



## Lucio Carlos Afonso Ferraz e Amanda Mara da Silva

*Os direitos da personalidade dos empregados face a tríade dos poderes patronais: o monitoramento das correspondências eletrônicas*

DOI: [http://dx.doi.org/10.21788/issn.2183-5705\(22\)2018.ic-06](http://dx.doi.org/10.21788/issn.2183-5705(22)2018.ic-06)

# Secção I

## Investigação Científica\*

---

\* Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review*.

## **Os direitos da personalidade dos empregados face a tríade dos poderes patronais: o monitoramento das correspondências eletrônicas**

### **The personality rights of employees and the triad of the employers of powers: the monitoring of electronic mail**

Lucio Carlos Afonso FERRAZ<sup>1</sup>

Amanda Mara da SILVA<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho visa estudar a quebra da confidencialidade e o acesso às informações do empregado por parte do empregador no ambiente laboral, bem como suas implicações. É sabido, que o contrato de trabalho pressupõe o reconhecimento da dignidade do trabalhador e busca assegurar e resguardar os direitos sociais e fundamentais deste como pessoa humana, já que o trabalhador é parte hipossuficiente na relação laboral. O direito à confidencialidade integra os Direitos de Personalidade elencados no Código de Trabalho Português, que por sua vez, encontra-se em consonância com os direitos humanos positivados constitucionalmente. Nessa ótica, verifica-se que os direitos à personalidade penetram na relação de trabalho e se erigem como um importante limite aos poderes do empregador e, ao mesmo tempo, como uma garantia do exercício de vários direitos fundamentais. Todavia, até que ponto poderia o empregador violar a correspondência eletrônica do trabalhador no âmbito de seu mister? E até que ponto pode o empregado fazer uso da estrutura dos meios de comunicação da empresa sem configurar abuso de sua parte? O presente estudo torna-se relevante, na medida em que busca sanar dúvidas e fazer reflexões neste assunto amplamente discutido na seara jurídica.

**PALAVRAS CHAVES:** Direitos fundamentais; Direito à privacidade; Relação laboral; Tríade dos poderes patronais; Correspondência eletrônica.

**ABSTRACT:** This work aims to study the breach of confidentiality and access to employee information by the employer in the workplace and its implications. It is known that the employment contract requires the recognition of workers' dignity and seeks to ensure and protect the social and fundamental rights of the human person and, since the worker is part of a disadvantage in the employment relationship. The right to privacy includes the Personality Rights listed in the

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito de Contratos e Empresas pela Universidade do Minho – Portugal e Doutorando em Direito Privado na Universidade de Santiago de Compostela - USC - Espanha.

<sup>2</sup> Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Newton Paiva e Mestranda em Direito Judiciário pela Universidade do Minho – Portugal.

Portuguese Labour Code, which in turn, is in line with human rights constitutionally guaranteed. From this perspective it appears that the rights to personality penetrate the working relationship and erect as an important limit on the employer's powers and at the same time, as a guarantee of the exercise of several fundamental rights. However, to what extent could the employer violates the electronic correspondence worker under their occupation? And to what extent can the employee to use the structure of the media company without setting abuse on your part? This study is relevant to the extent that seeks to answer questions and make reflections on this subject widely discussed in the legal system.

**KEYWORDS:** Fundamental rights; right to privacy; employment relationship; Triad of the employers' powers; electronic mail.

## Capítulo 1. Introdução

O presente trabalho visa desenvolver a discussão e estudo acerca dos poderes do empregador e dos direitos dos trabalhadores, analisando os direitos de personalidade e o controle dos empregadores sobre as comunicações eletrônicas de seus empregados.

Em meio a tantos aparatos tecnológicos surge um ambiente de trabalho totalmente reestruturado e diferente daquele propiciado pela Revolução Industrial. Se antes o labor dependia exclusivamente da atividade corporal do homem, hoje ele passou a exigir muito mais do que isso, exige conhecimento das novas tecnologias que foram colocadas ao seu alcance.

Nesse novo ambiente de trabalho, ganham destaque a *Internet* e o correio eletrônico (*e-mail*). A *Internet* tornou insignificantes as barreiras geográficas, permitindo uma aproximação jamais vista entre todos os povos em termos de informação, comunicação e também através de um amplo comércio virtual. Já o *e-mail*, constitui num mecanismo mais moderno, rápido e econômico de comunicação entre as pessoas.

Grandes foram as modificações advindas dessas novas tecnologias, e na mesma proporção os questionamentos relacionados ao novo ambiente laboral proporcionado por estas. O que num primeiro momento causou estranhamento por parte dos empregados que temiam serem substituídos por máquinas, hoje se tornou indispensável num mundo globalizado.

As novas tecnologias representam o desenvolvimento do mundo empresarial, mas esse admirável mundo novo tem também seus efeitos nocivos, pois ao mesmo tempo em que proporcionam uma comunicação horizontal, essas

novas tecnologias facilitam também a obtenção de dados pessoais do usuário, possibilitando que este tenha a sua privacidade devassada.

Diante de tantas transformações, novas maneiras de relacionamento no ambiente de trabalho foram surgindo, os empregados tiveram que se adaptar às novas tecnologias, resultando uma nova forma de controle e fiscalização de suas atividades pelos empregadores.

De um lado está o empregado, sujeito possuidor de direitos garantidos por lei, como o direito à privacidade, e, de outro lado, está o empregador, possuidor do direito de propriedade que lhe atribuiu os poderes diretivos, regulamentares e sancionatórios. É nesse tocante que se constitui o objeto do presente trabalho, a colisão entre os poderes dos empregadores e os direitos da personalidade dos empregados, nesse caso o direito a privacidade das suas mensagens eletrônicas.

Para tanto, serão analisadas através de pesquisas bibliográficas, questões relativas ao uso dos meios eletrônicos pelo empregado no seu local de trabalho, à legalidade ou ilegalidade do monitoramento praticado pelo empregador e questões sobre a licitude ou ilicitude da prova proveniente desse monitoramento, assuntos tratados a seguir.

## **Capítulo 2. Do Direito Do Trabalho**

### **Secção 2.1. Breve histórico do Direito do Trabalho**

Inicialmente, para um melhor entendimento do tema abordado, torna-se necessário fazer uma breve definição do Direito do Trabalho, assim como demonstrar a sua evolução ao longo da história.

No que tange a conceituação, o Código de Trabalho Português, em seu artigo 11º, estabelece que *“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”*.

Pode-se dizer que o contrato de trabalho é a figura central do Direito do Trabalho, uma vez que desempenha a função constitutiva da relação laboral, sendo, por conseguinte, a razão do surgimento e aprimoramento constante dessa ciência, que se desenvolve conforme os anseios de ordem política, econômica e social vigentes.

Segundo João Leal Amado “o *Direito do Trabalho regula uma relação que se estabelece entre trabalhador e empregador, uma relação marcada pelo sinalagma entre trabalho e salário, por força da qual o trabalhador se compromete a prestar a sua atividade de acordo com as ordens e instruções que lhe serão dadas pela contraparte.*”<sup>3</sup>

Assim, como no estudo de qualquer outra ciência, é impossível proceder ao estudo do Direito do Trabalho, sem que antes façamos uma digressão histórica para entender melhor suas origens, sua evolução, bem como os aspectos políticos e econômicos que a ensejaram.

Maria do Rosário Palma Ramalho, faz um breve relato sobre os primórdios e evolução do Direito do Trabalho, asseverando que “o *Direito do Trabalho é usualmente considerado como um ramo jurídico jovem, porque embora o fenômeno do trabalho subordinado, com os contornos que hoje lhe conhecemos, se tenha começado a massificar a partir do séc. XVIII, com o advento da Revolução Industrial, foi necessário esperar até o final do séc. XIX para que a produção normativa no domínio laboral se regularizasse e intensificasse a ponto de se poder reconhecer uma nova área do universo jurídico.*”<sup>4</sup>

Como visto, o Direito do Trabalho é produto do século XIX, e de todas as transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas naquele século, sendo normatizado, todavia, apenas no séc. XX, devido ao princípio de não intervenção do Estado na regulação dos vínculos jurídicos privados, preponderante no período de quase um século.

Em síntese, nas palavras de João Leal Amado, “o *Direito do Trabalho visa regular uma relação que, conquanto surja em função do livre consentimento prestado por ambos os contraentes, traduzido na voluntária celebração do contrato de trabalho (neste sentido, o contrato representa sempre um ineliminável sinal de liberdade pessoal) surge também como uma relação fortemente assimétrica em cuja execução a pessoa do trabalhador se encontra profundamente envolvida.*”<sup>5</sup>

De todo o exposto, conclui-se que o Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho livre, remunerado,

---

<sup>3</sup>AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 2011, 03ª Edição, Editora Coimbra, p.16.

<sup>4</sup>RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, *Direito do Trabalho*, 2005, Editora Almedina, p. 35

<sup>5</sup>AMADO, João Leal, op. cit, p. 31.

subordinado e situações similares, com fito de tutelar direitos inerentes aos empregados e aos empregadores, de acordo com as normas de proteção que lhe são destinadas.

### Capítulo 3. Conceito Legal de Empregado / Trabalhador

No que tange a conceituação jurídica do termo trabalhador, parte legítima e hipossuficiente da relação laboral, é possível a partir do artigo 11º do Código de Trabalho Português, depreender que trabalhador é a pessoa que se obriga, mediante retribuição, a prestar uma atividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direção destas.

A nomenclatura “trabalhador”, constitui, outrossim, mera referência jurídica e sintética à parte que se vincula por meio de um contrato de trabalho à prestação de uma atividade, mediante subordinação, não sendo sábio defini-lo enumerando o conjunto de suas características principais, uma vez que nos casos concretos surgem situações e demandas diversas e inovadoras, conforme evolução do tempo e dos mecanismos de trabalho, sendo o trabalhador, nesse sentido, uma qualidade e não um estado.<sup>6</sup>

Nas palavras de Luis Manuel Teles de Menezes Leitão, *“o trabalhador tem que ser uma pessoa singular, não podendo as pessoas coletivas celebrar contratos de trabalho na qualidade de trabalhadores. Efetivamente, só as pessoas singulares é que podem subordinar juridicamente. Para, além disso, o regime das sanções disciplinares, descanso semanal, férias, faltas ao trabalho, direitos de personalidade, pressupõem a personalidade singular”*.<sup>7</sup>

Por fim, conforme se denota do exposto, trabalhador é toda e qualquer pessoa singular, que celebra um contrato de trabalho para a prestação de serviços, subordinando-se juridicamente ao comando diretivo da pessoa empregadora, mediante remuneração.

#### Secção 3.1. Os Direitos Fundamentais dos empregados / trabalhadores

---

<sup>6</sup>LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 2008, Editora Almedina, p.149.

<sup>7</sup>LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, *op. cit.*, p.150.

Considerando a reciprocidade das prestações numa relação de emprego, abordar-se-á neste capítulo, questões referentes aos Direitos Fundamentais dos trabalhadores enquanto sujeito dessa relação, dando enfoque aos Direitos da personalidade (direito à privacidade e à intimidade), por constituírem o cerne do presente trabalho.

### **Subsecção 3.1.2. Dos Direitos da personalidade**

Os direitos da personalidade estão inseridos nos Direitos Fundamentais e estes, por sua vez, são considerados concretizações da dignidade da pessoa humana. O direito a confidencialidade integra, dentre outros, os Direitos de Personalidade elencados no Código de Trabalho Português, que por sua vez, encontram-se em consonância com os direitos humanos positivados constitucionalmente.

Acerca do tema a Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira, nos ensina que *“os direitos da personalidade encontram-se ligados à dignidade da pessoa humana e, por isso, justifica-se a sua consagração ao nível do Direito do Trabalho. O contrato de trabalho, pressupõe o reconhecimento da dignidade do trabalhador, sendo que a execução das obrigações que dele decorrem não pode traduzir-se num atentando a dignidade da pessoa do trabalhador, tendo o ordenamento jurídico que lhe garantir os direitos fundamentais que tem enquanto pessoa. Os direitos da personalidade penetram, assim, na relação de trabalho, erigindo-se como um importante limite aos poderes do empregador e, ao mesmo tempo, como uma garantia do exercício de vários direitos fundamentais.”*<sup>8</sup>

## **Capítulo 4. A Tríade Dos Poderes Patronais**

Com a finalidade de investigarmos a possibilidade de limitação ao Direito da personalidade dos trabalhadores, abordaremos no presente capítulo o conceito legal de empregador e ainda questões relacionadas a tríade dos seus poderes, quais sejam os poderes Diretivo, Regulamentar e Disciplinar, bem como suas implicações.

---

<sup>8</sup>MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, “Estudos de Direito do Trabalho”, 2011, p. 65.



#### Secção 4.1. Conceito Legal De Empregador

No que tange a conceituação jurídica do termo empregador, é possível a partir do artigo 11º do Código de Trabalho Português, depreender que, o empregador é a pessoa, singular ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo as prestações de serviços dos seus empregados.

Luis Manuel Teles de Menezes Leitão nos ensina que *“o empregador é a contraparte do trabalhador no contrato de trabalho subordinado, ou seja, nos termos do artigo 10º, aquele que a quem, e sob cuja autoridade e direção, o trabalhador se obriga a prestar a sua atividade. O estatuto do empregador corresponde por isso a uma posição de supremacia, em reverso da subordinação jurídica que recai sobre o trabalhador.”*<sup>9</sup>

A respeito do tema, Luis Manuel Teles de Menezes Leitão, assevera ainda que, *“a tendência atual é para que o empregador seja uma pessoa coletiva. Efetivamente, é cada vez maior o número de trabalhadores que tem como empregador determinada sociedade, a qual explora uma ou mais empresas em que os trabalhadores se incorporam. Podem, porém, suceder casos sem que a relação laboral seja exclusivamente interindividual, sem integração do trabalhador em qualquer unidade empresarial. É o que acontece nos contratos de serviços domésticos ou no trabalho rural.”*<sup>10</sup>

Nesse sentido, fácil se faz perceber que o empregador é a pessoa singular ou coletiva, para quem se transmite a disponibilidade da mão de obra do trabalhador, que, por meio do contrato de trabalho, aliena sua mão de obra em troca de remuneração, caracterizando, dessa forma, por conseguinte, a relação laboral entre as partes – contratante (empregador) e contratado (empregado / trabalhador).

Expostas as considerações acerca do conceito legal de empregador, bem como suas peculiaridades, passar-se-á ao estudo dos poderes que lhe é atribuído na medida em que é o detentor de todo poder econômico e proprietário dos meios de produção.

---

<sup>9</sup>LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, op. cit, p.211.

<sup>10</sup>LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, op. cit., p.211.

## Secção 4.2. Dos poderes patronais: Diretivo, Regulamentar e Disciplinar

O contrato de trabalho tem como uma de suas características principais a presença da tríade dos poderes patronais, sendo eles os poderes diretivos, regulamentares e disciplinares dos empregadores e em de outro lado o dever de subordinação dos trabalhadores em relação aos empregadores, mediante a celebração de um contrato de trabalho, conforme pode ser verificado em alguns dispositivos legais presentes no Código de Trabalho.

A respeito do *poder diretivo*, o Código de Trabalho Português, em seu artigo 97º, dispõe que *“compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.”*

Nesse mesmo sentido, Luis Manuel Teles de Menezes Leitão nos ensina que *“o poder de direção impõe-se pelo fato de a empresa, como qualquer outra organização, não poder funcionar sem uma hierarquia. A atribuição do poder de direção garante assim uma adequada gestão da empresa, possibilitando o seu funcionamento sem perturbações derivadas da falta de autoridade sobre os seus membros”*.<sup>11</sup>

José Leal Amado complementa afirmando que *“o empregador goza, pois, de uma espécie de poder geral de comando, cabendo no âmbito do poder de direção a faculdade de determinar a concreta função a exercer pelo trabalhador, o poder de conformar a prestação laboral e ainda poderes de vigilância e de controlo sobre a atividade desenvolvida pelo trabalhador em sede de execução do contrato de trabalho”*.<sup>12</sup>

O poder de direção, nessa perspectiva, pauta-se na autoridade que os empregadores exercem sobre a atividade profissional dos seus empregados, restringindo-se somente as relações laborais ou conexas a esta, sem jamais ultrapassar os limites da personalidade dos empregados. Observado o fato dos poderes patronais serem elementos essenciais na relação laboral, não se faz necessário que seja estipulado contratualmente, todavia, uma vez que conste no

---

<sup>11</sup>LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, op. cit, p.364.

<sup>12</sup>AMADO, João Leal, op. cit, p. 218.

contrato, faz-se possível limitar ou expandir esse poder, desde que acordados entre as partes e previsto em lei.

No que tange ao *poder regulamentar* dos empregadores, o artigo 99º, n° 1º do Código de Trabalho, estabelece que “o empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho”.

A esse respeito, José Leal Amado assevera que “*trata-se, afinal, de mais uma manifestação da posição de domínio ocupada pelo empregador, a faculdade de fixar, por escrito, regras sobre a organização e a disciplina do trabalho, no âmbito da empresa*”<sup>13</sup>, uma vez que este possui a prerrogativa de estabelecer as normas por escrito que deverão ser seguidas pelos seus empregados.

Ressalta-se, contudo, que para o efetivo funcionamento do regulamento interno, faz-se necessário que os trabalhadores ou os representantes legais destes sejam consultados, em respeito a democracia e ao princípio da proporcionalidade; deve ainda o regulamento interno ser devidamente publicado, para o prévio e pleno conhecimento de todos os trabalhadores, para que não incorram em erro devido ao desconhecimento das normas, nos termos dos n° 2, 3 e 4 do artigo 99º do Código de Trabalho.<sup>14</sup>

Por fim, para completar a tríade dos poderes dos empregadores, estes possuem ainda o *poder disciplinar*, capaz de julgar e punir os seus empregados, conforme previsto no artigo 98º do Código de Trabalho, que estabelece, nestes termos que, “o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”.

Acerca do assunto, José Leal Amado nos ensina que “*em suma, e no tocante ao quadro sancionatório, não há qualquer espaço para a criação unilateral nem para a estipulação contratual, apenas à contratação coletiva*”

---

<sup>13</sup>AMADO, João Leal, op. cit., p. 218

<sup>14</sup>Cfr Art. 99 do Código de Trabalho: 2 - Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais. 3 - O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores. 4 - A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

*sendo permitido intervir neste domínio, mas sempre com respeito aos limites legais.*<sup>15</sup>

Verifica-se, nesse sentido, que as medidas sancionatórias previstas no artigo 328<sup>o16</sup> do referido diploma legal, apenas podem ser aplicadas respeitando-se os direitos e garantias dos trabalhadores e ainda aos princípios da proporcionalidade, do contraditório, da celeridade e *non bis in idem*.

## **Capítulo 5. A Utilização Do Correio Eletrônico No Ambiente De Trabalho**

Após estudo das questões atinentes aos direitos da personalidade dos empregados, bem como da tríade dos poderes patronais e seus limites, adentrar-se-á, no presente capítulo, à análise da utilização do correio eletrônico no ambiente laboral.

No primeiro momento, tecer-se-á breves considerações sobre a *Internet* e o correio eletrônico, o que se faz necessário devido à crescente utilização desses instrumentos. Posteriormente, abordar-se-á questões relativas ao uso do correio eletrônico, particular e corporativo, pelos empregados no ambiente de trabalho, assim como também será discutida a legalidade ou ilegalidade do seu monitoramento por parte dos empregadores.

### **Secção 5.1. Considerações sobre a *Internet* e o correio eletrônico**

A *Internet* pode ser considerada como o avanço tecnológico de maior repercussão e que mais suscitou discussões na atual sociedade, inclusive jurídicas. Inicialmente o seu uso era restrito aos centros de pesquisa, universidades e empresas, hoje pode se dizer que o seu uso está praticamente ao alcance de todos.

Teresa Alexandra Coelho Moreira, sabiamente nos ensina que *“nos últimos anos, o impacto das NTIC na sociedade tem sido notável e incidiu, com uma velocidade vertiginosa, e com efeitos sinérgicos incalculáveis, não só no modo*

---

<sup>15</sup>AMADO, João Leal, op. cit., p. 221.

<sup>16</sup> Cfr Art. 328, n° 1 do Código de Trabalho: 1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções: a) Repreensão; b) Repreensão registada; c) Sanção pecuniária; d) Perda de dias de férias; e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

*de viver, de pensar e de agir de todas as pessoas, como também no mundo do trabalho, transformando em profundidade a estrutura empresarial, revolucionando todo o processo de produção, a programação e a organização da atividade do trabalho, assim como a própria profissionalidade e as condições de vida materiais e morais dos trabalhadores e, conseqüentemente a própria configuração da relação de trabalho.*<sup>17</sup>

Não há dúvidas de que a praticidade e a agilidade no acesso às informações propiciadas pela *Internet* transformaram-na no mais importante instrumento de globalização, trazendo benefícios diretos as empresas e tornando o desempenho das tarefas mais ágeis, sendo praticamente impossível que uma empresa possa se manter atualmente no mercado sem o uso desse importante instrumento, observado que *“a centralidade da informação e da comunicação constitui uma das características fundamentais da sociedade atual, sendo nesta sociedade informacional que a empresa dos nossos dias necessariamente se coloca e movimenta”*.<sup>18</sup>

No que concerne ao *correio eletrônico*, este pode ser considerado um dos recursos mais utilizados da *Internet*, uma vez que por meio deste os usuários podem enviar e receber mensagens, sendo amplamente utilizado nas empresas, devido ao seu baixo custo e rapidez.

Porém, apesar dos avanços proporcionados por tecnologias como a *Internet* e o *correio eletrônico*, devemos nos atentar ao fato de que o uso desses instrumentos coloca em risco a privacidade do usuário, no caso sob análise, do trabalhador, visto que a mensagem por este enviada percorre vários pontos até chegar ao seu usuário final, podendo, inclusive, sofrer interceptação nesse trajeto, o que ocasiona invasão a privacidade.

Nesse mesmo prospecto, afirma Teresa Alexandra Coelho Moreira que *“de fato, com as NTIC surgem vários instrumentos informáticos capazes de ameaçar a privacidade das pessoas, em geral, e dos trabalhadores em especial. Esta situação levanta um verdadeiro e quase insolúvel desafio à privacidade já que através destas inovações tecnológicas é possível efetuar, quase de forma ilimitada, a recolha e o tratamento de informações pessoais, associadas a uma*

---

<sup>17</sup>MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, op. cit., 2011, p. 11 e ss.

<sup>18</sup>MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, op. cit., p. 11 e ss.

*enorme rapidez de acesso através dos computadores, a que acresce a circulação informacional em moldes quase inimagináveis*".<sup>19</sup>

Conclui-se, portanto, que não obstante os inúmeros benefícios decorrentes da utilização da *Internet* e do *correio eletrônico* pelas empresas, há que se considerar que o uso dessas tecnologias torna a relação havida entre os sujeitos da relação de emprego, no mínimo conflituosa, confrontando os poderes dos empregadores com os direitos da personalidade dos empregados.

No próximo tópico será abordado a utilização do correio eletrônico, pessoal e corporativo, pelo empregado em seu mister, bem como sobre a possibilidade de monitoramento desse instrumento por parte do empregador.

## **Secção 5.2. Distinção entre e-mail pessoal e e-mail corporativo**

Em um primeiro momento é necessário traçarmos a distinção entre os dois tipos de correio eletrônico para posteriormente analisarmos a sua utilização no ambiente de trabalho e a possibilidade de monitoramento por parte do empregador.

O *e-mail pessoal* é aquele criado pelo próprio empregado, para ser utilizado de forma particular. Para criação desse *e-mail*, o empregado é quem contrata um provedor à sua escolha, criando junto a ele um endereço eletrônico, usuário (*login*) e senha para acesso.

Já o *e-mail corporativo* é aquele fornecido pelo empregador ao empregado, voltado exclusivamente para o uso profissional. O *e-mail* corporativo é criado pela própria empresa e tem embutido em si o nome da empresa, de modo que se algum dia o empregado deixar de fazer parte do quadro de funcionários desta, o seu *e-mail* será automaticamente extinto.

Seja o *e-mail pessoal* ou *corporativo*, grande é a discussão doutrinária e jurisprudencial acerca da utilização por parte do empregado e da possibilidade de monitoramento pelo empregador desses meios de comunicação, uma vez que faz-se necessário atentar aos preceitos dispostos no Código de Trabalho,

---

<sup>19</sup>MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, op. cit., p. 11 e ss.

na Constituição Federal e ainda na lei de Proteção de Dados Pessoais, conforme será tratado a seguir.

### **Secção 5.3. Do Monitoramento Das Correspondências Eletrônicas: Legislações**

As mensagens encaminhadas e recebidas pelos empregados, quer sejam em papel, quer sejam por meio eletrônicos encontram-se resguardadas, uma vez que englobam-se dentre os direitos à personalidade, resguardos pela Constituição da República, pelo Código de Trabalho e ainda pela Lei de Proteção de Dados Pessoais e de Segurança Privada - Lei n.º 34/2013.

No âmbito da *Constituição Federal*, o artigo 34º, inciso I disciplina que “o domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis.” O inciso 4 do mesmo diploma legal, estabelece por sua vez, que “é proibida toda a ingerência das autoridades públicas na correspondência, nas telecomunicações e nos demais meios de comunicação, salvos os casos previstos na lei em matéria de processo criminal.”

Pela análise dos dispositivos constitucionais em epígrafe, verifica-se que as correspondências e os demais meios de comunicação, inclusive as comunicações eletrônicas, são invioláveis, proibindo-se, outrossim, pela análise sistemática e extensiva do artigo a ingerência das autoridades públicas e privadas, da qual fazem parte os empregadores, quer sejam singulares ou coletivos.

O *Código do Trabalho* também disciplina a matéria, aduzindo no artigo 22º que “1 – O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico. 2 – O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico.”

Depreende-se pelo exposto no inciso 1 que as comunicações encaminhadas e recebidas pelo trabalhador, quer sejam pessoais ou profissionais, devem ser apenas por ele mesmo abertas ou lidas, admite-se, todavia, a abertura ou resposta por terceiros na ocorrência de situações

excepcionais, urgência / emergência ou ausência do empregado devido a baixa ou férias.

O inciso 2 estabelece, por sua vez, que apesar dos trabalhadores possuírem direito a confidencialidade das comunicações eletrônicas não resta prejudicado o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação eletrônica na empresa, regulamentando, por exemplo, horários de utilização, conteúdos a serem acessados, dentre outros, podendo os empregados, inclusive, serem penalizados pela prática de insubordinação.

Importante destacar que incorrendo o empregado nas iras do regulamento interno da empresa e sua atitude configurando infração disciplinar, o empregador não poderá, ainda assim, acessar o conteúdo das informações ou sítios visitados pelo empregado, uma vez que ocorrerá, conseqüentemente, uma colisão entre a tríade dos poderes patronais e os direitos a personalidade dos empregados.

Corroborando o exposto, Luis Manuel Teles de Menezes Leitão nos ensina que *“a confidencialidade das comunicações não autoriza o trabalhador a utilizar os meios de comunicação da empresa para fins a ela estranhos, pelo que se compreende a possibilidade de o empregador estabelecer regras da sua utilização, as quais, se violadas, serão suscetíveis de constituir o trabalhador em infração disciplinar. A violação dessas regras de utilização dos meios de comunicação da empresa não permite, no entanto, ao empregador efetuar qualquer violação da confidencialidade das comunicações efetuadas pelo trabalhador. Assim, por exemplo, a indevida utilização do telefone, correio eletrônico ou internet pode ser detectada sem ter que se determinar o conteúdo das comunicações ou quais os sítios visitados”*.<sup>20</sup>

A respeito do controle dos meios de comunicação, a Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira, nos ensina que *“a faculdade de vigilância e controlo é necessária para a organização laboral da empresa, representando um instrumento fundamental para a valoração das formas de execução do contrato de trabalho. O empregador tem, desta forma, o poder de, na fase de execução do contrato de trabalho, controlar e vigiar a prestação de trabalho realizada pelo trabalhador. A doutrina é unânime em entender que este poder de controlo é inerente ao próprio contrato de trabalho já que não teria lógica que o empregador*

---

<sup>20</sup>LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes, op. cit., p.178.



*pudesse ditar ordens e instruções ao abrigo do seu poder diretivo e, depois, não pudesse verificar se elas estariam sendo bem cumpridas.”*

Complementa que *“o poder de controlo e vigilância do empregador configura-se, assim, tradicionalmente, como uma manifestação do poder diretivo, pois por lógica, a atribuição de poderes para a organização produtiva da empresa deve ser acompanhada das faculdades tendentes à comprovação do grau de diligência empregue pelo trabalhador na execução do seu contrato de trabalho”.*

Destaca ainda que *“com as inovações tecnológicas o problema do controle dos trabalhadores conheceu uma nova realidade e uma nova atualidade. O controle do empregador não é novo, nem proibido, pois não teria sentido o empregador poder dar ordens e instruções se não pudesse verificar como estariam sendo cumpridas. A questão que se coloca não é a legitimidade do controle, mas dos seus limites, tendo em consideração que com as tecnologias ressurgiu o clássico debate relativo ao equilíbrio entre o direito fundamental à privacidade dos trabalhadores e os legítimos direitos dos empregadores de dirigir os trabalhadores e controlar as suas tarefas.”<sup>21</sup>*

Conforme acima exposto, verifica-se que a vigilância e controle do empregador sobre o empregado é fundamental para o pleno desenvolvimento da empresa, uma vez que apenas por meio desse controle, exercido com base no poder diretivo é que se faz possível monitorar o cumprimento das obrigações repassadas aos empregados.

Importante salientar que esse controle e a relação de subordinação sempre existiram, contudo de maneira arcaica e convencional, todavia, com as inovações tecnológicas cada vez mais desenvolvidas, deparou-se com uma nova realidade, com controles de natureza eletrônica associados a um sistema computacional, capaz de monitorar, registrar e cruzar dados e informações a distância, de forma sistemática, capaz de traçar o perfil profissional e pessoal do empregado.

O poder de controle do empregador por meio dos meios tecnológicos funciona como instrumento de limitação, supressão ou até mesmo de eliminação de certas garantias individuais dos trabalhadores. O cerne da questão é

---

<sup>21</sup>MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, op. cit., p. 17 e ss.

estabelecer os limites de ação do empregador para que o controle de comunicação não se torne ainda mais invasivo e danoso aos direitos de personalidade do trabalhador.

Para tanto, com fito de preservar os dados pessoais e os direitos inerentes aos trabalhadores, faz-se necessário observar as legislações vigentes aliadas a princípios basilares e norteadores, quais sejam os princípios da finalidade, da transparência, da proporcionalidade e da compatibilidade, responsáveis por estabelecer um equilíbrio entre as obrigações do trabalhador, presentes no contrato de trabalho e o âmbito da liberdade constitucional da privacidade.

#### **Seção 5.4. Entendimento Doutrinário e Jurisprudencial**

Relativamente ao controle dos e-mails, podemos notar e distinguir situações diversas, a depender dos emails serem de uso pessoal, uso corporativo ou ainda possuírem ambas as funções, uma vez que para cada espécie de email deverá ter um controle distinto por parte do empregador.

Tratando-se de *e-mails pessoais*, marcados como pessoais ou não qualificadas, mas perceptível ser pessoal pelo teor externo que possui, as mensagens estão protegidas pelo direito de sigilo das comunicações, constitucionalmente e ainda no Código do Trabalho, sendo assim, por conseguinte invioláveis.

Corroborando o exposto a Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira, nos adverte que *“as mensagens estão protegidas pelo direito de sigilo das comunicações nos termos constitucionais e também pelo Código do Trabalho, sendo, assim, invioláveis. O empregador não pode controlar o conteúdo destas mensagens nem mesmo em situações excepcionais em há suspeitas de abuso. Qualquer ato de interceptação da comunicação contida nesta parte da caixa postal constituirá uma violação dos preceitos referidos anteriormente, sendo que a prova obtida será considerada nula nos termos do art. 32º, nº 8, CRP. E isto independente do conteúdo revestir caráter privado ou não já que a tutela constitucional é realizada em termos objetivos, independentemente do conteúdo.”*<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, op. cit., 2011, p. 51 e ss.

No caso dos *e-mails profissionais*, desde que haja uma política clara acerca da utilização destes e contas separadas de correio eletrônico, entende-se que o empregador poderá controlar o conteúdo das mensagens encaminhadas e recebidas pelo empregado desde que respeite todos os requisitos e princípios para o correto exercício do seu poder de controle, em especial o princípio da proporcionalidade.

Destaca-se, que o empregador não poderá controlar tudo a todo o tempo, uma vez que haverá de observar a Lei de Proteção de Dados Pessoais e os princípios da finalidade e da proporcionalidade, devendo este controle ser exercido da forma menos invasiva possível, até mesmo porque o trabalhador envia e recebe mensagens de acordo com as ordens que recebe do empregador, entendendo-se existir um consentimento prévio por parte do trabalhador.

Nesse sentido, Teresa Alexandra Coelho Moreira, destaca que *“quando existe uma política clara acerca da utilização destes meios com o estabelecimento de limites proporcionais e de acordo com o princípio da boa-fé que os trabalhadores conhecem, respeitando-se assim os princípios da informação e publicidade, deve considerar-se lícita a possibilidade de acesso do empregador ao e-mail profissional do trabalhador sem necessitar de autorização judicial.”*

Acrescenta ainda que *“este tipo de controle não pode ser permanente, devendo respeitar o princípio da proporcionalidade. Assim, em princípio, a abertura destes e-mails deve ser excepcional, devendo ocorrer na presença do trabalhador, a não ser que este se encontre ausente por algum motivo e seja exatamente este a causa da sua visualização”*.

Tratando de e-mail utilizado pelo trabalhador em âmbito *peçoal e profissional*, entende-se que os e-mails estão protegidos pelo direito de sigilo das comunicações gozando, do princípio da inviolabilidade. Nesse caso o empregador não poderá acessar o email e nem mesmo os seus ficheiros de forma indiscriminada e, caso assim proceda, estará violando a privacidade do empregado.

A respeito do tema, a Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira sabiamente nos ensina que *“o controle desses e-mails reveste particular acuidade e parece ser utilizada pelo empregador, sendo que este acesso aos e-mails deve ser a última instância a ser utilizada pelo empregador, sendo que este*

*acesso deve ser realizado na presença do trabalhador ou de um representante (a não ser que aquele dispense). O acesso deve limitar-se a visualização do assunto, á data e à hora do envio, podendo o trabalhador qualificar certos emails como pessoais, ficando o empregador inibido de os ler.”<sup>23</sup>*

Importante mencionar que há uma linha tênue entre o exercício dos poderes dos empregadores e o respeito aos direitos de personalidade garantidos aos empregados, uma vez que este é um assunto relativamente moderno e, por conseguinte, ainda gera discussões doutrinárias e jurisprudenciais<sup>24</sup>. Esclarece ainda a Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira que *“o controlo exercido pelo empregador tem de respeitar sempre a dignidade da pessoa humana e, por isso, não é pelo fato de colocar à disposição do trabalhador uma conta de correio eletrónico que pode automaticamente defender-se o poder de controlar arbitrariamente as comunicações realizadas através da mesma.”<sup>25</sup>*

A tarefa da valoração dos princípios constitucionais colidentes é com certeza uma das tarefas mais árduas colocadas nas mãos do Judiciário, pois será unicamente através desse critério que poderá ser alcançada a solução para este conflito. Para tanto, caberá ao julgador avaliar em cada caso concreto o peso de cada um dos princípios evocados.

Por todo o exposto entende-se que à colisão de direitos e deveres entre os empregados e empregadores são obstáculos que surgem diante do monitoramento dos meios eletrônicos no ambiente laboral. Infere-se que a solução desse impasse estaria na utilização dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, na tentativa de resguardar os direitos fundamentais, visando manter um equilíbrio nas relações trabalhistas e, por conseguinte, a redução das desigualdades. Demonstrados os entendimentos e antagonismos sobre o tema, passaremos, por fim, às reflexões finais.

## **Capítulo 6. Reflexões finais**

---

<sup>23</sup>MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, op. cit., p. 52 e ss.

<sup>24</sup> Cfr Ac. da Relação de Lisboa: 05/06/2008; 07/03/2012 e 15/06/2016; Ac. da Relação de Porto: 26/06/2006; Ac. da Relação de Evora: 08/05/2014; Ac. da Relação de Coimbra: 06/02/2015, disponíveis em <http://www.dgsi.pt/> e STJ: 13/11/2013, disponível em <http://www.stj.pt/>, consultados na data de 27.07.2016.

<sup>25</sup> MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, op. cit. p. 49.

Pretendeu-se por meio deste estudo, o enfrentamento de uma das inúmeras questões jurídicas advindas da inserção de novas tecnologias no ambiente de trabalho, o monitoramento do correio eletrônico utilizado pelo empregado no âmbito do seu mister.

O tema é bastante controverso, pois envolve direitos e deveres antagônicos tutelados, de um lado o empregado, com seus direitos a personalidade resguardados mesmo quando subordinado ao empregador por meio de um contrato de trabalho e, de outro lado, o empregador detentor dos meios de produção e, como tal, possuidor de direitos relativos a propriedade.

Conforme visto, os Direitos Fundamentais, onde se encontram inseridos os direitos da personalidade, são concretizações da dignidade da pessoa humana, que se constitui em um dos fundamentos constitucionais, capaz de garantir a aplicação desses direitos em qualquer esfera ou relação jurídica. Nesse sentido, mesmo que os direitos fundamentais do empregado se tornem vulneráveis frente a tríade dos poderes patronais, eles jamais poderão sofrer recortes de modo a ferir a dignidade da pessoa humana, até mesmo por ser este um limite ao exercício dos referidos poderes.

Ademais, o fato de o empregador ser o proprietário dos equipamentos utilizados pelo empregado, não legitima o exercício abusivo dos poderes que lhe foram atribuídos, devendo haver bom senso para que a subordinação jurídica existente na relação de emprego não extrapole as barreiras do profissional.

Insta salientar que o *e-mail* particular do empregado recebe tratamento diverso daquele dispensado ao *e-mail* corporativo, haja vista se tratar de um meio de comunicação estritamente pessoal possui sua inviolabilidade assegurada constitucionalmente, sendo defeso ao empregador realizar o monitoramento do conteúdo de tais comunicações. O monitoramento do *e-mail* corporativo por seu turno é possível com fundamento no direito de propriedade e na conseqüente responsabilização civil que sobre ele recai, todavia, mencionado monitoramente é relativizado frente aos direitos a privacidade consagrados pelo regulamento jurídico.

Não obstante as diferentes perspectivas apresentadas, não há dúvidas que o monitoramento dos meios eletrônicos no ambiente de trabalho resulta em colisão de direitos e interesses das partes, sendo o juízo de ponderação

determinante na análise de qual será o princípio de maior peso e aplicação ao caso concreto.

Conclui-se, por fim, que empregado e empregador devem buscar sempre uma convivência harmoniosa no ambiente de trabalho frente à nova realidade e contornos laborais, de forma a garantir a manutenção do bem comum das partes envolvidas. Destaca-se hoje como tendência que as tecnologias tem sido disponibilizadas aos empregados conforme normas internas da empresa, como forma de educar, satisfazer e incentivar o uso racional e, garantir, um ambiente laboral saudável a ambas partes.

### Referências bibliográficas

AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho*, 2011, 03ª Edição, Editora Coimbra.  
CÓDIGO DO TRABALHO, disponível no site: <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei>, consultado na data de 20.07.2016.

CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA PORTUGUESA, disponíveis no site: <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei> e consultado na data de 20.07.2016.

DIRECTIVA 95/46/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, disponível no site: <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei>, consultado na data de 21.07.2016.

Lei de Proteção de Dados Pessoais e Lei de Segurança Privada - Lei n.º 34/2013, disponível em [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=2096&tabela=leis&nversao=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2096&tabela=leis&nversao=), consultado na data de 27.07.2016.

LEITÃO, Luis Manuel Teles De Menezes, *Direito do Trabalho*, 2008, Editora Almedina.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, “Estudos de Direito do Trabalho – As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controlo electrónico do empregador”, 2011, Editora Almedina.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, “Estudos de Direito do Trabalho – O controlo das comunicações electrónicas dos trabalhadores”, 2011, Editora Almedina.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, “Estudos de Direito do Trabalho – Direitos de personalidade”, 2011, Editora Almedina.

RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, *Direito do Trabalho*, 2005, Editora Almedina.

### **Jurisprudência**

Acórdão de Relação de Lisboa datados de 05/06/2008; 07/03/2012 e 15/06/2016;

Acórdão de Relação do Porto datado de 26/06/2006;

Acórdão de Relação de Évora datado de 08/05/2014;

Acórdão de Relação de Coimbra datado de 06/02/2015;

Acórdão STJ datado de 13/11/2013.

Data de submissão do artigo: 2016-07-28

Data de aprovação do artigo: 2018-02-02

Edição e propriedade:

**Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL**

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: [upt@upt.pt](mailto:upt@upt.pt)