

IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

DIREITO E NOVAS TECNOLOGIAS

LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO

MARIANA RIBEIRO SANTIAGO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

ET84

Ética, ciência e cultura jurídica: IV Congresso Nacional da FEPODI: [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ANPG/PUC-SP/UNINOVE;

coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello, Mariana Ribeiro Santiago – São Paulo: FEPODI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-143-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Ética, ciência e cultura jurídica

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Ética. 3. Ciência. 4. Cultura jurídica. I. Congresso Nacional da FEPODI. (4. : 2015 : São Paulo, SP).

CDU: 34



www.fepodi.org

IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

DIREITO E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

Apresentamos à toda a comunidade acadêmica, com grande satisfação, os anais do IV Congresso Nacional da Federação de Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, sediado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –PUC/SP, entre os dias 01 e 02 de outubro de 2015, com o tema “Ética, Ciência e Cultura Jurídica”.

Na quarta edição destes anais, como resultado de um trabalho desenvolvido por toda a equipe FEPODI em torno desta quarta edição do Congresso, se tem aproximadamente 300 trabalhos aprovados e apresentados no evento, divididos em 17 Grupos de Trabalhos, nas mais variadas áreas do direito, reunindo alunos das cinco regiões do Brasil e de diversas universidades.

A participação desses alunos mostra à comunidade acadêmica que é preciso criar mais espaços para o diálogo, para a reflexão e para a troca e propagação de experiências, reafirmando o papel de responsabilidade científica e acadêmica que a FEPODI tem com o direito e com o Brasil.

O Formato para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia sobremaneira este desenvolvimento acadêmico, ao passo que se apresenta ideias iniciais sobre uma determinada temática, permite com considerável flexibilidade a absorção de sugestões e nortes, tornando proveitoso aqueles momentos utilizados nos Grupos de Trabalho.

Esses anais trazem uma parcela do que representa este grande evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos.

Assim, é com esse grande propósito, que nos orgulhamos de trazer ao público estes anais que, há alguns anos, têm contribuindo para a pesquisa no direito, nas suas várias especialidades, trazendo ao público cada vez melhores e mais qualificados debates, corroborando o nosso apostolado com a defesa da pós-graduação no Brasil. Desejamos a você uma proveitosa leitura!

São Paulo, outubro de 2015.

Yuri Nathan da Costa Lannes

O MONITORAMENTO DO E-MAIL E O PODER DIRETIVO PATRONAL
MONITORING OF E-MAIL AND POWER STEERING EMPLOYER

Luciana Ferreira Lima

Resumo

O presente trabalho visa analisar o exercício do poder diretivo do empregador, no contexto da sociedade da informação em face a utilização do e-mail corporativo. Pretende-se a discussão sobre a natureza jurídica do e-mail corporativo as diferenças em relação ao e-mail pessoal. Assim, tem-se o monitoramento eletrônico como ferramenta de controle legítima, tendo como limite os direitos fundamentais do empregado.

Palavras-chave: E-mail, Empregado, Monitoramento, Poder diretivo

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze the exercise of governing power of the employer, in the context of the information society in the face of the use of corporate email. It is intended to discuss the legal nature of corporate email differences in relation to personal email. Thus, we have the electronic monitoring as a legitimate tool of control, having as limit the fundamental rights of the employee.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: E-mail, Employee, Monitoring, Directive power

INTRODUÇÃO

Na atual sociedade da informação as atividades laborais têm como instrumento de concretização as novas tecnologias da informação e comunicação.

O empregado tem à sua disposição o uso da internet, computadores e e-mail corporativo, que não se confunde com o seu e-mail pessoal.

O empregador, por sua vez, deve preservar a lealdade e confiança que pautam as relações trabalhistas, através do exercício do seu poder de direção por meio do acompanhamento da utilização das ferramentas de trabalho por ele fornecidas, garantindo, dessa forma a correspondência de conteúdos indevidos, imorais ou até ilegais, por meio do uso do e-mail corporativo.

A empresa é passível de sofrer danos, devendo ser privada de quaisquer tipos de ataques contra seus direitos, ainda que por via eletrônica, tendo assim o direito de preservar a privacidade de seus dados e de sua imagem.

1 SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Indubitavelmente, a internet revolucionou a sociedade pós-moderna, rompendo as barreiras da distância, do tempo, da ignorância, do isolamento, quebrando padrões sociais e comerciais. Ela é uma importante ferramenta no cenário econômico, político, educacional e social: é ferramenta de trabalho, é condição de lucro, é meio de inclusão social, é método de aquisição de conhecimento.

O termo sociedade da informação nasceu como substituto do termo sociedade pós-industrial, consiste no abandono do antigo modelo capitalista de relação de trabalho e lucro.

Essa é a sociedade da informação, que com o advento da internet, desenvolveu novas tecnologias de informação e comunicação, criando um novo paradigma socioeconômico, principalmente no que tange às novas relações de trabalho.

Com relação à definição de Sociedade de informação, surge uma inquietação quanto à nomenclatura adotada, uma vez que a informação é um dos fins à que se destina o instrumento (meio) tecnologia. Partindo desse princípio, talvez o termo mais apropriado fosse Sociedade Virtual ou Digital, este último termo é utilizado por Patrícia Peck (2013).

Outra justificativa em defesa da controvérsia conceptual é apresentada por José de Oliveira Ascensão (2002), que defende a ideia de que o que se pretende alavancar é a comunicação global, com destaque à ideia de globalidade, mesmo porque nem toda mensagem

eletrônica pode ser qualificada como informação. Assim, para o autor, poderíamos utilizar o termo Sociedade da Comunicação.

Já Sérgio Iglesias Nunes de Souza (2009), discorre em torno de uma concepção mista que envolve informação e comunicação, para ele a geração, o processamento e a transmissão da informação tornam fontes fundamentais de produtividade, assim uma concepção mais adequada seria Sociedade Informacional, uma vez que a informação é produto do processo produtivo das estruturas de informação e comunicação.

Nessa nova etapa digital da sociedade, com as novas tecnologias de informação e comunicação, surgem novas modalidades de trabalhos, bem como novas rotinas internas corporativas que se utiliza desse novo meio de comunicação e transferência de informação.

Para o uso racional, tem métodos de controle e disciplina previstos no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), direitos esses chamados de poder diretivo que consiste na faculdade que o empregador tem para organizar o ambiente de trabalho, de forma coerente, determinando as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado.

Essas prerrogativas resultam no chamado poder diretivo, que consiste no direito que tem o empregador de organizar uma atividade e de dirigir ou conduzir a prestação de serviços rumo às metas e fins estabelecidos no contrato de trabalho, conforme diretrizes e métodos por ele escolhidos. (...) (BELMONTE, 2014, p. 60)

O fundamento desse poder do patrono encontra-se no artigo 2º, “caput”, da CLT, que dispõe do seguinte texto: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

O poder diretivo do empregador é formado pelo poder de direção, poder de disciplina e poder de sanção. Todos estes poderes se ramificam por todo o texto da CLT.

O poder de direção garante ao patrono o direito de livre iniciativa, que consiste em administrar, organizar e gerir o seu negócio de acordo com seus interesses, nos limites da lei.

Trata-se do poder de organização, que consiste na discricionariedade do empregador em organizar a sua atividade empresarial pelo meios e formas que melhor lhe convier, conforme disposto em lei.

O poder disciplinar diz respeito ao direito do patrono de impor sanções disciplinares aos seus empregados, concede o direito do empregador de estabelecer regras e diretrizes a respeito de normas de conduta e utilização de bens corporativos, que deverão ser seguidos por seus empregados.

O poder de controle concede ao empregador o direito de fiscalizar as atividades profissionais dos seus subordinados no âmbito do exercício de suas funções.

Já o poder de sanção dá ao empregador o direito de aplicar sanções e penalidades administrativas em virtude do não cumprimento das diretrizes internas ou do contrato de trabalho, sanções do tipo mais brando, como advertências, suspensões, até mais severas, como rescisão direta por justa causa, esta última desde que fundamentada nas circunstâncias legais previstas no artigo 482 da CLT.

“O poder diretivo, decorre da livre iniciativa e do estado de subordinação jurídica ínsito ao contrato de trabalho é, pois, necessário ao desenvolvimento da empresa”. (BELMONTE, 2014, p. 61)

Dessa forma, na condução dos serviços realizados pelo empregado, cumpre o acatamento das ordens que emanam do empregador.

2 A NATUREZA JURÍDICA DO E-MAIL: O USO DO E-MAIL NO TRABALHO

Dentre as novas tecnologias de informação o *e-mail* é um dos recursos mais utilizados no ambiente de trabalho, cuja desinência vem da palavra inglesa *electronic mail*, que significa correio eletrônico ou correspondência eletrônica.

É um instrumento capaz de enviar eletronicamente mensagens através da rede virtual, ou seja, é um meio de transmissão de mensagens por uma rede de comunicação. É uma versão informatizada dos serviços de correspondência interna ou dos serviços postais.

Se trata da mais espetacular forma de correspondência eletrônica, através do qual os usuários podem enviar e receber mensagens, anexando documentos em formato de texto, áudio ou vídeo, a partir de um *software* de computador ligado a uma rede de telecomunicação, como telefone, cabo, entre outras. (HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 91).

São duas as espécies de correspondência eletrônica: o *e-mail* pessoal e o *e-mail* corporativo.

O *e-mail* pessoal, é de natureza privada, pertencente ao particular, em que o relacionamento jurídico se dá de maneira direta entre este, também conhecido como usuário, e o provedor, de forma onerosa ou gratuita, cujo acesso é realizado através de *login* e *senha*.

Os dados de acesso, o *login* e a senha, são definidos pelo próprio usuário titular da conta privada, cabendo a ele arcar com os custos da prestação do serviço, assim como o acesso à rede, em caso de não gratuidade. O conteúdo das mensagens eletrônica é de caráter sigiloso e

inviolável¹, diz respeito somente ao remetente e ao destinatário. Tal sigilo só poderá ser quebrado através de ordem judicial expressa.²

Já o *e-mail* corporativo, tem o custo de conexão suportado pela empresa, onde esta concede ao empregado um endereço eletrônico de seu domínio, o equipamento de computador e periféricos, o acesso à internet, o servidor e com a finalidade precípua de realização das atividades empresariais. O conteúdo das mensagens eletrônicas corporativas pertence exclusivamente ao empregador.

Segundo João Oreste Dalazen, o e-mail corporativo “em que o empregado utiliza-se de computador da empresa, de provedor da empresa e do próprio endereço eletrônico que lhe foi dado pela empresa para a utilização estritamente em serviço, é como se fosse uma correspondência em papel timbrado da empresa (...)”. (DALAZEN, 2005, p. 10).

Trata-se de uma ferramenta ou instrumento de trabalho, devendo ser utilizado para o desenvolvimento das atividades laborais, seja para comunicação com o seu empregador e demais empregados da empresa, seja para atendimento ao cliente, seja para tratar de assuntos da empresa fora do seu âmbito físico.

Assim, a natureza jurídica do *e-mail* difere quanto à sua espécie. O *e-mail* pessoal possui natureza jurídica de correspondência convencional, de caráter inviolável e sigiloso, protegido constitucionalmente.³ Já o *e-mail* corporativo possui natureza jurídica de ferramenta de trabalho, logo a proteção constitucional somente pode ser arguida pelo empregador, cujo equipamento informático, físico ou imaterial⁴, é de propriedade empresarial.

A *internet* revolucionou o mercado de trabalho, criando novas formas de relacionamento laboral, de comunicação e exercício das atividades fins das empresas. Além disso, foram criadas redes corporativas, conhecidas como Intranet, rede interna, e a Extranet, rede externa, que fazem uso do *e-mail* que permite aos usuários a troca de informações, envio e recebimento de mensagens e arquivos, incluindo textos, sons ou imagens, através do meio virtual.

¹ Artigo 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;”. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 10 de agosto de 2014.

² BRASIL. Lei nº 9.296, de 24 de julho de 1996. Regulamenta o inciso XII, parte final, do art. 5º da Constituição Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19296.htm. Acesso em 10 de agosto de 2014.

³ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 10 de agosto de 2014. Artigo 5º, XII.

⁴ *Hardware e software*.

Os *e-mails* corporativos são armazenados em caixas postais centralizadas no servidor de correio institucional, que pode ser próprio ou através dos serviços de um provedor de hospedagem. O servidor também registra o acesso à internet, possibilitando, assim, o que o empregador tenha acesso às correspondências eletrônicas enviadas e recebidas pelo empregado, bem como aos *sites* por ele acessados.

Em geral, o *software* de monitoramento e rastreamento de correio eletrônico atribui pontos para cada palavra suspeita que aparece nos *sites* acessados ou nas mensagens eletrônicas enviadas.

Tem-se por monitoramento eletrônico no âmbito do Direito do Trabalho e do Direito Eletrônico, a fiscalização do empregado por parte do empregador, através do uso das novas tecnologias de informação e comunicação.

Pode-se apontar vários motivos que justificam tal monitoramento, o primeiro deles é o cumprimento da jornada estabelecida no contrato de trabalho ou convencionada entre as partes.

Outra finalidade do monitoramento é manter a produtividade do empregado, impedindo que este desvie de suas atividades laborais em virtude acesso às redes sociais, leitura de *e-mails* não profissionais e retransmissão de *spams*.

Além dessas finalidades primárias do monitoramento, este serve como prevenção contra danos e prejuízos causados à empresa e à terceiros, até mesmo como colheita de prova, tendo em vista que a responsabilidade civil do empregador pelo empregado é limitado ao exercício da função ou em razão desta.

Conforme anteriormente visto, definindo a natureza jurídica das espécies de *e-mail*, vemos que o sigilo de correspondência do empregado diz respeito estritamente à sua comunicação pessoal (*e-mail* particular). Sendo este um dos fundamentos que justificam o monitoramento.

3 O MONITORAMENTO ELETRÔNICO

As empresas buscam cada vez mais minimizar o trânsito de e-mails com conteúdo impróprio ou inoportunos, seja *spams* ou troca de mensagens privadas entre funcionário, com o fim de diminuir a perda de produtividade na leitura e retransmissão desses *e-mails*.

Trata-se de combater o uso abusivo da internet na transmissão e retransmissão desses e-mails tendo em vista a proteção dos reais objetivos empresariais. E para a efetivação desses objetivos o direito brasileiro concedeu ao patrono, conforme visto anteriormente, o poder diretivo que se expressa de três formas: Poder de direção, poder disciplinar, e poder de controle.

No âmbito da internet os direitos do empregado estão relacionados com o direito à privacidade e o sigilo de correspondência.

Constantemente se tem visto a utilização do e-mail corporativo para fins particulares e a ocupação dos meios de trabalhos e do tempo de produtividade para ler e retransmitir mensagem de conteúdo não profissional, ou seja, mensagens de conteúdo humorísticos, obsceno, religiosa, etc., desrespeitando assim, a boa-fé do contrato de trabalho.

Cabe ainda enfatizar a responsabilidade civil do empregador pelo ato de seu funcionário no exercício do trabalho, decorrente da violação de lei e o dano causado a outrem, através do e-mail corporativo.

O monitoramento do e-mail corporativo por parte do patrono é mais que um direito em decorrência do poder de controle, é uma necessidade, preservando assim a imagem da empresa, o cumprimento do contrato de trabalho e a resguardando de direito alheio.

Mas deve-se ponderar qual o limite desse monitoramento e em que medida isso configura invasão de privacidade ou obtenção de prova ilícita para fins de demissão por justa causa.

Levando em conta que o *e-mail* pessoal possui natureza jurídica de correspondência convencional, uma vez que trata-se de uma comunicação entre remetente e destinatário, cujo conteúdo é sigiloso que diz respeito somente aos interlocutores, sendo sua tutela protetiva de natureza constitucional.

E a natureza jurídica do e-mail corporativo é de ferramenta de trabalho, sendo assim é de propriedade do empregador, cabendo a este estipular as diretrizes do seu uso, bem como adotar medidas de controle, fiscalização e monitoramento.

Assim, o direito ao sigilo de correspondência do empregado diz respeito restritamente à comunicação pessoal, ou seja, ao *e-mail* particular.

Contudo, o monitoramento de *e-mail* corporativo deve ser norteado pelo princípio da razoabilidade, uma vez que, semelhante ao uso do telefone da empresa para assuntos lícitos, deve-se admitir o uso pessoal do *e-mail* empresarial desde que moderadamente, observados a moral, os bons costumes e a deontologia empresária.

Mas, não existe direito que possa ser exercido sem limites, assim também é o poder diretivo do empregador, que encontra seus limites nos direitos de pessoa do empregador.

De fato, sendo o *e-mail* um instrumento de trabalho, estará nele contido informações pertinentes somente à empresa, a imagem e honra a serem respeitadas no correio eletrônico empresarial são as do empregador, uma vez que tanto o computador, quanto o *e-mail* corporativo, não são de propriedade do empregado, mas para uso exclusivamente laboral.

Mas em garantia da boa-fé nas relações de trabalho, é necessário que o empregado seja informado sobre o monitoramento, seja esta informação realizada por meio do contrato de trabalho, ou de informativos internos da empresa ou mesmo de seu regulamento, dando ciência ao funcionário de que o *e-mail* corporativo é bem de produção, passível de fiscalização pelo empregador, não sendo permitida sua utilização para fins pessoais, no entanto, para evitar uma expectativa de privacidade pelo empregado, bem como para a manutenção do respeito à dignidade do mesmo.

As correspondências eletrônicas de natureza pessoal são protegidas constitucionalmente, e não as de natureza profissional, uma vez que as primeiras dizem respeito a aspectos da vida privada, intimidade, honra e imagem das pessoas humanas, enquanto as segundas dizem respeito apenas às informações pertinentes à empresa e à função laboral exercida nesta.

Assim, o monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho nada mais é do que um simples acompanhamento das atividades do empregado, com o objetivo de garantir o correto cumprimento das atividades atribuídas ao mesmo.

Entretanto, nenhum direito fundamental, como é o direito ao sigilo de correspondência e liberdade de comunicação, pode ser meio de impunidade e de abusos de qualquer tipo.

Para garantir que isso não aconteça o princípio da proporcionalidade busca o balancear a relação entre os meios utilizados e os fins alcançados. Sua função é de equilíbrio de princípios conflitantes num determinado caso concreto, visando alcançar o melhor existente entre as normas abstratas conflitantes, mas sempre preservando os direitos fundamentais.

O princípio da razoabilidade está implícito em nosso ordenamento, não obstante ser um princípio geral de direito. Consiste na necessidade de um mínimo de ponderação e prudência nas ações e práticas humanas, agindo conforme a razão, sopesando os motivos e os efeitos produzidos por esta conduta, harmonizando os meios e fins.

No direito do trabalho, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade têm importância para limitar os meios adotados pelo empregador no exercício do poder diretivo, e suas consequências sobre os empregados no exercício dos seus direitos subjetivos.

O monitoramento dos *e-mails* corporativos, entram em conflito os princípios da dignidade da pessoa humana, da intimidade, da inviolabilidade de correspondência, da propriedade sobre os bens de produção, da livre iniciativa e valor social do trabalho e da boa-fé contratual, assim este monitoramento deve ser realizado com razoabilidade, afastando de sua apreciação o *e-mail* pessoal, a fim de salvaguardar os direitos da pessoa do empregado

Contudo, o monitoramento deve ser realizado razoavelmente, somente quando não houver outro meio de controle sobre as atividades laborais dos funcionários.

CONCLUSÃO

A sociedade da informação rompe paradigmas econômicos e sociais, trazendo em seu contexto a utilização das novas tecnologias da informação como instrumento de práticas habituais do ser humano.

Nas relações de trabalho tal assertiva não poderia ser diferente, pois foi a partir da implementação dessas novas tecnologias que desenvolveu-se novas formas de trabalho e relação de emprego, bem como, novas práticas de atividades e rotinas laborais, como é o caso da substituição de insumos de papel pelo uso de *e-mail*, através de computadores, nas comunicações internas e externas, bem como o desenvolvimento da atividade laboral em si.

A partir do momento que o empregado passou a ter mais liberdade de comunicação com o uso da internet, viu-se a necessidade de estabelecer ferramentas que coibissem atividades inapropriadas ou o uso indevido das ferramentas laborais.

A ideia de estabelecer ferramentas de controle, tem como fundamento o poder diretivo patronal, estabelecido ao longo da Legislação Trabalhista, que se concretiza através dos poderes de direção, disciplina, controle e sanção, que consistem em faculdades inerentes ao empregador.

O monitoramento eletrônico tem como natureza de instrumento de controle, que nasceu justamente da necessidade de garantir ao empregador o cumprimento integral da carga horária de trabalho e uso exclusivo das ferramentas corporativas para o exercício da função.

O uso indevido das novas tecnologias de informação e comunicação no ambiente de trabalho, ou seja, o uso indevido do e-mail e internet, pode resultar em prejuízos morais e econômicos às empresas e até mesmo aos funcionários, tais como concorrência desleal, fraudes, sobrecarga do equipamento da empresa por excesso de e-mail, redução de produtividade, riscos de segurança para a organização, imagem negativa perante os clientes.

O uso do e-mail corporativo, possui natureza jurídica diferente do e-mail pessoal, o que garante àquele a possibilidade de monitoramento por parte do empregador, desde que com proporcionalidade e razoabilidade, tendo como limite os direitos fundamentais e a dignidade humana do empregado.

REFERÊNCIAS

ASCENSÃO, José de Oliveira. **Direito da internet e da sociedade da informação: estudos**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho: e a tutela das relações jurídicas relacionadas ao uso das redes sociais**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014

BOFF, Salete Oro (coord.); BORTOLANZA, Guilherme. **Direitos Fundamentais e novas tecnologias**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2012.

CARNEIRO, Joana Zago. **O Monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais**. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/joana_carneiro/joana_carneiro_monitoramento.pdf. Acesso em 08 de agosto de 2014.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A privacidade ameaçada de morte: desafios à proteção dos dados pessoais na relação de emprego pelo uso da informática**. São Paulo: LTr, 2015.

CORRÊA, Gustavo Testa. **Aspectos jurídicos da Internet**. São Paulo: Saraiva, 2000.

DALAZEN, João Oreste. *E-mail: o empregador pode monitorar?* In: **Jornal do Advogado**. OAB/SP. Ano XXXI, nº 299, outubro de 2005.

DE LUCCA, Newton. **Aspectos jurídicos da contratação informática e telemática**. São Paulo: Saraiva, 2003.

GOUVEA, Sandra. **O direito na era digital: crimes praticados por meio da informática**. Rio de Janeiro: Mauad, 1997.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador – o uso do e-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

LEAL, Sheila do Rocio Cercal Santos. **Contratos eletrônicos: validade jurídica dos contratos via internet**. São Paulo: Atlas, 2007.

LEONARDI, M. **Responsabilidade civil dos provedores de serviços de Internet**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2005. Disponível em: <<http://leonardi.adv.br/responsabilidade-civil-dos-provedores-de-servicos-de-internet/>>. Acesso em 31 de janeiro de 2014.

MACEIRA, Irma Pereira. **A responsabilidade civil no comércio eletrônico**. São Paulo: RCS, 2007.

MASSO, Fabiano Del; ABRUSIO, Juliana; FLORÊNCIO FILHO, Marco Aurélio; *et al.* **Marco Civil da Internet: Lei 12.965/2014**. São Paulo: RT, 2014.

MONTOVANI JÚNIOR, Laert. **O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2010.

NEVES, Fernando Frachone; VANCIM, Adriano Roberto. **Marco Civil da Internet: Anotações à Lei nº 12.965/2014**. São Paulo: Mundo Jurídico, 2014.

PAESANI, Líliliana Minardi. **Direito de Informática: comercialização e desenvolvimento internacional do software**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PENA, Tânia Mara Guimarães. **O monitoramento de e-mail corporativo não viola os incisos X e XII do Art. 5º da Constituição Federal**. Disponível em: http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/monitoramento_email.pdf. Acesso em 08 de agosto de 2014.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante**. São Paulo: LTr, 2008.

ROVER, Aires José. **Direito e informática**. Barueri: Manole, 2004.

SOUZA, Sérgio Iglesias Nunes de. **Lesão nos contratos eletrônicos na sociedade da informação: teoria e prática da juscibernética ao Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2009.

SCHMIDT, Eric; COHEN, Jared. **A nova era digital: como será o futuro das pessoas, das nações e dos negócios**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2013.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Curso de Direito e Processo Eletrônico: doutrina, jurisprudência e prática**. São Paulo: Saraiva, 2013.