo direta e indireta do patrão pelas atitudes dos seus profissionais.

Diante do supracitado, pode-se concluir que, através do uso do *e-mail* funcional pelo subalterno, poderão surgir prejuízos a terceiros alheios à relação de emprego, o que implica, conforme já mencionado, em atribuir a responsabilidade para o dono da empresa. Situação justificadora do uso do poder diretivo a fim de manter o controle sobre as ações tomadas no

âmbito do correio eletrônico discutido neste capítulo, o qual consiste em propriedade patrimonial, destinada à prática profissional e, por isso, desprovido de expectativa de proteção à esfera íntima do obreiro.

#### **4.2 Monitoramento do correio eletrônico pessoal**

Como já exposto em oportunidades anteriores, os direitos à proteção da intimidade e da vida privada encontram respaldo constitucional. Isso implica dizer que estes se fazem presentes também no âmbito laboral. Posto que o indivíduo não abre mão destas proteções constitucionais apenas porque celebrou um contrato de trabalho, uma vez que estas são consideradas inatas ao ser humano.

Ou seja, basta que possua sua personalidade jurídica para ser titular delas, as quais já nascem com os indivíduos e apenas extinguem-se com o evento morte. Logo, sendo o empregado uma pessoa física, detentora de personalidade jurídica, a ele é reconhecida a titularidade dessas garantias presentes no ordenamento.

Dessa maneira, conforme a hierarquia das normas, a Constituição Federal tem superioridade sobre todos os ramos do direito, incluindo o trabalhista. Diante disso, todas as suas determinações também são aplicadas na esfera profissional, mesmo que inexista um regramento a respeito dessas prerrogativas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), assim elas também são oponíveis em face do proprietário dos meios de produção, uma vez que possuem oponibilidade *erga omnes*. A respeito desse cenário Estevão Mallet (2005, p. 18):

[...] visão reducionista do legislador, que tratou da relação de emprego como se nela as obrigações das partes se restringissem à prestação do trabalho pelo empregado, de um lado, e ao pagamento da remuneração pelo empregador, de outro lado. Tudo ficou limitado ao plano meramente patrimonial, o que se mostra tanto mais injustificável quanto é certo que, sendo empregado, sempre e necessariamente, pessoa física (art. 3º, da CLT), os direitos de personalidade encontram-se inevitavelmente em causa em todo e qualquer contrato de trabalho.

Continuando o pensamento acima exposto, pode-se dizer que se apresenta na CLT dispositivos os quais propiciam a proteção da integridade física do trabalhador no momento do desenvolvimento dos seus serviços, como também outras garantias protetivas, consoante preceitua o art. 483 da CLT, no qual há a proteção da honra e da boa fama do empregado, onde é proibido ao empregador usar seja de vocábulos ou atitudes para violá-las. Ademais,



por fim, frisa-se a adição do art. 373-A pela Lei nº 9.799/99, o qual impede a realização da revista íntima no ambiente de trabalho.

Contudo, embora inexistam as determinações normativas a respeito do direito à proteção da intimidade dos profissionais definidas na CLT, pode-se considerar a suficiência da aplicação secundária do Código Civil (art. 8º da CLT) como também da própria Constituição Federal para responderem, com excelência, as questões advindas desse contexto, ou seja, tais disposições normativas apresentam respostas satisfatórias a fim de propiciarem o resguardo do campo íntimo do obreiro.

Seguindo com a exposição a respeito da vida privada, a qual abrange a íntima, no cenário jurídico objeto deste trabalho, vale relembrar, como já exposto, em momentos pregressos, a conceituação dessas prerrogativas dos indivíduos. Sendo, pois, compreendido o direito à proteção da intimidade como um resguardo oferecido à esfera íntima do cidadão, o qual permite garantir o sigilo sobre aquilo que somos e nossos comportamentos diante do restante da comunidade, da interferência de terceiros.

É, logo, um lugar considerado pelo ser humano como sendo secreto e inacessível, isto é, seu conhecimento é exclusivo do sujeito, correspondendo a uma não ingerência nem pública e nem privada (envolve até mesmo pessoas próximas). Ao passo que o direito à vida privada, pode ser entendido como aquele onde ocorrem as relações em família, os momentos de diversão, de negócios, de relacionamentos afetivos etc.

Neste, há uma impossibilidade de intromissão pública, entretanto pode ocorrer a partilha dessas informações com pessoas a quem o sujeito queira dividir aspectos de sua vida privada, como a família ou amigos mais próximos, por exemplo. Logo, se pode notar que a intimidade é uma espécie do gênero vida privada, sendo esta muito mais abrangente.

Procedendo à continuidade dos direitos já expressos em momentos anteriores, os quais encontram-se presentes na discussão acerca da temática do monitoramento, objeto de estudo deste capítulo, tem-se o poder diretivo, cujo conteúdo vislumbra-se substancial retomar, embora já considerado, pela razão de ser gênero dos poderes regulamentar e fiscalizatório, cujas diretrizes são partes do cenário do controle exercido sobre os correios eletrônicos.

Em decorrência do supracitado, pode-se definir o poder diretivo/organizativo/de comando, segundo as lições de Maurício Godinho Delgado (2012, p. 660) da seguinte maneira:

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 especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

O referido poder se desmembra em duas formas: regulamentar e fiscalizatório. Como poder regulamentar conceitua-se aquele no qual se apresentam um grupo de prerrogativas do proprietário dos meios de produção, o qual permite que seja imposto um conjunto de regras de caráter generalizado, a serem respeitadas por todos os subordinados. Contudo, essas disposições não possuem a condição de normas jurídicas, uma vez que apenas são consideradas como cláusulas de contrato/obrigacionais.

Ao passo que o poder fiscalizatório/poder de controle, pode ser assimilado como um agrupamento de direitos, cujo objetivo é permitir a supervisão constante do trabalho desempenhado pelos obreiros. Uma vez que este não é desempenhado conforme as vontades dos profissionais, mas sim em conformidade com as ordens advindas daquele que os contratou. Ou seja, é a possibilidade oferecida para se controlar o desempenho da prestação laborativa podendo aplicar sanções, caso exista as condições propiciadoras.

Posteriormente a este resumo, lembrando as garantias envolvidas na temática deste capítulo, compreende-se que já é oportuno adentrar ao cerne da questão a ser, neste instante, apreciada. Logo, dentro dessa conjuntura exposta, está o surgimento da Internet, a qual tornou-se um meio proporcionador da criação de uma modernização dentro da esfera ocupacional. Dentro das novidades, está o aparecimento do correio eletrônico que pode ser definido bem como explicado seu funcionamento, segundo as palavras sábias de Mauro César Martins de Souza (2001, p. 206/207) da seguinte maneira:

O *e-mail* (*eletronic mail*), correspondência eletrônica, é um dos mais utilizados recursos proporcionados pela *Net*, pois é através dele que os usuários poderão se comunicar, enviando e recebendo mensagens, anexando documentos em formato de textos, incluindo-se aí sons e imagens, gerados em outros programas. É a forma básica de interação entre pessoas na Internet (e também nas intranets e extranets), possibilitando que uma pessoa possa enviar e receber mensagens eletrônicas a partir de um *software* cliente de correio eletrônico instalado no computador (ou no celular, televisão, etc) e interligado a uma rede de telecomunicação (telefone, ondas, cabo...).

A mensagem, com ou sem anexos, sai do computador (pela porta 25 do protocolo TCP/IP, que fica em *listening*), vai até o servidor provedor de acesso (*daemon*) e daquele local é enviado de forma instantânea para o servidor do destinatário, que as armazena em um *queue*, sendo que quando o usuário abre seu programa específico de correio eletrônico, o navegador, dito servidor envia-lhe ao seu micro as mensagens recebidas (pela mesma porta de envio, efetuando-se uma conexão *inbound* entre os dois servidores). A recepção de e-mails pelo usuário é realizada com o POP3 que também é um servidor que deixa a porta 110 em *listen*. É a porta utilizada para se autenticar e receber as mensagens correspondentes. Pode haver comunicação entre o vizinho da mesa ao lado, até com alguém de qualquer parte do mundo, sem sair da frente do computador.

Depreende-se que a ferramenta discutida se apresenta ao cenário profissional como um meio onde há uma troca de comunicação célere entre os indivíduos, a qual se difere das mensagens tradicionais, uma vez que não precisam ser seladas e nem enviadas para o Correio, a fim de que cheguem aos alvos de seu conteúdo. O que permite uma maior agilização, utilizada como um benefício para as empresas, cujas atividades podem ser exercidas com resultados mais benignos.

Pode-se defender que não somente a novidade tecnológica acima facilitou o desempenho das empresas, mas também as inovações advindas da tecnologia de forma geral, haja vista serem um avanço em direção ao progresso, incluindo-se aqui a figura do computador, este destacado, uma vez que possui ligação direta com a ferramenta laboral estudada, propiciando o envio e recebimento das mensagens destinadas.

Neste teor, essas máquinas deixam de ser consideradas como de difícil aquisição em decorrência de seus valores ou dispensáveis, para assumirem papel relevante nas atividades empresariais, posto que se faz essencial o uso das modernidades colocadas à disposição das empresas, para que estas consigam ter êxito frente aos seus concorrentes, podendo oferecer competição a estes. Assim, um empreendimento que não busca modernizar-se acaba por se tornar antiquado, o que o deixa em desvantagem em relação à concorrência, dificultando sua possibilidade de expansão quanto a seus negócios, a fim de lograr êxito.

Outrossim, após toda a contextualização realizada, inicia-se a discussão a respeito da proibição ou não de fiscalizar conteúdos das comunicações de dados realizadas através de ferramenta eletrônica particular. Primordialmente, antes de adentrar à questão, basilar destacar que na fiscalização do correio eletrônico pessoal não ocorre, embora tenha quem defenda, confronto entre o poder diretivo do empregador e o direito à proteção da intimidade do profissional, apenas há um choque aparente desses direitos considerados fundamentais.

Isso decorre em virtude de considerar-se esse meio comunicativo em comento, neste item, como sendo uma propriedade do empregado, o qual o cria com o objetivo de nele conter suas mensagens particulares enviadas a destinatários, cujo conteúdo não está vinculado ao exercício do seu serviço.

Dessa maneira, como o poder diretivo do empregador está relacionado com o direito de propriedade deste, e sendo o trabalhador, como já mencionado, proprietário da forma de interação discutida neste tópico, logo depreende-se a não possibilidade de interferência fiscalizatória do poder de direção sobre ele. Por isso, defende-se que é um confronto aparente.

Encerrado este esclarecimento, cumpre, neste momento, discorrer sobre a permissão ou não de monitoramento dos *e-mails* particulares dos funcionários, a partir da exposição dos variados entendimentos. Quanto a esta temática, mister salientar que o posicionamento majoritário difere da situação anteriormente exposta, relativa ao correio eletrônico corporativo, isto devido aos dois tipos de comunicações apresentarem situações diferenciadas em relação à sua propriedade e ao teor de suas mensagens.

Haja vista os correios eletrônicos pessoais serem considerados propriedades do trabalhador onde circulam mensagens com conteúdo íntimo, portanto pertencente à esfera de proteção de sua intimidade, a qual permite resguardar assuntos confidenciais. Assim, não cabe direito ao patrão fiscalizar a vida privada de seus subordinados.

Diferentemente do que acontece nos corporativos, onde a comunicação é de caráter profissional, destinado ao exercício de suas funções, portanto não faz jus à proteção constitucional da intimidade, conforme direito estipulado no artigo 5º, X da CF/88. Alinha-se a este entendimento Vânia Siciliano Aieta (2006, p. 67), conforme o pensamento abaixo transcrito:

Os e-mails pessoais devem ser considerados como as missivas de outrora. Nestes casos, ainda que acessado louvando-se do terminal do computador do empregador, ninguém poderá exercer qualquer tipo de controle sobre o conteúdo das mensagens, pois a Constituição da República de 1988 assegura não apenas o direito à privacidade e à intimidade como também o sigilo de correspondência, alcançando quaisquer formas de comunicação pessoal, ainda que no universo pessoal. Assim, configura-se como consagrada e inviolável a comunicação de dados em e-mail particular.

Em oposição a este entendimento, está a compreensão de Mauro César Martins de Souza (2001, p. 212), uma vez que este defende a permissão, quanto à fiscalização, nos casos específicos em que o empregado acessa sua conta pessoal dentro do local de trabalho, conforme depreende-se da leitura de texto de sua autoria abaixo transcrito:

O correio eletrônico é uma ferramenta de trabalho dada pelo empregador ao empregado para realização do trabalho, portanto sobre ele incide o poder de direção do empregador e conseqüentemente o direito do mesmo fiscalizar seu uso pelo funcionário. Os endereços eletrônicos gratuitos e/ou particulares, desde que acessados no local de trabalho, enquadram-se, em tese, no mesmo caso.

Entretanto, esta não representa uma posição, aqui, defendida, posto que não se apresenta como uma prerrogativa concedida ao empregador, exercer seu poder diretivo sobre tudo aquilo que não é de sua propriedade. Outrossim, não é parte integrante das atribuições do superior, em relação aos seus subordinados, a invasão da vida privada destes a qual é dotada de um caráter privativo, cuja sua violação representa um desrespeito ao Princípio da

Dignidade da Pessoa Humana, que deve ser tutelado na seara ocupacional dos indivíduos. Em conformidade com o exposto, encontra-se as lições de Bruno Herrlein Correia de Melo, senão vejamos:

Finalmente, tendo em vista o caráter eminentemente particular do correio eletrônico pessoal e o fato de que este é, indubitavelmente, de propriedade do próprio trabalhador, não havendo sido cedido pela empresa, entendemos que a violação do correio pessoal, onde quer que seja acessado, constitui patente invasão de privacidade estando, conseqüentemente, passível de reparação pelo dano sofrido.

Por fim, uma vez pertencente, ao profissional, o meio comunicativo em análise, depreende-se que seu controle viola os direitos da personalidade do indivíduo, propiciando um ataque à proteção de sua dignidade no âmbito trabalhista. Logo, devem os superiores se absterem de promover sua invasão, aqui considerada como ato abusivo, violador das garantias estabelecidas constitucionalmente.

#### **4.30 posicionamento dos Tribunais acerca do monitoramento do correio eletrônico corporativo dos empregados**

No mesmo contexto, analisa-se, neste momento, a jurisprudência relativa ao assunto. Assim, no que concerne à legalidade quanto à ação fiscalizatória advinda do poder diretivo patronal, se faz vital, primeiramente, afirmar que nenhum direito fundamental é absoluto, conforme já explanado, é basilar, ao deparar-se com as circunstâncias do caso concreto, realizar a ponderação de valores para se alcançar uma resposta coerente frente ao embate dessas proteções constitucionais.

Nessa contextualização, a Terceira Turma do Tribunal Regional da 10ª Região, em julgamento de Recurso Ordinário, a respeito deste assunto, determinou que o empregador é solidariamente responsável, no momento em que ocorre prejuízo a um terceiro, provocado pela má utilização dos seus meios de produção pelo seu subordinado. Ainda na presente decisão, houve o entendimento de que é plenamente possível a fiscalização do correio eletrônico corporativo com o intuito de evitar-se o mal uso do sistema pelo empregado, *in verbis*:

Justa causa. E-mail. Prova produzida por meio ilícito. Não ocorrência. Quando o empregado comete um ato de improbidade ou mesmo delito utilizando-se do email 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 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 as 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**". (TRT10 – 3ª T., RO 0504/2002. Rel. Juíza Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro, D.J. 26.06.2002) (grifos da autora)

Ainda nessa conjuntura, na decisão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, houve conclusão pela permissão concedida ao empregador para monitorar os *e-mails* corporativos dos seus empregados, de forma moderada, com a finalidade de proteger os seus meios produtivos e a sua imagem, os quais podem sofrer malefícios em casos de utilização de forma não adequada. Senão, vejamos a ementa abaixo:

**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 -email- 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 provimento". (Processo: RR - 613/2000-013-10-00.7 Data de Julgamento: 18/05/2005, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/06/2005).

Ainda no que diz respeito ao meio tecnológico em comento, de caráter corporativo, o entendimento dos Tribunais oferece prevalência ao poder diretivo em relação ao direito à intimidade. Isto se deve graças ao raciocínio no qual tal instrumento de comunicação corresponde a uma ferramenta de trabalho, de propriedade patronal e destinada às atividades profissionais. Portanto, sobre ela não há expectativa de proteção da esfera íntima do obreiro. Nesse viés, estão as decisões abaixo explanadas:

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017.**

**1. PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO.**

**I.** Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o e-mail corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho. Daí porque é permitido ao empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado em e-mail corporativo, isto é, checar as mensagens, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, não se constituindo em prova ilícita a prova assim obtida. **II.** Não viola os arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal, portanto, o acesso e a utilização, pelo empregador, do conteúdo do "e-mail" corporativo. **III.** Acórdão regional proferido em consonância ao entendimento desta Corte Superior. **IV. Recurso de revista de que não se conhece.**

**2. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA Nº 126 DO TST. NÃO CONHECIMENTO.**

**I.** Recurso de natureza extraordinária, submetido também a pressupostos intrínsecos ou específicos de admissibilidade, o recurso de revista não se compadece com o reexame de fatos e provas, aspecto em torno do qual os Tribunais Regionais são soberanos. **II.** O acórdão regional, após examinar o conjunto fático-probatório, concluiu que o Reclamante, "antes da contratação como coordenador de curso em 2012, atuou para a recorrida de forma autônoma, eventual e não onerosa, segundo concluiu o Juízo de origem". **III.** Em tal contexto, somente mediante o revolvimento de fatos e provas poder-

se-ia chegar à conclusão diversa, de forma a comprovar a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Incidência da Súmula nº 126 do TST. **IV. Recurso de revista de que não se conhece.**

**3. INDENIZAÇÃO. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CONHECIMENTO.**

**I.** Consoante se depreende do art. 20 do Código Civil, o uso da imagem de uma pessoa, sem autorização, para fins comerciais, ainda que não haja ofensa, constitui ato ilícito. **II.** Extraí-se do acórdão regional que houve autorização expressa do Reclamante para uso da sua imagem, mediante a formalização de contrato específico. Registra o TRT, ainda, que não há notícias de que o uso da imagem fora utilizada pelo Reclamado após o período de vigência contratual. Em tal contexto, não há ofensa ao art. 20 do Código Civil. **III. Recurso de revista de que não se conhece.** (TST - RR: 13474220145120059, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 23/06/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2020)

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. JUSTA CAUSA. NULIDADE. UTILIZAÇÃO DE E-MAIL CORPORATIVO COMO PROVA (INEXISTÊNCIA DAS VIOLAÇÕES INDICADAS). SINDICÂNCIA. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA INTERNA. QUEBRA DE FIDÚCIA (SÚMULA 126 DO TST).** À mingua de demonstração do desacerto da decisão agravada, não merece ser provido o agravo. **Agravo não provido.** (Ag-AIRR-820-70.2012.5.07.0004, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 30/08/2019).

Logo, através da exposição das decisões supracitadas, bem como da construção apresentada a respeito das colisões de direitos fundamentais, é possível concluir que somente as condições da situação fática oferecerão base suficiente pra determinar-se a posição a ser adotada diante de cada cenário levado à apreciação do Judiciário.

Nos casos analisados acima, pode-se verificar o predomínio oferecido à prerrogativa protetora da esfera íntima do indivíduo em detrimento de seu poder fiscalizatório, por se entender que há uma intimidade a ser preservada, não se constituindo em propriedade patrimonial o meio comunicativo eletrônico estudado.

Em contrapartida, quando envolvidos os *e-mails* de cunho profissional, a posição é em sentido contrário, ou seja, há a predominância do poder de direção quando em confronto com o direito à intimidade. O que se deve, conforme já mencionado, à ideia de ausência de um universo íntimo a ser resguardado, haja vista constituir-se o correio eletrônico como uma ferramenta laborativa, pertencente ao empregador, por meio da qual transitam conteúdos de caráter trabalhista.



#### **4.4 Aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados no monitoramento dos *e-mails* corporativos**

Os tópicos seguintes retratarão as principais normativas estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e seus reflexos dentro da relação laboral bem como sua efetiva aplicação no tocante à fiscalização dos correios eletrônicos funcionais.

##### 4.4.1 Lei Geral de Proteção de Dados

Em continuidade ao estudo do monitoramento patronal, examina-se a legislação supramencionada. A qual representa enorme avanço na tutela dos direitos personalíssimos, uma vez que protegem os dados pessoais de violações indiscriminadas e abusivas, praticadas por aqueles que os detêm. Importante esclarecer que se direcionam essas regras a pessoas físicas e jurídicas, públicas ou privadas, com o intuito principal de estabelecer uma responsabilidade das empresas e órgãos públicos em relação às particularidades alheias.

Nesse teor, seu surgimento fez-se basilar no âmbito jurídico. Isto se deu em decorrência da utilização indevida das informações particulares dos indivíduos pelas empresas. Estas as usava de maneira abusiva, ao realizar violações nas prerrogativas à vida privada e à esfera íntima da pessoa, como por exemplo, era, rotineira, a prática de venda de elementos cadastrais sem o consentimento de seus titulares.

Tal cenário de inobservância das proteções constitucionais permitiu a criação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), publicada através do diário oficial da União, no mês de agosto de 2018, com entrada em vigor a partir do dia 18 de setembro de 2020, a qual traz, em seu conteúdo, novas formas para se lidar com os dados particulares dos cidadãos, estabelecendo regras para a coleta, manuseio, armazenamento e compartilhamento destes, sendo o consentimento dos seus titulares um meio, dentre outros, a ser observado para tratar-se destas questões.

Vale mencionar o norte inspirador desta legislação nacional, o qual consiste no Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais Europeu n. 679, aprovado em 27 de abril de 2016, sendo mais conhecido através da sigla GDPR. Esta norma teve sua origem com as discussões ocorridas no âmbito da União Europeia, pioneira no tocante ao assunto, objetivando a criação de uma série de mandamentos jurídicos, capazes de proporcionar a tutela dos dados pessoais das pessoas físicas por meio de um tratamento adequado.

Como consequência da promulgação da GDPR, os demais países interessados na manutenção de relações comerciais com a União Europeia viram-se obrigados a elaborarem normas tanto no mesmo sentido quanto em igual nível, a fim de que não sofressem qualquer tipo de barreira de cunho econômico ou encontrassem obstáculos para a realização de negócios com os países integrantes do bloco europeu supramencionado. Assim, em busca de não esbarrar nesses conflitos indesejados, o Brasil agiu no sentido de instituir, no território nacional, a lei em discussão.

Ato contínuo, mister elencar os princípios norteadores de tal norma, segundo o seu artigo 6º, os quais seguem:

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I — Finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II — Adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III — necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

IV — Livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V — Qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

VI — Transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

VII — segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

VIII — prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX — Não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X — Responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o

cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

Nesse caminho, direcionada por essas bases principiológicas, a legislação examinada preceitua a respeito do tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis. As conceituações sobre esses termos podem ser visualizadas no artigo 5º, incisos I, II e X, da referida norma, senão vejamos:

I — Dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

[...]

X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;

Ademais, importa frisar a existência das bases legais determinadas pela LGPD. As quais podem ser entendidas como as hipóteses, escolhidas pelo legislador, autorizadas da coleta de dados para tratamento, tem relação, portanto, com a exigência ou não do consentimento dos seus titulares. Vale ressaltar que, quando o tratamento é de dados considerados sensíveis, as hipóteses encontram-se presentes no artigo 11 da referida legislação. Abaixo as condições apresentadas pelo artigo 7º:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;

VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);

VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;

VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente

No que tange ao objeto desta pesquisa, ou seja, as relações de trabalho, a LGPD representa um meio de tutela do trabalhador, haja vista proporcionar uma restrição ao poder diretivo do empregador no tocante ao tratamento ofertado, por este, aos dados pessoais do subordinado. Tais informações estão presentes nas várias fases do contrato trabalhista, seja no período que o antecede, durante sua vigência ou mesmo após sua extinção.

Nesse contexto, a coleta dos dados particulares inicia-se na fase pré-contratual, conhecida como processo seletivo, onde ocorre a oferta da vaga de emprego. Nesse instante, as informações a serem colhidas, para fins de contratação, devem ser direcionadas a conhecer se o candidato está apto para ocupar o cargo e sua qualidade profissional, avaliada através da observância de seu currículo.

Como bem preceitua a legislação em comento, os dados pessoais sensíveis necessitam de um maior cuidado no seu tratamento, sendo proibida a coleta de informações, as quais podem propiciar práticas discriminatórias, portanto, tanto no momento de análise do candidato quanto no anúncio da vaga de emprego, não é permitida, referência a dados com potencial de discriminação.

Contudo, nas hipóteses de uso destes, com fins de discriminação positiva, é perfeitamente possível. Por exemplo, o anúncio de vaga específica para pessoas com deficiência ou mesmo com o intuito de cumprir a cota da empresa para determinado grupo vulnerável. Assim, é legal quando a finalidade guarda relação com o alcance da igualdade material por aqueles que, historicamente, sofreram preconceito e tem direito a uma reparação da sociedade por isso.

Uma vez realizada a contratação do funcionário, importante frisar a continuidade, a ser dada, à proteção de sua privacidade. Assim, dentre as bases legais, as quais permitem o

tratamento das informações de cunho particular, é relevante, frisar que estes informes são tratados baseando-se na execução contratual, a qual consiste na principal hipótese, haja vista a relação trabalhista ter como característica a subordinação jurídica entre as partes, o que, conseqüentemente, impede que o consentimento seja a base legal principal neste tipo de contrato.

Desta forma, utiliza-se, como argumento, a hipótese supracitada, já que esta permite o cumprimento do que foi acordado entre as partes, ou seja, ao levá-la em consideração o empregador tem o direito de possuir informações como salário e conta bancária do subordinado. Todavia, apesar de pautar-se em uma permissão legal, esta não permite a coleta de informações desnecessárias para o cumprimento contratual, de maneira que não pode o patrão obrigar o empregado a fornecê-las.

Ainda, no tocante aos fundamentos jurídicos envolvidos nesta questão, em relação ao âmbito trabalhista, há também como base, a obrigação legal ou regulatória, de acordo com o art. 7º, inciso II e artigo 11º, inciso II, letra “a”. Entretanto, em que pese existir a autorização para coleta e demais ações envolvendo estes dados, é imprescindível pontuar um detalhe.

Consistente no fato de que o agente de tratamento tem a obrigação de transparência e informação em relação ao tratamento de dados realizado pelo responsável. Isto significa que ele deve seguir os princípios presentes na LGPD, mesmo existente motivação legal fundamentadora do acesso e demais ações referentes às informações que estão sob seu domínio e proteção.

Nesse contexto, também, o exercício regular de um direito em processo judicial, administrativo e arbitral consiste em uma razão determinada pela legislação, a qual concede autorização para se tratar os dados pessoais e, também, preservá-los, durante o prazo prescricional, ainda que já extinto o vínculo contratual. De maneira semelhante, também, é possível, o tratamento quando a finalidade é a proteção da vida e da integridade física seja do titular ou de um terceiro.

Em outros casos, pode-se basear o tratamento a partir do art. 7, inciso IX, da LGPD. O qual estabelece, como hipótese legal, o legítimo interesse. Vale mencionar que este fundamento jurídico não é aplicável aos dados pessoais sensíveis, tal como os dados biométricos. A respeito de como deve ocorrer a aplicação do legítimo interesse, Selma Carloto e Livia Clozel/ Eduardo Tomasevicius Filho (2021, p.250/251) pontua:

[...] Caso o empregador procure invocar o legítimo interesse como hipótese de tratamento, a finalidade do tratamento deverá ser sempre legítima e o método escolhido, ou a tecnologia específica devem ser necessários, proporcionais e aplicados da forma menos intrusiva possível, juntamente

com a capacidade para permitir ao empregador demonstrar que foram tomadas as medidas adequadas para garantir um equilíbrio com as liberdades e os direitos fundamentais dos empregados.

Quando se elege o legítimo interesse como hipótese legal ensejadora de tratamento, deve-se realizar um teste da ponderação. O que for necessário para prosseguir interesses legítimos do responsável pelo tratamento deverá ser ponderado em relação aos direitos e liberdades fundamentais do titular e é o resultado do teste da ponderação que determina se o artigo 7.o, inciso IX, poderá ser invocado pelo controlador como fundamento jurídico para o tratamento [...].

Outrossim, basilar, explanar a respeito da questão do consentimento. Como já era de esperar-se, no âmbito laboral, existe um desequilíbrio de poder na relação das partes envolvidas. Ou seja, o ato de consentir torna-se um risco para a parte mais vulnerável. Isso ocorre devido à existência de subordinação jurídica do empregado, a qual origina-se da celebração do contrato de trabalho. Como consequência dessa vulnerabilidade, a permissão para que os empregadores possam tratar os dados dos seus obreiros, através do consentimento destes, sem os limites suficientes para a garantia de seus direitos, é um grande problema.

Haja vista tal permissão concedida poder não significar uma escolha livre do trabalhador. O que acontece devido ao receio deste de sofrer consequências negativas em caso de recusa. Assim, se não existe a possibilidade de recusar o que foi oferecido, não se pode falar em uma permissão adquirida a partir de uma opção pautada na liberdade. No entanto, esse cenário não significa a impossibilidade do consentimento ser uma base legal, através da qual os empregadores irão realizar o tratamento dos dados pessoais de seus funcionários.

É perfeitamente possível, o patrão solicitar a autorização dos subordinados, para tratá-los, contudo para que o consentimento seja válido é preciso provar certos requisitos. Como bem determina a LGPD, o ato de consentir deve ser livre, informado e inequívoco. Dessa forma, para que haja a validade esperada é essencial existir a possibilidade de recusa. Para isso, o ato de negar a autorização pretendida não deverá trazer nenhuma consequência negativa para os obreiros.

Ademais, relevante ressaltar que, em caso de descumprimento das determinações dessa lei, há as punições administrativas elencadas no seu artigo 52, executadas somente depois de processo de cunho administrativo, no qual existe garantido o direito de ampla defesa de quem recebeu a acusação, além disso, os critérios para se estabelecer a sanção devida podem ser: reincidência, boa-fé do acusado, a gravidade do ato ilegal cometido, entre outros.

O órgão responsável pela fiscalização e aplicação dessas punições é a Autoridade Nacional da Proteção de Dados (ANPD). Vital, também, pontuar que nada impede punições

de ordem civil ou mesmo até penal. A respeito da ANPD, Ana Carolina Benincasa Possi e Ana Beatriz Benincasa Possi/ Cíntia Rosa Pereira de Lima (2021, p. 79) esclarece:

Nesse contexto, a existência da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, prevista e incluída na LGPD (inicialmente, pela MP n. 869/2018, transformada na Lei n. 13.853/2019), é de suma importância. Conforme prevê o art. 55-A da LGPD, a ANPD é órgão da administração pública federal, integrante da Presidência da República. Tem natureza jurídica transitória e poderá ser transformada pelo Poder Executivo em entidade da administração pública federal indireta, submetida a regime autárquico especial e vinculada à Presidência da República (§1o), mediante avaliação a ser realizada em até 02 (dois) anos da data da entrada em vigor da estrutura regimental da ANPD (§2º).

As atribuições da ANPD, previstas pela LGPD, possuem caráter preventivo e repressivo, dentre as quais podemos mencionar a edição de padrões técnicos, iniciativa legislativa, adoção de políticas públicas e códigos de boas práticas, elaboração de relatórios anuais, avaliação e fiscalização do nível de adequação da proteção no fluxo transfronteiriço de dados, bem como sancionar e tutelar os dados pessoais, seja mediante ações coletivas ou por meio de reclamação do interessado.

Por derradeiro, cumpre salientar, a importância dessa legislação frente aos anseios coletivos. Uma vez que esta representa uma maneira de tutelar os direitos personalíssimos do cidadão, haja vista possibilitar uma maior transparência e responsabilidade, exigidas daqueles que tratam dos dados pessoais de cada titular, o que ocasiona um obstáculo para a utilização destes de maneira indiscriminada e abusiva.

#### 4.4.2A LGPD no Controle dos *E-mails* Corporativos

Em busca de concluir esta pesquisa, é momento apropriado para tratar acerca do monitoramento dos correios eletrônicos profissionais no âmbito da LGPD. Conforme abordado neste capítulo, nos tópicos acima, é possível realizar o controle destes meios comunicativos dentro da empresa pelos empregadores. No entanto, se faz essencial que os dados coletados através dos atos fiscalizatórios sejam resguardados de acordo com o que preceitua a lei em comento.

De acordo com o já exposto ao longo do texto, nenhum direito apresenta-se como absoluto. Dentre as restrições às prerrogativas está a legislação. Para o objeto deste trabalho, importa explanar as determinações contidas na recente LGPD, a fim de expor os pontos relevantes, os quais determinarão uma limitação importante no poder diretivo do empregador, com o intuito de proteger a privacidade/intimidade e a liberdade dos seus subordinados.

Neste sentido, no âmbito trabalhista circulam, constantemente, os dados pessoais dos funcionários, no caso estudado aqui, provenientes de uma fiscalização nos *e-mails* da

empresa. Assim, aplica-se a legislação em análise. A qual determina hipóteses fundamentadoras do tratamento destas informações pessoais coletadas, ou seja, somente poderá ocorrer a coleta e tratamento se houver motivação definida nesta lei. Como consequência da subordinação jurídica do empregado, o consentimento dele não é base legal apropriada para o tratamento, sendo necessário apenas o seu conhecimento antecipado sobre a existência da fiscalização.

Logo, para a situação fática verificada neste tópico, a fundamentação com o intuito de tratar os dados encontra-se no legítimo interesse. Haja vista a utilização pelos funcionários desta ferramenta de trabalho ter o poder de lhe causar sérios prejuízos, não somente financeiros como também no nome, honra e imagem da sua empresa. Assim, o obreiro poderá usar do correio eletrônico empresarial para proporcionar malefícios aos terceiros alheios à relação laboral.

Bem como, também há a possibilidade do cometimento de atos de cunho criminoso e comportamentos de má-fé diante da empresa, como a prática de concorrência desleal e de passar adiante informações secretas do empreendimento para pessoas não autorizadas a recebê-las. Por último, mas não menos importante, é preocupação legítima do empregador evitar que sejam realizadas as justas causas proporcionadoras da extinção do vínculo contratual. Dessa forma, é permitida a coleta desses informes particulares com o intuito justificado de proteção à propriedade, à imagem, à honra e à livre iniciativa do empregador.

Neste contexto, vale ressaltar que conforme as diretrizes do artigo 10, parágrafo 1º, da lei estudada (BRASIL,2018): “§ 1º Quando o tratamento for baseado no legítimo interesse do controlador, somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade pretendida poderão ser tratados”. Ou seja, ainda que haja uma fundamentação legal baseada no legítimo interesse, existem regras a serem observadas, tais como: além de somente poderem ser tratados os dados estritamente necessários para o alcance da finalidade legítima também é preciso ser transparente com o titular a respeito de como isso está ocorrendo.

Outra base legal aplicada à circunstância laboral analisada é a contida no artigo 7º, inciso II, da LGPD (BRASIL,2018), o qual preceitua: “II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”. Desta maneira, é imposto, ao proprietário dos meios de produção, o dever de vigiar, ou seja, de zelar pela adequado comportamento do subordinado no exercício de suas atividades. Uma vez que será responsabilizado, independente de culpa, caso os seus obreiros pratiquem atos ilegais, quando na prática de suas funções, causadores de danos a terceiros, ocasião em que ficará obrigado a repará-los.



Outro ponto a ser explanado consiste na outra hipótese fundamentadora contida no artigo 7º, inciso VI, da legislação em comento (BRASIL,2018), qual seja: “VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem)”. Assim, tal item consiste em uma razão determinada pela lei, a qual concede autorização para se tratar os dados pessoais e, também, preservá-los durante o prazo prescricional, ainda que já extinto o vínculo contratual.

Ainda no âmbito da aplicação da referida norma ao monitoramento, é imprescindível pontuar que o agente de tratamento de dados tem a obrigação de agir com transparência em relação aos seus funcionários, dando ciência prévia de que ocorrerá o controle patronal sobre o correio eletrônico funcional, retirando toda a expectativa de privacidade/intimidade que o obreiro possa ter ao fazer uso desta ferramenta laborativa, além de explicar o específico e legítimo propósito fundamentador do tratamento das informações pessoais a serem tratadas. Vale também mencionar que o empregador deve respeitar as prerrogativas do titular dos dados obtidos através do monitoramento, presentes no artigo 17 ao 22 da referida normativa.

Ainda, neste viés, é vedado ao empregador utilizar-se das informações pessoais obtidas através dos atos fiscalizatórios para obter vantagem financeira com a comercialização e a partilha destas, também são condutas proibidas: o ato de compartilhá-las com indivíduos e pessoas jurídicas alheias à relação trabalhista sem a autorização formalizada e expressa do titular assim como a utilização delas com o intuito ilegal, ou seja, não se permite realizar atitudes fraudulentas e ilícitos no âmbito penal e nem alterar dados para finalidades em desacordo com o ordenamento.

Uma vez já expostos os apontamentos em relação aos dados pessoais, é basilar, apresentar pontos relevantes no tocante aos dados pessoais sensíveis. Estes são tratados, segundo a temática analisada neste item, tendo por base legal o artigo 11, inciso II, alíneas “a” e “d” da LGPD. Uma vez já exposto que estes podem ser tratados faz-se imprescindível explanar uma pontuação de extrema relevância a respeito do regramento que o agente de tratamento de dados deve observar.

Tal questão é a relativa ao princípio da não-discriminação. Como bem preceitua a legislação comentada, os dados pessoais sensíveis necessitam de um maior cuidado no seu tratamento, sendo proibida a coleta de informações, as quais podem propiciar práticas discriminatórias. Contudo, nas hipóteses de uso destas, com fins de discriminação positiva, é perfeitamente possível.

No tocante à segurança dos dados pessoais, tem-se que a empresa é a guardiã responsável pela sua proteção, tendo punições graves em caso de vazamento destas informações. A LGPD exige que o agente de tratamento de dados tenha uma conduta extremamente cuidadosa a fim de resguardar a privacidade/intimidade dos seu empregados. Assim, cabe ao empregador adotar uma série de medidas garantidoras do sigilo dessas informações, evitando-se o seu vazamento indevido.

Como maneira de evitar-se os compartilhamentos ilegais, as empresas necessitam investir mais em segurança de dados. Para o caso dos *e-mails* algumas práticas são fundamentais para o adequado resguardo das informações, tais como: a existência de um duplo fator de autenticação, a utilização de SSL e criptografia, a qual permite que o conteúdo saia de um lugar e apenas seja aberto no destinatário correto, sistemas antifraude e antivírus. Outras medidas importantes consistem em criar políticas dentro do empreendimento, como as relativas ao compartilhamento de dados e à privacidade bem como realizar o treinamento dos obreiros com a finalidade de impedir descumprimentos não intencionais destas políticas.

## CONCLUSÃO

Com o intuito de debater a respeito dessa temática tão relevante para o universo laboral, a pesquisa apresentou uma análise acerca dos direitos da personalidade, os quais são destinados aos titulares da personalidade jurídica. Esta presente nas pessoas aptas a serem titulares de prerrogativas e deveres dentro do âmbito civil. Assim, há dois grupos distintos de pessoas dotadas de personalidade, quais sejam: naturais e jurídicas.

Nesse contexto, para aquelas consideradas pessoas, destinam-se os direitos personalíssimos. Mister salientar que a Parte Geral do Código Civil de 2002 trouxe novidade, no quesito referente à dedicação de um capítulo específico abrangendo o estudo dos direitos da personalidade, o que pode ser compreendido como uma mudança de visão, haja vista antes desta modificação haver uma prevalência dos direitos patrimoniais. Tal situação fática permite uma maior concretização das determinações da Constituição Cidadã de 1988, uma vez que abre-se os olhos para proteção do indivíduo também, não apenas de seu patrimônio.

Após a realização do apontamento histórico exposto, explanou-se sobre o conceito das prerrogativas em comento. Estas entendidas como uma forma de proteção que o Estado de direito oferece à pessoa humana e que são intrínsecos a ela, ou seja, corresponde a um universo, de natureza não patrimonial, do indivíduo, tendo por objeto seus atributos físicos, morais e psíquicos, irredutíveis pecuniariamente, dentre eles, é possível citar: a vida, a integridade física, a intimidade, a honra, entre outros igualmente relevantes.

Passada a explanação inicial, foi pontuado a respeito dos direitos personalíssimos referentes à pesquisa realizada: direito à vida privada e direito à intimidade. Em relação à privacidade, importante ressaltar que é inexistente o consenso entre os doutrinadores no que diz respeito a maneira como pode ser apresentada a sua conceituação para fins de compreender seu universo de proteção. Contudo, mesmo diante do dilema apontou-se uma definição.

A qual foi apresentada como a permissão do indivíduo estar sozinho, isto é, este não é compelido a estar em comunidade a todo instante, podendo ter assegurado, normativamente, o seu resguardo. Depreendeu-se disso, que o agrupamento de informações sobre um sujeito, ou seja, os acontecimentos e tarefas, referentes a si mesmo, podem ser colocados distantes da ciência de terceiros, a depender de como o cidadão usará a faculdade que lhe é concedida.

Assim, entendeu-se que abrange as relações em família, os momentos de diversão, de negócios, de relacionamentos afetivos etc. Havendo uma impossibilidade de intromissão pública, entretanto, pode ocorrer a partilha dessas informações com pessoas a quem o sujeito

queira dividir aspectos de sua vida privada, como a família ou amigos mais próximos, por exemplo. Dessa maneira, compreendeu-se que as informações referentes à pessoa não se encontram longe de alguma interferência.

Por outro lado, no tocante ao direito à proteção da intimidade, pode-se absorvê-lo como um resguardo oferecido à esfera íntima do cidadão, o qual permite garantir o sigilo sobre aquilo que somos e nossos comportamentos diante do restante da comunidade, da interferência de terceiros. É, logo, um lugar considerado pelo ser humano como sendo secreto e inacessível, isto é, seu conhecimento é exclusivo do sujeito, correspondendo a uma não ingerência, nem pública e nem privada (envolve até mesmo pessoas próximas).

Uma vez conceituados, cabe salientar, que tanto o direito à vida privada quanto à proteção da intimidade, embora sejam considerados, comumente, sem distinção para a parte majoritária dos doutrinadores, possuem definições diferenciadas. Entendendo-se o primeiro como gênero do segundo, vez que a intimidade representa uma esfera mais limitada, mais sucinta que a da privacidade.

Após a exposição a respeito dos direitos personalíssimos, mais precisamente, acerca do direito à proteção da intimidade e da vida privada, mister adentrar na temática da outra prerrogativa, aqui, analisada. Assim, no tocante ao poder diretivo, vimos que este origina-se na relação laboral através da existência do contrato de trabalho. Ou seja, as partes contratantes, por meio de sua autonomia de vontades, firmam um acordo, a partir do qual nasce, o vínculo empregatício.

Dessa maneira, uma vez existente tal ligação, tem origem a subordinação jurídica. Esta permite ao empregador ter a prerrogativa de determinar a forma como o empregado deverá realizar suas atividades. Logo, o subordinado assumirá tal condição por meio de sua concordância presente no contrato. Conforme estudado, ficará sujeito ao controle patronal pelo poder diretivo, o qual divide-se em: poder de organização, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

No que tange ao poder de organização, pode-se compreendê-lo como todo aquele ligado à emissão de ordens, onde se fazem presentes as informações necessárias para o correto cumprimento do serviço prestado. Conforme pontuou-se, o contrato de trabalho, mesmo que realizado de forma escrita, não abrange todas as determinações que devem ser cumpridas pelos subordinados no momento da execução de suas funções, razão pela qual, se faz preciso que o patrão acompanhe de perto, corriqueiramente, as atividades desenvolvidas, emitindo diretrizes a serem observadas.

Já no âmbito do poder fiscalizatório, o empregador ou seus encarregados controlam a execução do serviço prestado bem como a forma pela qual isso ocorreu. Ou seja, pode-se assimilar como a maneira, através da qual o titular desse direito monitora a atividade desempenhada, a fim de saber se seus comandos estão sendo respeitados, isto é, se o trabalho está sendo efetuado de acordo com suas ordens.

E, por último, o poder disciplinar, representante da terceira divisão do poder diretivo. Este consiste na prerrogativa pertencente ao empregador de impor punições aos obreiros cujas atitudes representam inobservância de seus deveres, assumidos através do vínculo de emprego pactuado, contratualmente, entre as duas partes dessa relação. A partir do exame da própria CLT, pode-se constatar que estão positivados tipos de punições disciplinares, tais como a suspensão, em seu artigo 474 e a dispensa, encontrada no artigo 482.

Foi exposto também o fundamento jurídico do poder diretivo, chegando-se à conclusão de que era o contrato de trabalho. Neste raciocínio, para os adeptos da teoria contratualista, a autonomia das partes é a responsável pelo aparecimento da prerrogativa do empregador, aqui, analisada. É através dela, que ocorre, o surgimento da celebração contratual trabalhista.

Dessa maneira, a relação existente entre empregado e empregador depende do acordo de vontades das partes envolvidas, o qual faz surgir um vínculo repleto de direitos e deveres para os envolvidos. Sem o instrumento de contrato não há qualquer ligação entre os dois polos envolvidos. Assim, uma vez vinculadas, juridicamente, as partes contratantes, nasce, não somente a subordinação jurídica para o empregado como também o poder de direção para o empregador, visto que este é o responsável por dirigir a prestação pessoal do serviço.

Por fim, quanto aos limites impostos, compreendeu-se a não existência de um direito livre de restrições, por isso, deve sempre existir maneiras de exercer um controle sobre eles, impondo-lhes as limitações devidas. É o que ocorre com o poder diretivo, haja vista este não ser absoluto. Nesse teor, apresentou-se os obstáculos principais: a Constituição, a lei (estão presentes aqui, os instrumentos coletivos) e o contrato de trabalho.

Nesse contexto, se identifica, como uma maneira de moderar tal poder, os direitos fundamentais presentes no artigo 5º da Carta Magna de 1988, os quais representam uma proteção à dignidade do obreiro, tais como: direito à vida, à igualdade, à segurança, à propriedade, à liberdade como também aqueles referentes a esse estudo, como as prerrogativas à vida privada e à intimidade.

No que tange à legislação, há a compreensão de que o tomador de serviços não pode determinar, ao trabalhador, o cumprimento de ordens de caráter ilegal/ilícito, logo, este não

está obrigado a obedecê-las. Como forma de explanar melhor tal situação, pode-se citar o cenário no qual o empregado recebe um comando, advindo de seu superior para a prática de um crime, nessa ocasião, é permitido que haja a recusa em realizar o seu cumprimento. Ademais, o poder diretivo também não pode ser exercido no sentido de direcionar um mandamento para que o obreiro desenvolva uma atividade, extraordinariamente, complicada.

Finalmente, explanou-se, o contrato individual de trabalho, como mais um óbice ao exercício da faculdade discutida. Uma vez que o empregado firma o vínculo contratual com o empregador e assim surge a sua subordinação jurídica, este deve observar o que foi pactuado entre as partes envolvidas na relação de emprego. Em decorrência desse pensamento, pode-se dizer, por exemplo, que, ao trabalhador, é permitido, como regra geral, resistir quando o seu tomador de serviços lhe exigir uma atividade diferente da que foi acordada contratualmente.

Com a finalidade de alcançar a compreensão a respeito de como resolver os conflitos entre o direito de proteção à intimidade do empregado e o poder diretivo do empregador, foi realizada pesquisa acerca do Princípio da Proporcionalidade. Este considerado meio possível de utilização, com o intuito de encontrar um ponto de harmonia nos momentos de choques de direitos fundamentais, uma vez que estes podem colidir entre si e inexistindo direito absoluto no nosso ordenamento, faz-se basilar encontrar a solução nos casos concretos.

Nesse teor, o princípio em discussão é estruturado a partir de três elementos constitutivos, também denominados de subprincípios, quais sejam: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Salientou-se que eles guardam, entre si, uma relação de subsidiariedade. Ou seja, por exemplo, se uma medida não for adequada, não se faz preciso analisar se é necessária, da mesma maneira, que não atendendo ao elemento da necessidade, descartada já está a verificação sobre a questão da proporcionalidade em sentido estrito.

Nesse raciocínio, como adequada, pode-se conceber, a providência do Poder Público, se a sua aplicação conseguir atingir a finalidade desejada ou então seja capaz de fomentá-la. Isto é, se o meio utilizado permite o alcance do fim pretendido. Já, quanto à necessidade, verificou-se que o método consiste em analisar se há alguma menos gravosa ao direito fundamental, mas que alcança os objetivos com a mesma intensidade, isto é, seja igualmente eficaz, tudo isso, em relação àquela que se pretende executar. Se a resposta for positiva, a ação estatal elaborada para ser empregada não está acobertada pelo elemento da necessidade.

O último ponto analisado, neste tópico, foi a proporcionalidade em sentido estrito, esta explanada como um método, onde há uma valoração em relação ao caráter de relevância dos bens como também dos interesses protegidos, importância esta a ser verificada na situação fática que chega à apreciação, colocando-se, em análise, os ônus e os benefícios decorrentes

da proteção integral ou incompleta de cada um dos bens jurídicos opostos. Logo, é possível entender esse método como uma técnica hermenêutica utilizada para detectar e criar a norma jurídica cabível ao caso concreto.

Ato contínuo, na temática escolhida para pesquisa, referente ao monitoramento dos *e-mails* tanto pessoal como corporativo, houve o estudo a respeito da possibilidade de utilização do poder diretivo para fins de fiscalização deste meio de comunicação e do impacto que esta proporcionaria ao direito personalíssimo dos empregados e, conseqüentemente, à sua dignidade. Verificou-se essa situação tanto em relação aos correios eletrônicos pessoais como os corporativos.

No que diz respeito aos considerados funcionais, chegou-se ao entendimento de que através do uso do *e-mail* funcional, pelo subalterno, poderão surgir prejuízos a terceiros alheios à relação de emprego, o que implica, conforme já mencionado, em atribuir a responsabilidade para o dono da empresa. Situação justificadora do uso do poder diretivo a fim de manter o controle sobre as ações tomadas no âmbito do correio eletrônico discutido neste capítulo, o qual consiste em propriedade patronal, destinada à prática profissional e, por isso, desprovido de expectativa de proteção à esfera íntima do obreiro.

Por outro lado, conclusão diversa foi encontrada, quando se verificou a mesma possibilidade, porém nos correios eletrônicos particulares. Logo, concluiu-se que tais meios comunicativos, de caráter pessoal, são considerados propriedades do trabalhador, onde circulam mensagens com conteúdo íntimo. Portanto, pertencente à esfera de proteção de sua intimidade, a qual permite resguardar assuntos confidenciais. Assim, não cabe direito ao patrão fiscalizar a vida privada de seus subordinados.

Outrossim, não é parte integrante das atribuições do superior, em relação aos seus subordinados, a invasão da vida privada destes a qual é dotada de um caráter privativo, cuja sua violação representa um desrespeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o qual também deve ser tutelado na seara ocupacional dos indivíduos. Haja vista estes não renunciarem às suas garantias somente pelo fato de firmarem um contrato empregatício, uma vez que a Constituição Federal rege todas as relações existentes no país, inclusive as trabalhistas.

O ponto final analisado consistiu na verificação das normativas advindas da LGPD cujo conteúdo representa uma limitação ao exercício do poder de direção uma vez que tem-se por finalidade a proteção do universo íntimo do funcionário, através de ordens protetivas direcionadas aos seus dados pessoais, de maneira a impedir práticas abusivas no tratamento destes, no momento do controle sobre seus correios eletrônicos funcionais.

Assim, a notável legislação estudada sobre a temática significou um importante passo para a concretização da proteção à esfera íntima dos indivíduos, haja vista oferecer mandamentos com o intuito de proteger os dados pessoais dos cidadãos. Foi necessária, sua elaboração, devido ao tratamento abusivo oferecido por aqueles detentores das informações particulares, os quais faziam a circulação destas de forma irrestrita e violadora dos direitos personalíssimos de seus titulares.

Vale mencionar o norte inspirador desta legislação nacional, o qual consiste no Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais Europeu n. 679, aprovado em 27 de abril de 2016, sendo mais conhecido através da sigla GDPR. Esta norma teve sua origem com as discussões ocorridas no âmbito da União Europeia, pioneira no tocante ao assunto, objetivando a criação de uma série de mandamentos jurídicos capazes de proporcionar a tutela dos dados pessoais das pessoas físicas por meio de um tratamento adequado.

Como consequência da promulgação da GDPR, os demais países interessados na manutenção de relações comerciais com a União Europeia, viram-se obrigados a elaborar normas tanto no mesmo sentido quanto em igual nível, a fim de que não sofressem qualquer tipo de barreira, de cunho econômico, ou encontrassem obstáculos para a realização de negócios com os países integrantes do bloco europeu supramencionado. Assim, em busca de não esbarrar nesses conflitos indesejados, o Brasil agiu no sentido de instituir, no território nacional, a lei em comento.

O regramento jurídico, conforme explanado, está amparado nos seguintes princípios: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas. Além disso, para a autorização do tratamento dos dados pessoais, é preciso existir uma das bases legais escolhidas pela LGPD.

Estas podem ser captadas como as hipóteses escolhidas pelo legislador, autorizadas da coleta de dados para tratamento, tem relação, portanto, com a exigência ou não do consentimento do titular dos dados. Vale ressaltar, quando o tratamento é de dados considerados sensíveis, as hipóteses encontram-se presentes no artigo 11 da referida legislação, já no tocante aos demais, elas estão presentes em seu artigo 7º.

Como bem determina a legislação estudada, os dados pessoais sensíveis necessitam de um maior cuidado no seu tratamento, sendo proibida, a coleta de informações, as quais podem propiciar práticas discriminatórias, portanto, tanto no momento de análise do candidato quanto no anúncio da vaga de emprego, não é permitida, referência a dados com potencial de discriminação.



Em suma, o que se pretendeu, na presente pesquisa, foi debater a respeito dos direitos das partes envolvidas na relação de trabalho, mais precisamente, o direito à proteção da intimidade do empregado em conflito com o poder diretivo do empregador. Compreendeu-se que para alcançar-se uma resolução, era imprescindível, utilizar-se do Princípio da Proporcionalidade, o qual fornece um método a ser seguido a fim de chegar-se ao objetivo pretendido.

Logo, foi fundamental se debruçar sobre essa discussão, posto que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que propicia um emprego decente, se encontra em risco devido aos abusos praticados pelos empregadores no uso de seu poder diretivo, o que é inconcebível, pois também há, nesse contexto, outro direito fundamental que deve ser analisado e respeitado. Portanto, foi relevante debater sobre o tema, haja vista estar-se diante de uma colisão de direitos fundamentais, os quais, não sendo absolutos, precisam ter suas limitações definidas nos casos concretos.

## REFERÊNCIAS

- AIETA, Vânia Siciliano. A violação da Intimidade no Ambiente de Trabalho e o Monitoramento Eletrônico dos Empregados. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo, ano 14, p. 60-88, abr./jun., 2006.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos da personalidade do trabalhador e correio eletrônico. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3836, 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26273>. Acesso em: 5 nov. 2021.
- AMARAL, Francisco. **Direito civil**: introdução. 10. ed. rev. mod. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- ARAÚJO, Rogério Andrade Cavalcanti. **Direito civil brasileiro**: Lei de introdução, pessoas e bens. São Paulo: Almedina, 2017.
- AVILA, Priscilla de Oliveira Pinto. **Exercício do direito à intimidade no ambiente de trabalho**: limites ao poder diretivo do empregador. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Curso de direito civil**: teoria geral do direito civil: parte geral. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- 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 de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 03 ago. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 03 ago. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1942. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del4657compilado.htm). Acesso em: 06 ago. 2021.
- BRASIL. **Enunciado 274 da IV Jornada de Direito Civil**. Os direitos da personalidade, regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana, contida no art. 1º, inc. III, da Constituição (princípio da dignidade da pessoa humana). Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se aplicar a técnica da ponderação. Brasília, DF: CJF, [20--]. Disponível em: <http://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/219>. Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL. **Enunciado 4 da I Jornada de Direito Civil**. O exercício dos direitos da personalidade pode sofrer limitação voluntária, desde que não seja permanente nem geral. Brasília, DF: CJF, [20--]. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/650>. Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 30 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Brasília, DF: Presidência da República; 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm). Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978**. Dispõe sobre os Serviços Postais. Brasília, DF: Presidência da República, 1978. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6538.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6538.htm). Acesso em: 22 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7. Turma). **TRT-2 2678200403202002 SP**. Relator: José Carlos Fogaça, 10 de junho de 2005. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8874598/2678200403202002-sp/inteiro-teor-13975779>. Acesso em: 14 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: Ag-AIRR 820-70.2012.5.07.0004**. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes, 30 de agosto 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/750899083/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-8207020125070004/inteiro-teor-750899103>. Acesso em: 14 de nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST – RR: 13474220145120059 – Recurso de Revista**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, 26 de junho de 2020. <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/869026866/recurso-de-revista-rr-13474220145120059/inteiro-teor-869026886?ref=serp>. Acesso em: 15 nov. 2021.

CALVO, Adriana Carrera. O uso indevido do correio eletrônico no ambiente de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 638, 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6451>. Acesso em: 20 nov. 2021.

COELHO, Luíza Tângari A proteção da intimidade na correspondência eletrônica: extensão da tutela da correspondência tradicional? **Rev. Fac. Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 61, jul./dez. 2012.

DECLARAÇÃO Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Bogotá: [s. n.], 1948. Disponível em: [http://joomla.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/sec\\_assistencia/Arquivos/declaracao\\_americana.pdf](http://joomla.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/sec_assistencia/Arquivos/declaracao_americana.pdf). Acesso em: 15 nov. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr., 2012.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2017.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2017.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 22. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Coleção Direito civil brasileiro**. v. 1. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. v. 1: parte geral. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Cíntia Rosa Pereira de (coord.). **ANPD e LGPD: desafios e perspectivas**. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2021.

LÔBO, Paulo. **Direito civil**: v. 1: parte geral. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MALLET, Estevão. **Direito, trabalho e processo em transformação**. São Paulo: LTr., 2005.

MANUS, Pedro Paulo T. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 13. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELO, Bruno Herrlein Correia de. Aspectos jurídicos da fiscalização do correio eletrônico no ambiente de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 973, 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8014>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MELO, Pollyana Oliveira. Controle do e-mail no ambiente de trabalho. Análise do conflito entre os direitos da personalidade do empregado e o poder diretivo do empregador. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3613, 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24509>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

NADER, Paulo. **Curso de direito civil**. v. 1: parte geral. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. [S. l.: s. n.], 1948. Disponível em: <http://www.ouvidoria.defensoriapublica.pr.gov.br/arquivos/File/Legislacao/declaracao.pdf>. Acesso em: 5 de nov. 2021.

PAIVA, Mario Antonio Lobato de. Comentários à jurisprudência: justa causa. E-mail. Prova produzida por meio ilícito. Não ocorrência. 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 59, 1 out. 2002. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/3337>. Acesso em: 23 nov. 2021.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil: introdução ao direito civil: teoria geral de direito civil**. v. 1. rev. atual. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Interpretação constitucional e direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RIZZARDO, Arnaldo. **Introdução ao direito e parte geral do código civil**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

SALOMÃO, Luiz Eduardo Santos. **O exercício do poder diretivo do empregador à luz do princípio constitucional da intimidade: utilização dos emails pelos empregados no ambiente de trabalho**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.17771/PUCRio.acad.37282/>. Acesso em: 4 de ago de 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOUZA, Mauro Cesar Martins. E-mail (...net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) e privacidade do empregado. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**, Bauru, n. 30, p. 205-223, dez./mar. 2000/2001. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/handle/2011/19816>. Acesso em: 15 nov. 2021.

TARTUCE, Flávio **Direito civil**: lei de introdução e parte geral. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo (coord.) **A lei geral de proteção de dados brasileira: uma análise setorial**. v. 1. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2021.

VADE Mecum Compacto de Direito Rideel. 15. Ed. – São Paulo: Rideel, 2018.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: parte geral. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2021.