

**CONTROLE DE E-MAILS, FILMAGENS  
E GRAVAÇÕES NO AMBIENTE DE  
TRABALHO: OCORRÊNCIAS E  
CONSEQUÊNCIAS**

*Bibiana de Paiva Terra\**

**RESUMO:** O surgimento de novas tecnologias acabou gerando grandes desafios entre o mundo fático e o mundo jurídico, assim influenciando também nas relações trabalhistas. Nesse sentido, uma gama expressiva de direitos é colocada em xeque, como, por exemplo, os direitos à intimidade, à privacidade e também à própria dignidade do trabalhador. Diante desse novo contexto, despertam questões de grande relevância a serem tratadas pelo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no que tange ao uso de aparelhos eletrônicos no ambiente laboral para monitoramento do empregado pelo empregador, em especial, ao uso de correio eletrônico (e-mail) e a filmagens por câmeras de monitoramento localizadas no ambiente de trabalho. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar e propor uma reflexão acerca do controle de e-mails, filmagens e gravações no ambiente de trabalho, discorrendo acerca de sua ocorrência e possíveis consequências no âmbito jurídico.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do trabalho; Gravações no ambiente de trabalho; Controle de e-mails; Privacidade do trabalhador; Intimidade do trabalhador.

## **INTRODUÇÃO**

No presente trabalho será desenvolvido um estudo dividido em tópicos e que comporta uma análise sobre o controle de e-mails, filmagens e gravações no ambiente de trabalho, discorrendo acerca de sua ocorrência e suas possíveis consequências. O surgimento de novas tecnologias tem gerado grandes desafios entre o mundo fático e o mundo jurídico, o que influencia também as relações trabalhistas. Diante disso, uma gama expressiva de direitos é colocada em xeque, como, por exemplo, a privacidade e intimidade dos empregados.

Dentro desse contexto, despertam questões de grande relevância a serem tratadas no Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, principalmente no que diz respeito ao uso de aparelhos eletrônicos no ambiente laboral para monitoramento do empregado feito pelo empregador, em especial, ao uso do correio eletrônico (e-mail) e a filmagens por câmeras de monitoramento localizadas no ambiente de trabalho.

Diante disso, torna-se necessário compreender que esse é um tema de grande relevância na atualidade, pois diante de uma perspectiva de um mundo globalizado, a utilização da internet e de câmeras é cada vez mais constante, sendo que a esfera trabalhista

---

\* Mestranda em Direito, com ênfase em Constitucionalismo e Democracia, pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de

Minas Gerais (Puc Minas). Integrante dos grupos de pesquisa do CNPq “Direito Internacional Crítico” e “Razão Crítica e Justiça Penal”. Advogada. E-mail: bibianaterra@yahoo.com.

não está imune a esses avanços. Assim, é necessário fazer uma análise dos limites do empregador no que diz respeito ao controle de e-mails, filmagens e gravações dos empregados no ambiente laboral.

Questões que dizem respeito a intimidade, privacidade e dignidade do trabalhador precisam ser analisadas no contexto global, pois cada vez mais a tecnologia passa também a influenciar as relações trabalhistas. Para tanto, a presente pesquisa faz alguns questionamentos, tais como: Qual o limite do poder de fiscalização do empregador? O empregado pode ser filmado dentro do seu ambiente de trabalho? O empregador pode controlar os e-mails do seu empregado quando se tratar de e-mails corporativos? E se for e-mail pessoal? No computador da empresa ou no computador do próprio empregado? Entre outras questões que serão estudadas no decorrer da pesquisa.

Partindo desses breves questionamentos iniciais, já é possível compreender que o tema é extenso e que acaba gerando muito debate e opiniões diversas no âmbito do direito do trabalho e nos processos trabalhistas. Assim, a pesquisa procurou abordar sobre essas divergências e expor quais respostas acredita serem mais compatíveis com um Estado Democrático de Direito.

Para tanto, o presente artigo se inicia com uma apresentação acerca do direito fundamental à intimidade e à privacidade,

abordando seus conceitos e possíveis consequências perante seu descumprimento. A partir disso, procurou-se também abordar sobre os direitos da personalidade, para, na sequência, abrir então o caminho para as discussões acerca do controle de e-mails, filmagens e gravações no ambiente laboral, suas ocorrências e consequências.

Este trabalho se mostra pertinente diante da utilização cada vez mais frequente da tecnologia, propondo-se a pesquisar sobre o seu uso nos ambientes de trabalho e até onde é possível que os empregadores utilizem essas tecnologias – câmeras, aparelhos de filmagens e gravações – para controlarem os seus empregados. Desse modo, aborda quais são os limites do poder de fiscalização do empregador, para que não haja lesão à intimidade e à privacidade dos empregados.

## **1. DIREITO FUNDAMENTAL À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE**

A dignidade da pessoa humana está prevista no título I da Constituição Federal de 1988, que traz os princípios fundamentais do Estado Brasileiro, e está elencada no inciso III, do artigo 1º, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil enquanto Estado

Democrático de Direito.<sup>147</sup> Assim, cumpre entender que o direito à intimidade é corolário do princípio da dignidade humana, é direito fundamental, é direito da personalidade, é direito à privacidade e integra o núcleo mínimo abrangido pelo direito à vida privada.

Sendo assim, ela se estende como um direito a todos os seres humanos, consistindo em uma norma geral que sintetiza todas as demais normas jurídicas, sejam elas constitucionais ou infraconstitucionais<sup>148</sup>. A dignidade da pessoa humana pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo ser retirada, pois existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente.<sup>149</sup>

Os direitos da personalidade podem ser compreendidos como decorrentes dela. Esses direitos, que foram durante muito tempo objeto, apenas, de especulações doutrinárias “escolásticas”, atualmente assumem especial importância. Fatores culturais, econômicos e políticos ainda fazem com que as atenções se voltem para os direitos da pessoa humana, sendo que eles, na verdade, se desdobraram e se desdobram no decorrer dos tempos.<sup>150</sup>

Nesse sentido, a proteção dos direitos da personalidade já era consagrada desde a Antiguidade: Tanto na Roma como na Grécia antigas já havia institutos que puniam ofensas físicas e morais à pessoa. Desse modo, diante do surgimento do Cristianismo, esses direitos passaram a ser reconhecidos, passando então a haver um parâmetro no ideal de fraternidade. Já no medievo, os homens passaram a constituir o fim do direito e passou a haver o reconhecimento de direitos inerentes ao ser humano na Carta Magna, na Inglaterra do século XIII.<sup>151</sup>

No entanto, foi somente com a Declaração Universal de Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, que a valorização da pessoa humana passou a ser realmente considerada e os direitos de liberdade do cidadão ganharam relevância.<sup>152</sup> No entanto, no Brasil, foi apenas ao final do século XX que passou a ser possível compor uma dogmática dos direitos da personalidade. Sendo assim, no que tange ao ordenamento jurídico brasileiro, a consagração da proteção da dignidade da pessoa humana veio

---

<sup>147</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>148</sup> BITTENCOURT, Ila Barbosa; VEIGA, Ricardo Macellaro. Olhar atual da cláusula fundamental da dignidade da pessoa humana. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. Vol. 90. 2015. P. 189-199.

<sup>149</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. P. 118-119.

<sup>150</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

<sup>151</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. A Teoria geral do Direito Civil. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

<sup>152</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. A Teoria geral do Direito Civil. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

expressa no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil.<sup>153</sup>

Os direitos da personalidade possuem diversas qualidades, entre elas: intransmissibilidade, indisponibilidade, irrenunciabilidade, vitaliciedade ou perenidade, inexpropriabilidade, imprescritibilidade, impossibilidade de sub-rogação e extrapatrimonialidade.<sup>154</sup> Além disso, eles compreendem todos os elementos essenciais à existência humana.

(..) Os elementos intrínsecos à pessoa como tal, em toda a sua complexidade natural e histórica, racional e emocional, irrompem como fundamentais para garantir a felicidade humana, e essa fundamentalidade não pôde mais ser ignorada pelo sistema jurídico. A honra, a reputação, a imagem, o nome e os atributos humanos que determinam a positividade ou negatividade das relações da pessoa com outros indivíduos e a comunidade em geral; a afetividade, a sexualidade, a integridade física e psíquica, todos os fatores fisiológicos, psicológicos e emocionais que são decisivos para o bem-estar humano compõem, da mesma forma, um conjunto de elementos que, dada a sua fundamentalidade para a felicidade do homem, exigem a atenção incisiva do direito. (...) Pois todos esses elementos intrínsecos à “humanidade essencial” da pessoa, que concernem a sua personalidade, ou seja, à dimensão

existencial da subjetividade humana, compreendem hoje os direitos de personalidade.<sup>155</sup>

Após conceituar o que são direitos da personalidade, cumpre então abordar acerca do direito fundamental à intimidade e à privacidade. A intimidade é algo que qualquer pessoa tem, em qualquer lugar onde se encontre, pois ela significa a esfera mais íntima, mais subjetiva e mais profunda do ser humano, com as suas concepções pessoais, seus gostos, seus conflitos, etc. No que diz respeito à privacidade, esta é uma forma de externar a intimidade, que ocorre em lugares onde a pessoa esteja ou se sinta protegida da interferência de estranhos, como a casa onde mora.

Sendo assim, pode-se entender que a privacidade contém a intimidade, ou seja, privacidade seria a esfera de relações não sociais do indivíduo, que se exterioriza nos âmbitos familiares, de amizade e, de modo geral, em tudo aquilo que o homem faz longe dos “olhos da sociedade”. A intimidade, por outro lado, seria interior ao indivíduo; aquilo que ele pode pretender manter fora do conhecimento de quaisquer outras pessoas, por vezes até mesmo de sua família.

<sup>153</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. A Teoria geral do Direito Civil. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

<sup>154</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

<sup>155</sup> MELLO, Cláudio Ari. *Contribuição para uma teoria híbrida dos direitos de personalidade*. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *O novo código civil e a constituição*. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do advogado. P. 73-74.

O artigo 5º da Constituição Federal, inciso X, prevê que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação.<sup>156</sup> Dessa forma, a Constituição Federal também tratou de proteger a privacidade, assegurando que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são direitos invioláveis. Assim, a consagração do direito à privacidade é tomada por um sentido amplo, que pode abranger todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade das pessoas.

É importante ressaltar, porém, que tal disposição goza de igual eficácia nas relações de trabalho, e, mais especificamente, nos vínculos empregatícios, não havendo como defender-se o oposto, vez que a subordinação, aspecto inerente à caracterização da figura do empregado, não retira deste a prerrogativa de cidadão, sujeito de direitos decorrentes da dignidade de qualquer pessoa humana.

Ainda, é importante destacar que a Lei 13.709, de 2018 (que sofreu alterações pela lei nº 13.853, de 8 de julho de 2019, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e deu outras providências), dispõe sobre a proteção de dados pessoais nos meios digitais, tendo como fundamento o respeito à

privacidade, a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, os direitos humanos, a dignidade, entre outros mais.

Outro dispositivo que também é relevante para essa questão é o Pacto de San José da Costa Rica, recepcionado no Brasil pelo Decreto 678 de 1992, que assegura em seu artigo 11 a proteção da honra e da dignidade e garante a toda pessoa o direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento da sua dignidade. Ele afirma que ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, em seu domicílio, em sua família ou em sua correspondência.<sup>157</sup>

É fato que os direitos à privacidade e à intimidade no ambiente laboral têm, por vezes, sofrido mitigações. No entanto, é importante saber até que ponto estas têm ocorrido de maneira indébita e em que casos tais direitos, fundamentais por força constitucional, podem ser legitimamente adstritos. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ofensas, sendo que este direito permanece mesmo que o indivíduo se encontre em uma relação de emprego, ou seja, o status de empregado não altera a dignidade, intimidade ou privacidade de quem quer seja.

---

<sup>156</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>157</sup> AMERICANOS, Organização dos Estados. *PACTO DE SAN JOSÉ DA COSTA RICA*. San José: Organização dos Estados Americanos, 1969.

## 2. DO MONITORAMENTO COM INSTALAÇÃO DE CÂMERAS: CONTROLE DE FILMAGENS E GRAVAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

O aumento na utilização de altas tecnologias nas empresas é uma realidade inexorável, sendo que isto pode se manifestar de várias formas no ambiente de trabalho, através da utilização de câmeras, rastreamento de sites, e-mails, ou outros. Essa nova realidade leva à reflexão de até que ponto é permitido ao patrão interferir na privacidade do empregado no âmbito da empresa. Diante disso, surgem alguns questionamentos, tais como: Onde podem ser instaladas câmeras? O empregador pode gravar o seu empregado sem que o mesmo saiba? É permitido monitorar e-mail e celular corporativos? Revistas são autorizadas? Entre outras questões que podem ser levantadas.

As relações laborais seguiram os avanços da tecnologia, o implemento de novas técnicas e as mutações econômicas. Para Mário Antonio Lobato de Paiva, essa revolução é avassaladora e transforma completamente a organização do trabalho. Assim, não há dúvida de que o monitoramento surgiu como mais uma faceta desse contexto. Monitorar é controlar,

supervisionar por diversos meios, fatores ligados a saúde, segurança, meio ambiente, produção, desempenho e outros.<sup>158</sup>

Nesse sentido, entende-se que o monitoramento com a utilização de câmeras no ambiente de trabalho é outra forma de manifestação do poder diretivo do empregador. Ele é voltado, em sua essência, para situações ligadas a saúde, segurança pessoal e patrimonial. Entretanto, parcela da doutrina acredita que ele pode ser encontrado também para a otimização do processo produtivo e controle comportamental dos empregados.<sup>159</sup>

No entendimento de Alice Monteiro de Barros, essa afirma que o legislador brasileiro não proibiu em nenhum momento a fiscalização e controle por meio de aparelhos audiovisuais, visto que essa pode ser compreendida como uma decorrência do avanço da tecnologia, sendo que poderia até mesmo consistir em instrumento probatório para a avaliação de condutas dos empregados.<sup>160</sup>

Com efeito, o monitoramento com câmeras deve ser adotado somente nos casos em que for o meio menos intrusivo e apto para o fim especificado e legítimo, ou pode ser ainda utilizado para comprovar certas ações ou comportamentos, desde que limitado no espaço

<sup>158</sup> PAIVA, Mário Antônio Lobato de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho(\*) (1ª Parte). COAD Doutrina e Jurisprudência, n. 43, 2002.

<sup>159</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho*

*com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>160</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

e tempo. Ademais, não podem mirar o comportamento dos trabalhadores e muito menos ser um monitoramento geral, devendo ser específico.<sup>161</sup>

A instalação de câmeras no local de trabalho conflita o direito à intimidade do trabalhador com o direito de propriedade do empregador, na perspectiva da proteção de seu patrimônio. Sendo assim, o entendimento majoritário da jurisprudência é através da análise de cada caso concreto. Dessa forma, somente uma análise de cada caso revelará qual desses direitos deve prevalecer ou, ainda, se há espaço para convivência harmônica entre eles. Caso o que prevaleça seja o direito de privacidade do funcionário e haja prova no processo da violação desse direito, a empresa pode ser obrigada a indenizar o trabalhador.<sup>162</sup>

De acordo com alguns casos que chegam ao poder judiciário, é possível perceber que a instalação de câmeras é permitida, desde que feita em locais isentos de violação de privacidade dos trabalhadores, como: refeitórios, banheiros e vestiários. Além disso, a Justiça do Trabalho não permite o monitoramento por imagem de um trabalhador específico.<sup>163</sup>

Embora o monitoramento com a utilização de câmeras no ambiente de trabalho

possa ser compreendido como uma forma de manifestação do poder diretivo do empregador, isto deve ser feito sempre em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana, respeitando a privacidade e intimidade do empregado. Por essa razão, colocar dispositivos de vigilância em banheiros, por exemplo, ofende diretamente garantias individuais resguardadas pela Constituição Federal de 1988, como a dignidade do ser humano e o direito à intimidade.

De acordo com o artigo 5<sup>a</sup>, inciso X, da Constituição Federal de 1988, não poderá haver monitoramento em refeitórios, cantinas, salas de café e banheiros, por violarem dispositivos constitucionais fundamentais como a intimidade, vida privada, honra e imagem.

Ainda, cumpre também abordar quanto às chamadas “câmeras psicológicas”, isto é, aquelas desligadas ou falsas, utilizadas apenas para provocar os efeitos que uma normal (ligada) causaria nos empregados. Essas câmeras devem ser repudiadas em qualquer circunstância e situação, pois constituem, na verdade, um

---

<sup>161</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>162</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho*

*com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>163</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

artifício impróprio e que pode, inclusive, agravar o quantum indenizatório.<sup>164</sup>

Sendo assim, um dos requisitos importantes no que tange ao monitoramento com câmeras é a transparência, ou seja, o trabalhador deve ter ciência do monitoramento, antes de sua instalação, e para qual fim aquelas filmagens são utilizadas. Além disso, o empregado pode inclusive saber a localização das câmeras, caso contrário pode lesar seus direitos e gerar indenização.<sup>165</sup>

Não há dúvida de que o princípio constitucional que assegura a intimidade e a privacidade incide nas relações trabalhistas, entretanto, parte da jurisprudência e da doutrina entendem por uma interpretação sistemática, pois acreditam que o empregador tem a faculdade de estabelecer mecanismos de monitoramento dos empregados para comprovar a produtividade e aplicar sanções de caráter disciplinar.<sup>166</sup> Diante disso, não se pode esquivar a pergunta: realmente são lícitos os monitoramentos comportamentais? Alexandre Agra Belmonte<sup>167</sup> entende que a finalidade da

vigilância deve ser expressa, não podendo haver desvio.

Apesar da doutrina e da jurisprudência brasileiras fazerem ressalvas apenas aos banheiros, refeitórios e salas de café, há aqueles que acreditam que o monitoramento comportamental pode existir na avaliação da conduta do empregado<sup>168</sup>. Paradoxalmente, tal entendimento parece ser insustentável, salvo nas hipóteses em que se atende a fins legalmente exigidos. Como os utilizados para fins específicos e delimitados no tempo para comprovação de determinadas ações/omissões destinadas à prevenção de crimes.<sup>169</sup>

Em suma, o monitoramento com câmeras deve seguir certos princípios para sua humanização. É permitido nos casos de saúde, segurança e proteção; é tolerado nas hipóteses de acompanhamento produtivo, não sendo crível o desvio de sua finalidade, e o comportamental nas situações baseadas em lei (legítimas); é necessária a prévia ciência dos empregados com relação aos seus fins e respectivas localizações; é vedado em locais mais íntimos como refeitórios,

---

<sup>164</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>165</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>166</sup> PAIVA, Mário Antonio Lobato de. *O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de*

*trabalho(\*)* (1ª Parte). COAD Doutrina e Jurisprudência, n. 43, 2002.

<sup>167</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

<sup>168</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

<sup>169</sup> BYRUCHKO JUNIOR, Viktor. *Ação civil pública*. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul/ Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, n.1 Porto Alegre: PRT4, p. 221-248. dez. 2006.

banheiros, salas de café, de repouso e médicas.<sup>170</sup>

Qualquer tipo de monitoramento utilizado pelo empregador deverá ser utilizado de forma menos intrusiva possível à personalidade do empregado. Ademais, os dados recolhidos devem ter acesso restrito e devem ser examinados apenas com a implementação da causa que lhes originou e não podem ser retidos em arquivos por mais de três meses.<sup>171</sup>

Pelo já exposto, as revistas abusivas e a instalação de câmeras em banheiros ou em outros lugares que causem constrangimento ao trabalhador e a sua dignidade ensejam dano moral. Aliás, não apenas o dano moral individual, mas também o coletivo, por envolver todos os trabalhadores da empresa. Consequentemente, como uma especialização do dano moral, o assédio moral é perfeitamente visível nas monitorações excessivas. Consoante Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral configura-se por meio de um abuso psicológico, reiterado, capaz de causar ofensa e com o intuito de deteriorar o ambiente de trabalho, forçando de modo indireto a saída do empregado.<sup>172</sup>

Quanto aos seus efeitos, tais podem ser diversos, mas afetam, principalmente, a saúde da

vítima, podendo até ser considerado doença do trabalho, conforme o artigo 20 da Lei nº 8.213/1991<sup>173</sup>. Igualmente, a empresa também pode sofrer as consequências por meio da desídia, erros no serviço e redução na produtividade dos empregados. Depois das premissas expostas e seus efeitos, o monitoramento excessivo e descontrolado parece ser perfeitamente passível de gerar assédio moral.

Não há dúvida de que é lícito ao empregador controlar as atividades do empregado durante a jornada de trabalho. No entanto, para esse controle e fiscalização deverá ater-se aos meios menos intrusivos possíveis à liberdade do empregado, visto que afetam inclusive os direitos da personalidade e a dignidade humana do trabalhador.

### **3. CONTROLE DE E-MAILS E SIGILO DAS COMUNICAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Com o advento das novas tecnologias, os sistemas informatizados invadiram todos os setores da sociedade, incluso entre eles o ambiente de trabalho. Os computadores ingressaram nas empresas assumindo o papel de

---

<sup>170</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>171</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito

Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>172</sup> NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *O assédio moral no ambiente do trabalho* (1ª Parte). COAD Doutrina e Jurisprudência, n. 1, 12 jan. 2005.

<sup>173</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ferramentas de trabalho, e os e-mails, espécie de correio eletrônico, sobressaíram-se como um dos instrumentos tecnológicos mais utilizados, pois facilitam a comunicação entre os indivíduos, o que é muito benéfico para as empresas e empregadores.

Nesse contexto, surge o questionamento acerca da possibilidade de monitoramento ou não do e-mail do empregado pelo empregador. Trata-se de um conflito entre dois direitos: de um lado, tem-se o direito à intimidade do empregado e, do outro, o exercício do poder diretivo do empregador.

Assim, cumpre mencionar que o artigo 2º da CLT confere ao empregador o poder diretivo, que se manifesta, entre outras formas, através do controle, da vigilância e da fiscalização como forma de avaliar o cumprimento da obrigação do empregado, para, eventualmente, adotar medidas disciplinares. Contudo, esse poder patronal possui limites inderrogáveis que se fundamentam no respeito à dignidade e à liberdade do empregado, reconhecidas constitucionalmente.<sup>174</sup>

Diversos são os casos que geram a busca por esse equilíbrio nas relações de trabalho, principalmente com o avanço da tecnologia e dos meios de comunicação. Considerando que o

correio eletrônico (e-mail) é uma das formas de comunicação mais utilizadas na atualidade, deve-se analisar qual a proteção à privacidade incide sobre a comunicação eletrônica.

O sigilo das comunicações é previsto no artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal, e entende que “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”.<sup>175</sup> Desta forma, o dispositivo protege a liberdade de comunicação.

Neste sentido, o direito de ver salvaguardadas as correspondências possui ligação direta com o direito à privacidade, esculpido no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal. Sendo assim:

A inviolabilidade da comunicação é uma inovação introduzida na Constituição Federal de 1988. O sigilo de dados contemplado pela norma constitucional vigente é correlato ao direito fundamental à privacidade (art. 5º, X). O indivíduo tem o direito de excluir do conhecimento de terceiros aquilo que a ele só é pertinente e que diz respeito ao modo de ser exclusivo no âmbito de sua vida privada.<sup>176</sup>

<sup>174</sup> OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. Revista de Direito Público, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

<sup>175</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

<sup>176</sup> LONGO, Evani. *Direitos humanos e a proteção dos dados pessoais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995. P. 177.

Diante disso, primeiramente cumpre-se entender que o correio eletrônico (e-mail) pode ser equiparado às comunicações escritas. Ainda, independentemente da natureza do e-mail, seja ele abarcado ou não pela inviolabilidade de correspondência, é certo que o seu monitoramento fere o direito fundamental à privacidade, gerando consequências e indenizações. Desse modo, apesar das diferenças entre o correio postal e o correio eletrônico, não há, em tese, distinção em relação à aplicação da norma legal na proteção da intimidade. As mensagens digitais também são invioláveis, devendo gozar da mesma proteção que o correio postal.<sup>177</sup>

Acerca da natureza jurídica do e-mail, entende-se que, controversias à parte, a violação de correio eletrônico fere o direito fundamental do cidadão à privacidade, e que tal direito não deixa de existir na seara laboral, ou seja, o direito à privacidade tem como destinatário também o empregado, uma vez que este não perde a qualidade de cidadão ao ingressar na relação de trabalho.<sup>178</sup>

---

<sup>177</sup> VARGAS, Luiz Alberto de. *Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho: o Debate nos Estados Unidos*. Revista Trabalhista. Rio de Janeiro: Editora forense e ANAMATRA, vol. I., jan./fev./mar. 2002.

<sup>178</sup> VARGAS, Luiz Alberto de. *Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho: o Debate nos Estados Unidos*. Revista Trabalhista. Rio de Janeiro: Editora forense e ANAMATRA, vol. I., jan./fev./mar. 2002.

Apesar do caráter particular do e-mail, alguns doutrinadores partem do entendimento de que quando esse é acessado no ambiente laboral, ele se torna passível de fiscalização pelo empregador. Nesse sentido é a compreensão de Mauro César Martins de Souza:

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 consequentemente 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.<sup>179</sup>

De outro modo, Mário Antônio Lobato de Paiva, contrário à fiscalização, compreende que no que diz respeito ao e-mail particular do empregado, a interferência do empregador seria uma violação de seus direitos constitucionalmente resguardados.<sup>180</sup> No entanto, esse mesmo autor aborda que a impossibilidade jurídica de fiscalização não gera impossibilidade de que a empresa imponha uma proibição ou restrição do empregado utilizar o

<sup>179</sup> SOUZA, Mauro César Martins de. *E-mail (... net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*. [online]. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79070984.pdf>. P. 212.

<sup>180</sup> PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, a. 7, n. 60, nov. 2002.

seu correio eletrônico particular durante a jornada de trabalho.

Em outra análise, haja vista que a propriedade do correio eletrônico pessoal é do empregado, o poder diretivo do empregador não poderia abrangê-lo, sendo que isso se dá porque o poder de direção guarda relação com o direito de propriedade do empregador. Sendo assim, a teoria da propriedade privada ressalta que a direção das atividades no ambiente de trabalho se dá em razão de a propriedade dos meios de produção ser do empregador.<sup>181</sup>

No que diz respeito à fiscalização do correio eletrônico profissional<sup>182</sup>, existe uma grande divergência doutrinária. No entanto, a maior parte dela compreende que essa seria possível para preservar a honra e a imagem da empresa, inclusive servindo para garantir uma boa atuação dos seus empregados e, além disso, por ser o e-mail uma propriedade da empresa e que é disponibilizado por essa aos seus empregados. Sendo assim, essa parcela da doutrina compreende ser possível a fiscalização do e-mail profissional.<sup>183</sup>

Conforme entende Mário Antônio Lobato de Paiva, a fiscalização do correio

eletrônico profissional é uma faculdade da empresa, no entanto, essa precisa comprovar que a sua fiscalização serve a um fim, ou seja, que não haverá intervenções além do necessário, para que dessa forma os direitos do empregado não sejam lesados. O autor afirma que a intromissão no correio eletrônico do empregado, de forma arbitrária, poderia ser considerada como uma lesão aos direitos fundamentais do trabalhador, inclusive ensejando indenização.<sup>184</sup>

Ainda, insta mencionar que se impõem soluções diversas em se tratando de e-mail privado e de corporativo. Quanto ao primeiro, não há que se falar em direito a monitoramento por parte do empregador, com a ressalva trazida pelo próprio dispositivo constitucional que tutela a inviolabilidade das comunicações (artigo 5º, inciso XII); já quanto ao segundo, a maior parte da doutrina entende que se aplica plenamente o poder fiscalizatório.

Neste sentido, cumpre ressaltar que o patrão não pode tomar conhecimento das mensagens privadas emitidas e recebidas pelo seu empregado em virtude do computador colocado a sua disposição para realização ou não de seu trabalho.<sup>185</sup> Diante disso, cumpre-se

---

<sup>181</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 29 ed. rev. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>182</sup> Por correio eletrônico profissional, entenda-se o correio eletrônico fornecido pela empresa como ferramenta de trabalho.

<sup>183</sup> PAREDES, Marcus. *Violação da privacidade na Internet*. Revista de Direito Privado, São Paulo: RT, n. 9, p. 183-203, jan./mar. 2002.

<sup>184</sup> PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, a. 7, n. 60, nov. 2002.

<sup>185</sup> ZANETTI, Robson. Direito trabalhista. *Superior Tribunal de Justiça*: BDJur, Brasília, DF, 6 out. 2008.

abordar que a maioria das decisões judiciais tem sido no sentido de que se o empregado for previamente avisado que o e-mail da empresa deve ser usado apenas para fins profissionais, a empresa poderá monitorar o conteúdo sem ferir a norma constitucional.<sup>186</sup>

Em relação ao e-mail corporativo, conforme já mencionado, existe divisão acerca do tema, sendo apresentados argumentos pró e contra o monitoramento desse tipo de correio eletrônico. O principal argumento contrário se baseia na dignidade da pessoa humana, nos direitos da personalidade, no princípio da boa-fé contratual e também no instituto do abuso do direito.<sup>187</sup>

Dentre esses argumentos, ainda cumpre expor que o direito à privacidade que deve ser respeitado não diz respeito apenas ao empregado, mas também ao terceiro que, provavelmente, desconhece as normas empresariais (no caso da empresa que possui normas próprias e têm previsão em seu estatuto no sentido de controle de e-mails ou mesmo computadores da empresa) e não sabe que a mensagem enviada ao destinatário não goza de privacidade. Neste sentido, o direito à intimidade dele também seria violado, ensejando consequências.

Assim, em que pese existirem diferenças entre o correio postal e o correio

eletrônico no que se refere ao seu modo de execução, não há, em tese, distinção em relação à aplicação da norma legal na proteção da intimidade. Os aparatos digitais que transportam as mensagens eletrônicas também são invioláveis, devendo gozar da mesma proteção que o correio postal, pois o intuito da lei é a proteção do bem jurídico, qual seja, o sigilo, independentemente do instrumento utilizado.

Diante de todo o exposto, conclui-se que o controle indevido de e-mail e uso indiscriminado de câmeras no ambiente de trabalho, fazendo-se filmagens e gravações dos empregados no ambiente laboral ou controlando os e-mails dos empregados, pode levar à configuração de dano moral por violar os direitos da intimidade e privacidade do trabalhador.

Sendo assim, a pesquisa conclui que, embora haja muitas divergências quanto ao monitoramento dos e-mails dos empregados, sejam estes de caráter pessoal ou corporativos, por computador pessoal ou da empresa (ou qualquer outro aparelho eletrônico), este monitoramento não pode ocorrer, porque entende que isto viola os direitos à intimidade e a privacidade dos empregados, pois, conforme já foi exposto, o poder diretivo do empregador não exclui o direito à dignidade do trabalhador, que tem o direito de ter sua intimidade resguardada em qualquer âmbito, inclusive no laboral.

---

<sup>186</sup> PAREDES, Marcus. *Violação da privacidade na Internet*. Revista de Direito Privado, São Paulo: RT, n. 9, p. 183-203, jan./mar. 2002.

<sup>187</sup> PAREDES, Marcus. *Violação da privacidade na Internet*. Revista de Direito Privado, São Paulo: RT, n. 9, p. 183-203, jan./mar. 2002.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável o avanço tecnológico que a sociedade protagonizou nos últimos tempos. Os computadores, câmeras de filmagens e gravações assumiram importância também nas relações de trabalho, passando a ser utilizados no ambiente laboral. Nesse sentido, acerca do direito à intimidade do empregado, ficou assentado que este não se desconfigura pelo fato de o empregado ter ingressado na relação de trabalho. O empregado, antes de sua condição de trabalho, é um cidadão e recebe a proteção que o ordenamento jurídico lhe confere em qualquer ambiente em que esteja.

Este é um direito recorrente do princípio da dignidade da pessoa humana e, assim, pode ser compreendido como um direito fundamental e também da personalidade. Desse modo, então, esse direito está assegurado de diferentes formas: possui tanto a tutela constitucional quanto a da legislação ordinária. Assim, a pesquisa procurou abordar acerca do direito fundamental à intimidade e à privacidade, discorrendo também sobre os direitos da personalidade. Apresentados esses conceitos, abordou-se então sobre um possível conflito entre princípios e quais medidas podem ser tomadas nessas situações.

Foram também abordados os direitos do empregado e do empregador, apresentados de acordo com a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e outros dispositivos importantes para tanto. Sendo

apresentadas também as suas ocorrências e possíveis consequências no caso de seu descumprimento.

No que diz respeito a filmagens e gravações dos empregados no ambiente laboral, apresentou-se que, embora haja muita divergência doutrinária e jurisprudencial, isto é permitido, mas não em todos os lugares e sempre respeitando o direito a intimidade e privacidade dos empregados, sendo que estes devem estar avisados que estão sendo filmados.

No caso do e-mail, a temática também possui muitas divergências, mas a pesquisa concluiu que o direito à inviolabilidade persiste garantido. Contudo, há controvérsias no que se refere ao e-mail corporativo, sendo que uns entendem que não há direito à privacidade e outros que afirmam que ela se mantém, havendo muitos debates e divergências em torno da doutrina e jurisprudência brasileira.

Por fim, concluiu-se que por mais que haja um conflito de direitos, os direitos à intimidade e à privacidade do empregado devem prevalecer sobre o direito de propriedade (ensejador do poder diretivo) do empregador. Ainda, não restam dúvidas de que a valorização do trabalho humano culmina na proteção da intimidade e privacidade do empregado frente aos avanços tecnológicos. Nesse sentido, após todo o exposto, insta dizer que embora haja muita divergência doutrinária e jurisprudencial, a pesquisa conclui que nenhum direito deve ser superior à dignidade da pessoa humana, nesta

inclusas sua intimidade e privacidade, que devem prevalecer em qualquer âmbito em que a pessoa está inserida.

## REFERÊNCIAS

AMERICANOS, Organização dos Estados. *Pacto De San José Da Costa Rica*. San José: Organização dos Estados Americanos, 1969.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

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

BITTENCOURT, Ila Barbosa; VEIGA, Ricardo Macellaro. Olhar atual da cláusula fundamental da dignidade da pessoa humana. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. Vol. 90. 2015.

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

BYRUCHKO JUNIOR, Viktor. Ação civil pública. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul/ Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região*, n.1 Porto Alegre: PRT4, p. 221-248. dez. 2006.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. A Teoria geral do Direito Civil. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LONGO, Evani. *Direitos humanos e a proteção dos dados pessoais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

MELLO, Cláudio Ari. *Contribuição para uma teoria híbrida dos direitos de personalidade*. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *O novo código civil e a constituição*. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do advogado.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho (1ª Parte). *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 1, 12 jan. 2005.

OLIVEIRA, Lourival José; SILVA, Carlos Junior. *Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras*. *Revista de Direito Público*, Londrina, V. 2, N. 2, P. 91-114, MAIO/AGO. 2007.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *O dano pessoal no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho(\*) (1ª Parte). *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 43, 2002.

PAREDES, Marcus. *Violação da privacidade na Internet*. *Revista de Direito Privado*, São Paulo: RT, n. 9, p. 183-203, jan./mar. 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SOUZA, Mauro César Martins de. *E-mail (... net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*. [online]. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79070984.pdf>.

VARGAS, Luiz Alberto de. *Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho: o Debate nos Estados Unidos*. *Revista Trabalhista*. Rio de Janeiro: Editora Forense e ANAMATRA, vol. I., jan./fev./mar. 2002.

ZANETTI, Robson. *Direito trabalhista*. *Superior Tribunal de Justiça*: BDJur, Brasília, DF, 6 out. 2008.