

O monitoramento do email corporativo do empregado é legal? A questão deve ser vista apenas com base nos aspectos atinentes ao poder diretivo do empregador x proteção da privacidade do empregado?

** Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani*

Gostaria de iniciar transcrevendo as palavras de Eduardo Goldstein, por entender que elas bem

apanham o que leva ao debate do monitoramento dos sites da internet visitados e as mensagens enviadas e recebidas pelo empregado, por meio do correio eletrônico que recebe da empresa, o e-mail corporativo: *“No cabe duda que con el avance de la tecnología a partir de la década del 70 del siglo pasado a nivel general y dentro de ella particularmente el de los sistemas de comunicación, su proliferación, uso y manejo, colisionan en diferentes ámbitos con los dispositivos jurídicos de protección de los derechos humanos fundamentales, entre ellos el de privacidad e intimidad y que permite a su vez la libertad de transmisión de pensamiento y conciencia. Y es el ámbito de las relaciones laborales, tanto por asimetrías, desigualdad y poder de las partes que la componen, donde la trasgresión de esos derechos se fortifica”*(01).

Sem adentrar no mérito do tema que ora nos ocupa, se lícito ou não o monitoramento, e se for, em que limites e condições, de pronto, à partida, algo há que ser admitido: com as novas tecnologias, as possibilidades de controle do empregado pelo seu empregador são muito maiores, amplíssimas mesmo, e isso foi bem percebido pela ilustre Patrícia Spiwak Lew, como se vê do excerto infra-transcrito, de sua lavra (02):

“las diversas aplicaciones de la informática y especialmente de Internet, potencian las posibilidades y los niveles de contralor del empleador en la empresa. No solamente se ha incrementado el control del lugar de trabajo real (con camaras filmadoras, micrófonos, control al ingreso y salida de la empresa, 'chips' para ubicar el lugar preciso en que se encuentra un trabajador etc) sino también es notable el incremento del control virtual”.

Ainda sem ingressar no cerne da questão a ser enfrentada, interessante referir a observação feita por Giovanny Vitório Baratto Cocicov, no sentido de que: *“O contexto laboral é palco de reiteradas agressões aos direitos de personalidade”*(03).

Cuidado, muito cuidado há que ter, então, para que direitos fundamentais dos trabalhadores, como é o de sua privacidade, decorrente ou derivado dos direitos de personalidade e mesmo do princípio da dignidade da pessoa humana, que ilumina e dá vida aos direitos fundamentais conquistados com muitos sacrifícios, alguns intraduzíveis, restem magoados, pelo uso imoderado, abusivo e arbitrário, por parte de alguns empregadores, das possibilidades de controle dos passos –e até da imobilidade- dos obreiros; o

desenvolvimento tecnológico será sempre de se aplaudir e festejar, desde que reverta em prol das pessoas, ou seja:

“El desarrollo de lo que algunos teóricos denominan 'revolución tecnológica', que bienvenida sea para el progreso y mejor bienestar de las personas, no debe a nuestro juicio implicar una intromisión en sublimes y axiomáticos derechos humanos fundamentales, cuyo reconocimiento y conquista costó hitos dolorosos a la humanidad”(04).

Por óbvio que, com isso, não se afirma que toda e qualquer empresa promova agressões dessa espécie, pois não se desconhece o enorme esforço e preocupação de várias delas, no sentido de melhorar as condições de trabalho de seus empregados, a estas, fique claro, não se dirige a advertência que se vem de reproduzir, a qual tem em mira, logicamente, as empresas que ainda assim não procedem, na esperança de que, o quanto antes, venham a fazê-lo; meu pai, de quem sempre sinto falta e saudades, quando eu tirava nota boa na escola, não falava nada, mas quando ia mal, me dava uma “*boa bronca*”, isso sempre me intrigou, mas ele, de certa feita, me esclareceu, explicando que, quando tirava nota boa na escola, estava

cumprindo com minha obrigação, única, então, que era a de estudar, por isso, não era preciso dizer nada, mas quando isso não acontecia, era necessário chamar-me à responsabilidade, “*mutatis mutandis*”, com as empresas que cumprem suas obrigações, designadamente quanto aos seus empregados, se dá o mesmo, não é a elas que cabe a advertência feita, mas, sim, em relação as empresas que não cumprem com suas obrigações, desrespeitando direitos de seus empregados, e a estes mesmos, enquanto pessoas, e que não o são menos porque empregados.

Como se infere das linhas transatas, hodiernamente, discute-se se um empregador tem o direito de monitorar o e-mail corporativo de seus empregados, e também os sites da Internet pelos quais eles navegam; voltarei minhas atenções, doravante, mais aos e-mails, objeto específico destas linhas e, quanto à navegação por diferentes sites da internet, não terá maior desenvolvimento, apenas algumas outras referências, por fugir, em alguma medida, do que aqui se anela debater.

Entretanto, fica praticamente inviável discutir e tentar tirar um posicionamento, se um empregador pode ou não monitorar os emails que passa e recebe um seu

empregado, pelo seu correio corporativo, sem uma alusão, brevíssima que seja, às mudanças que a sociedade informática introduz no comportamento humano, o que significa realçar sua importância para e no mundo atual; com sua palavra, a preclara Liliana Minardi Paesani, dá um bom retrato dessa relevância, ao lembrar que (05):

“A importância do fenômeno –liberdade informática- no desenvolvimento democrático das sociedades contemporâneas está sintetizada de forma positiva na recomendação nº 854, emitida pelo Parlamento Europeu de 1979, que enuncia: ‘somente uma sociedade informatizada pode ser uma sociedade democrática’.

Acompanhando a visão do eminente Desembargador do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, Newton De Lucca, pode-se enxergar o seguinte cenário (06):

“É sabido como as estradas de ferro, no decorrer do século XIX, foram as principais responsáveis pelo extraordinário desenvolvimento dos países que as fizeram construir em seus territórios. Doravante, serão as estradas de comunicação digital as grandes geradoras de ganhos, de ordem qualitativa e quantitativa para as economias nacionais, que se beneficiarão da dinamização da cadeia de

fornecedores e da expressiva diminuição de custos e das margens de estoque”.

Por seu turno, Regina Linden Ruaro e Eugênio Hainzenreder Júnior (07), fazem notar que: *“No limiar desse novo milênio, marcado pela globalização, a rede mundial de computadores, a Internet, tornou importante mecanismo de informação e troca de dados entre pessoas, estabeleceu a possibilidade de conexão entre o mundo inteiro. Criada com propósitos estratégico-militares, em plena guerra fria, em 1969, pela ARPA- Advanced Research Projects Agency, do Departamento de Defesa dos Estados Unidos, a chamada ‘Arpanet’ visava conectar entre si diversos computadores, situados em diferentes locais, sem que houvesse um computador principal realizando a ligação. A idéia era a de preservar a manutenção de uma rede independente, de modo que ainda que um dos computadores fosse descoberto e destruído, os outros continuassem conectados sem qualquer prejuízo.*

Esta tecnologia, ao longo do tempo, passou a ser empregada em centros de pesquisa, em universidades, administração pública e outros, colocando-se, hoje, praticamente ao alcance de todos.

O eletronic mail surgiu de uma experiência realizada por Ray Tomlison, no ano de 1971, em Cambridge, Massachusetts que, embora exitosa, naquela oportunidade não teve grande repercussão. Trata-se de correspondência eletrônica através do [sic] qual os usuários poderão enviar e receber mensagens, anexando documentos em formatos de texto, áudio ou vídeo a partir de um software de um computador ligado a uma rede de telecomunicação, como telefone, cabo, etc”.

Especificamente no que tange ao email, vale reproduzir lição da eminente Daniela Alves Gomes, para quem (08): *“O correio eletrônico é uma forma de comunicação muito utilizada hoje pelas empresas, devido à rapidez e ao custo baixo. A mensagem eletrônica pode ser identificada como uma correspondência, que está protegida pela Constituição Federal em seu art. 5º, inciso XII, como uma modalidade de comunicação”.*

Desse sentir não destoa o ilustre Luiz Manoel Gomes Junior, que pergunta e responde (09):

“A inviolabilidade da correspondência não se aplicaria no caso do correio eletrônico e-mail?”

A resposta é manifestamente afirmativa. A teor do inciso XII do Artigo 5º da CF-88, é inviolável o sigilo de correspondência. Em nenhum momento o texto constitucional especifica que somente mensagens através de papel são protegidas pelo preceito. Aplica-se na hipótese velha regra de hermenêutica: onde a lei não distingue, é vedado ao intérprete fazê-lo”.

Entretanto, nem tudo é um mar de rosas na Internet, e um dos problemas é bem apanhado pelo grande pensador e escritor italiano Umberto Eco, para quem (10): *“o verdadeiro problema da comunidade eletrônica é a solidão”.*

Já para o cientista político Norman Nie, da Universidade de Stanford (São Francisco), a Internet cria uma nova e grande onda de isolamento social, o que leva a um mundo sem contato humano e sem emoções (11).

Já se observou – e muito - o quanto a Informática contribuiu e contribui para a evolução da sociedade no mundo atual, bastando lembrar que propicia, entre outras coisas:

- a) A interligação de pessoas em todo o mundo;
- b) O aparecimento de máquinas que auxiliam deficientes físicos;
- c) Auxílio para que sejam desvendados crimes;
- d) Redução de acidentes do trabalho (mas, aqui, dependendo de outros fatores, “mais humanos”);
- e) Facilidades na e para a obtenção de informação, a tempo real.

Mas, também já se fez notar que todo esse progresso, provocado pela sociedade de informação em que vivemos, uns mais intensamente do que outros, mas todos por ela envolvidos, está, primordialmente, a serviço da empresa e do investimento, o que provoca a desconfiança de alguns estudiosos, quanto ao que realmente esperar desses progressos, em termos de benefícios para todos.

Como exemplo, reproduzo as palavras de Newton De Lucca (12), as quais, embora escritas há algum tempo, o que pode interferir nos números apresentados, não

altera, na perspectiva do autor, quanto ao dilema que apresentou, o quadro retratado :

“Não há como escapar, portanto, desse diagnóstico desconcertantemente perturbador: se é verdadeiro que a técnica triunfante nunca terá aproximado tanto os homens entre si, fazendo com que, por meio da Internet, no momento atual, mais de 700 milhões de pessoas possam desfrutar dos prodígios alcançados pela informática e pela telemática, também é certo, de outro lado, que a fome, a miséria, as enfermidades reinantes – tudo consequência da forma conspurcada com que hoje se faz a exploração do homem pelo homem – compõem, para aqueles que trazem dentro de si os sagrados sentimentos da fraternidade humana, um quadro desolador e aterrorizante.

Não acredito, pois – nem me parece possível crer, por mais que queira -, na idéia, retro mencionada, de que a democratização futura da informação para todo o Planeta possa vir a contribuir para a felicidade coletiva. Ou, pelo menos, não tenho nenhuma base para crer que ela possa ser verdadeira. Nunca tivemos, em todo o curso da História, nenhuma demonstração de que a evolução

tecnológica tivesse contribuído para a felicidade do homem sobre a Terra.

Desgraçadamente, é exatamente o contrário que parece mais certo. A perda de sentido da existência para muitos seres humanos jamais terá sido tão pronunciada como na sociedade contemporânea”.

Parece claro, então, sob essa social perspectiva, que não basta o avanço tecnológico, é preciso o avanço humano, no sentido de fazer com que o resultado que esse avanço tecnológico provoca seja revertido em benefício de todos, dos empregados inclusive!

Outro problema muito sério, diz respeito à segurança, ou melhor, falta de segurança, na Internet, que não oferece uma garantia de privacidade à altura das vantagens de comunicação que proporciona; aliás, quanto à privacidade, já se anuncia o seu fim, o que faz, por exemplo, o grande Fábio Ulhoa Coelho (13):

“A privacidade acabou. Câmaras de vídeo estão espalhadas por estacionamentos, lojas, bancos, edifícios, ruas, por todos os lugares. Sofisticados apetrechos eletrônicos gravam conversas à distância, dispensando a

implantação de microfones no ambiente monitorado. Telefonemas e mensagens transmitidas pela internet são interceptadas sem dificuldade. Já se organizam gigantescos bancos de dados reunindo simplesmente todas as informações existentes sobre todos nós”.

Amaro Moraes e Silva Neto, não sei se com um tom irônico, ou com uma ponta de amargura, observa (14): *“Passar de u’a sociedade para outra não é algo simples. Passar da sociedade agrícola para a sociedade industrial foi difícil, como resta relatado pela História. Entrementes, passar da sociedade industrial para a sociedade informática/telemática é ainda mais difícil, além de caótico e doloroso, porque nessa última mudança está implícita a idéia de uma condicional renúncia à privacidade”*; aliás, é esse autor mesmo quem ainda pontua (15): *“Com o surgimento de um Mundo unido pela Rede das Redes, o direito à privacidade passou a ser o desejo de privacidade!”*, bem como que: *“Afinal, nem mesmo no útero materno a privacidade é autorizada. O ultra-som não consente...”*(16).

Vivemos num mundo em que, tamanha é a invasão à privacidade, pelos meios e com os instrumentos os mais variados, que acabamos por nos habituar com isso, achando tudo normal e próprio de nossa época, até garantindo

uma maior segurança, e aí de quem se rebele contra isso, pois poderá ser suspeito de ter algo a esconder; com que visão profunda, a ilustre Cynthia Semíramis Machado Vianna pinta a realidade, ao escrever que (17): *“Discutir privacidade atualmente tem se tornado desalentador. As pessoas, habituadas a ter suas vidas devassadas por câmeras em bancos e nas ruas, radares, malas diretas, telemarketing, encaram essa situação como um mal inevitável ou como uma garantia de segurança...Mas são poucos os que se rebelam, e a maioria prefere perder privacidade em nome de uma pretensa colaboração com a segurança pública”*, e prossegue, afirmando (18):

“Ocorre o mesmo na Internet, pois muitos usuários encaram a questão da privacidade como uma tentativa de esconder atitudes ilícitas. Afirmam: ‘quem não deve, não teme e nem se esconde’. Não pensam que é faculdade humana a vontade de tornar público ou não determinado assunto, nem a escolha do momento da revelação. Consideram a vida pública como sinônimo de conduta respeitável, e se recusam a perceber que existe um direito à intimidade e vida privada”, para, então, arrematar, em tom que soa melancólico:

“Outros, mais conformistas ainda, acreditam que, como somos rastreados e vigiados por órgãos

dos mais diversos tipos, de nada irá adiantar o questionamento dessas atitudes, devendo simplesmente nos submetermos à vigilância excessiva. Para eles, o direito à privacidade é apenas um enunciado sem aplicação prática”(19).

Será que, em troca de uma, supostamente, maior disponibilidade de informação (digo suposta, pois se discute se essa maior disponibilidade é verdadeira, ou apenas é uma idéia que se passa, sem correspondência com a realidade, já que existiria um controle das informações que seriam passadas..., mas isso já é outra questão) teremos, necessariamente, de sacrificar a nossa privacidade? Para o festejado Gabriel Chalita (20): *“A informação está disponível. É possível acessar bibliotecas em todos os cantos do planeta. É possível receber a notícia no exato momento em que o fato acontece. É possível acompanhar as façanhas do ser humano, seus feitos prodigiosos ou suas catástrofes. Eis o milagre da informação em tempo real, como se diz. Em contrapartida, a vida privada da pessoa humana está cada vez mais desnudada por curiosos de toda a natureza. Há interesses políticos, econômicos, sociais que tentam justificar tamanha invasão”.*

De sua parte, afirmam Regina Linden Ruaro e Eugênio Hainzenreder Júnior que (21): *“Em que pese tratar-se de uma tecnologia de ponta, o correio eletrônico é um meio de comunicação que não possibilita uma garantia de privacidade, pois a mensagem enviada transita por uma série de pontos antes de chegar ao destinatário, podendo, inclusive, ser interceptada nesse percurso. O mesmo ocorre em relação aos sites navegados pelos usuários da Internet. Portanto, a par da rapidez, agilidade, baixo custo, facilidade, entre outras inúmeras vantagens deste mecanismo, e do correio eletrônico, há que se atentar para o fato de que ele se pode facilmente rastrear, interceptar e monitorar as mensagens enviadas pelo e-mail e as páginas acessadas na rede”*.

A facilidade de interceptação parece, de fato, ser muito grande:

“No entanto, temos que o email pode ser facilmente interceptado em seu trajeto até o destinatário sem que existam traços de tal transgressão. A mensagem eletrônica, ao trafegar pela internet, deixa vestígios depositados em inúmeros outros computadores que não

aquele de seu destinatário. Estes vestígios deixados pela comunicação eletrônica podem ser facilmente interceptados por qualquer usuário que tenha interesse. E, pior que ter a mensagem interceptada, é tê-la modificada em algum ponto de seu trajeto sem que haja conhecimento das partes” (22).

Impressionante, realmente, como podem ser obtidos, por quem não deveria obtê-los, os dados de uma pessoa na Internet; se é verdade que vale mais estar assustado com uma verdade, do que desconhecê-la, é bom ter notícia de que: *“Dentre os riscos observados pelos consumidores brasileiros está a fragilidade dos sistemas de segurança na internet em relação aos seus dados pessoais.*

Segundo Rohrmann, esses dados podem ser coletados do usuário através de perguntas realizadas por um determinado site, ou pior, podem ser coletados diretamente do computador do usuário, sem a sua autorização (e, muitas vezes, sem o seu menor conhecimento). Uma vez coletados, os dados podem ser utilizados por empresas privadas ou mesmo pelo governo, sem o devido conhecimento e autorização do usuário” (23).

Luiz Alberto de Vargas, adverte, cuidando especificamente do e-mail, dos riscos quanto à falta de segurança, relativamente à privacidade, que o mesmo apresenta (24): *“Ao contrário do que se poderia pensar de uma tecnologia tão avançada, o correio eletrônico é um meio comunicativo que oferece muito pouca privacidade. Pelas características próprias do trânsito de mensagens eletrônicas –circulação algo aleatória pela rede internet- a pouca confidencialidade do sistema parece ser algo estrutural. E, por tanto, bastante inapropriado o paralelo que se faz, quase automaticamente, e sem matizes, com o correio convencional. Apesar dos milhões de dólares anuais investidos pelas empresas americanas, estamos distantes do dia em que tenhamos a certeza de que a mensagem que enviamos somente será lida pelo destinatário”*. Prosseguindo, procede esse autor a uma fina e inteligente comparação:

“Tecnicamente, pode-se comparar a confidencialidade de uma mensagem eletrônica a de um cartão postal – e não a de uma carta convencional. Isso ocorre porque a mensagem eletrônica transita por um indeterminável número de ‘paradas’ em diversos computadores antes de chegar a seu destino final. Durante

todo esse percurso, a monitoração das mensagens é possível e – o que é mais grave – virtualmente impossível de descobrir” (25).

Esclarece Vargas ainda (26):

“Ademais, quando se aciona a tecla ‘delete’ para apagar uma mensagem em um computador, ao contrário do que se imagina, esta não desaparece. Rotineiramente, os provedores de acesso fazem cópias ‘back up’ dos ‘e-mails’ ali depositados, como medida de prevenção contra cortes de energia, destruição magnética e/ou dificuldades de transmissão. Até que o provedor apague a mensagem de seu sistema, este potencialmente pode ser lido sem conhecimento do remetente ou do destinatário. Como se isso não fosse suficiente, mesmo no caso de a mensagem ser apagada ou sobrescrita, existe a possibilidade de ‘ressuscitá-la’ por meio de cópias ‘back up’, operações de ‘undelete’ ou comandos de busca de ‘hidden documents”.

Na mesma linha, adverte Amaro Moraes e Silva Neto (27): “Caso envie um email, saiba que antes de alcançar seu destinatário ele realizará um enorme percurso, passando, às vezes, por centenas de outros portos na rede,

onde pode ancorar e seguir viagem – ou ser saqueado e afundado em seguida! Qual seja, um email pode facilmente ser adulterado ou apagado (seja por um cracker, seja por nosso provedor de acesso!)”.

Mais uma consistente demonstração da falta de segurança na Internet e das possibilidades de interceptação das comunicações é dada por Liza Bastos Duarte (28), vale citar:

“A internet é um campo fértil para adulteração de documentos, pois com o advento das avançadas tecnologias de programação de computador e a capacidade de processamento das informações armazenadas em poderosos bancos de dados, torna-se quase impossível a realização de operações que garantam confiança e privacidade adequadas.

Vale considerar que quando você envia dados através da rede, a comunicação pode ser interceptada sendo seus dados interceptados por terceiros que de posse dessas informações poderão fazer delas mau uso. São notórias as inúmeras atividades clandestinas que podem ser realizadas por um hacker, podendo, inclusive invadir uma

rede de dados passando e-mail's com o endereço eletrônico de outra pessoa, espalhando vírus, desviando dinheiro através de fraudes eletrônicas”.

Ainda para demonstrar a falta de segurança na internet, pela sua autoridade e reconhecido conhecimento jurídico, vale transcrever excerto de Roberto Senise Lisboa, que bem expõe a situação (29), verbis:

“Inegável instrumento na comunicação via Internet, o email não se revela suficientemente protegido das violações que podem ser perpetradas contra a segurança da transmissão da mensagem, apesar das técnicas avançadas que vem sendo desenvolvidas pelas empresas.

A intimidade e a privacidade do usuário da rede, assim, fica vulnerada, pois não há a segurança plena de que o email chegará ao seu destino, sem qualquer alteração do seu conteúdo”.

É bem verdade que técnicas e sistemas estão sendo desenvolvidos, ou pelo menos se diz que estão, para evitar ou ao menos mitigar os riscos acima apontados, mas não alteram o que aqui se expôs e as consequências que, mais adiante, se pretende tirar dessa realidade, à uma,

porque, se o empregador quiser monitorar os e-mails de seus empregados, não utilizará, por óbvio, de sistemas que obstem essa intenção, e à duas porque, como alguém já disse, em matéria de segurança dos correios eletrônicos, se dá uma eterna luta: se avança um meio de proteção, mas a alegria dura pouco, pois é viabilizá-lo e, no momento seguinte, já se tenta um modo de invasão, até conseguir, e assim sucessivamente.

Interessante demonstração da fragilidade de segurança na internet ou da facilidade de se devassar qualquer mensagem eletrônica está no fato de que existe propaganda, na própria internet, anunciando programas que possibilitam o acesso e controle das mais diversas utilizações que podem ser de e em um computador, como, v.g., o monitoramento de e-mails e de sites visitados, basta procurar.

Voltando ao nosso tema, a possibilidade de monitoramento do e-mail do empregado – o corporativo-pelo empregador, há notar que, os que entendem que isso é possível, lembram que os computadores, os provedores e tudo o mais para o acesso, para que os obreiros possam navegar e passar e receber e-mails, são de propriedade do

dador de serviço, ao que acrescentam que, se o trabalhador enviar uma mensagem indevida, isso pode acarretar consequências (rectius: responsabilidade) ao empregador, além do que, a produtividade do empregado, quer visitando sites, quer enviando e recebendo e-mails estranhos ao serviço, poderá -certamente- diminuir, além do que a rede ficará sobrecarregada, e o risco de vírus infestando os aparelhos será grande.

A prestigiosa corrente que assim enxerga a questão, certamente majoritária, de momento, aclimata essa possibilidade ao poder diretivo do empregador, já que a ele, que assume os riscos do empreendimento, e até por isso, cabe dirigir, fiscalizar e fazer observar, admoestando os que não seguirem suas determinações, com o escopo de atingir os objetivos que levaram-no a constituir e prosseguir com sua atividade empresarial, realidade difícil num mundo tão competitivo como o em que ora vivemos. Há mesmo quem afirme (30) que *“Pura e simplesmente, o ambiente e o material de trabalho não são santuários de privacidade”*.

Ilustrada juslaborista (31) afinada com essa linha de pensamento, assevera que:

“Como um instrumento de trabalho, o e-mail deve conter informações pertinentes somente à empresa; a imagem e a honra a serem respeitadas são as do empregador, uma vez que o computador e o e-mail corporativos se prestam ao uso exclusivamente laboral e em benefício do trabalho.

Não há, portanto, nenhuma violação à intimidade do empregado quanto ao monitoramento do e-mail corporativo, tendo em vista que a reserva da intimidade no âmbito de trabalho se limita às informações da vida privada – familiares, políticas, religiosas e sindicais-, que não podem ser discutidas por meio de correspondências corporativas, eletrônicas ou não.

Ademais, não há no ordenamento jurídico brasileiro proibição ao controle do empregador sobre o empregado. Pelo contrário: os arts. 2º e 3º da CLT destacam, dentre os requisitos para a caracterização do empregado, a dependência dele em relação ao empregador, ou seja, exige uma ‘subordinação jurídica através da qual o empregado renuncia, em parte, à sua liberdade de ação, aceitando, até certo ponto, o controle do empregador’ {Alice Monteiro de Barros}, concedendo a este o poder diretivo a fim de manter a

organização técnica e a boa ordem do local de trabalho e por meio de um padrão mínimo de moralidade e de garantia pessoal”.

Outra não é a posição de Ana Amélia Menna Barreto de Castro Ferreira, que, em respeitáveis linhas, sustenta:

“Ao disponibilizar seus recursos tecnológicos ao funcionário, o empregador coloca à disposição uma ferramenta de trabalho com destinação exclusiva ao desenvolvimento das atividades a que foi contratado e durante a jornada pactuada, com a finalidade precípua de facilitar e agilizar a comunicação interna e externa, de assuntos estritamente de caráter comercial vinculados à sua atividade.

Porém, sob outro aspecto e em sentido inverso ao fim a que se destina, pode proporcionar a prática de atos que comprometam a imagem e patrimônio empresarial, acrescida da possibilidade da responsabilização legal por atos praticados por seus funcionários.

Depois de constatada a proliferação de ações danosas cada vez mais sofisticadas, tornou-se indispensável à adoção de medidas preventivas que visam

primordialmente proteger as informações comerciais que trafegam na rede de comunicação da empresa, impossibilitar sua responsabilização pelos atos de seus empregados, defender sua postura de legalidade e a divulgação indevida de informação confidencial sujeita a sigilo, assegurar a inviolabilidade da segurança de seu sistema operacional, evitando sobrecarga ou quebra do sistema operacional” (32).

Apenas para que não fique sem menção, vale consignar que o poder de direção encontra seu fundamento no artigo 2º, do Diploma Consolidado e, com algumas variações entre os que se debruçaram sobre o tema, a doutrina afirma que tem por escopo:

A) a organização da atividade empresarial (poder de organização);

B) a fiscalização das atividades profissionais dos empregados (poder de controle);

C) a possibilidade de imposição de sanções disciplinares aos empregados pelo empregador (poder disciplinar) (33).

O eminente Ministro Maurício Godinho Delgado, fala em poder empregatício, que se manifesta e/ou se divide, em quatro modalidades (34):

- poder diretivo: organização da empresa;
- poder regulamentar: fixação de regras a serem observadas;
- poder fiscalizatório: vigilância dos empregados dentro da empresa; e
- poder disciplinar: imposição de sanções aos empregados.

Entretanto, nem todos pensam assim, no sentido de que possível o monitoramento, pois há os que defendem que uma tal postura acaba por magoar a dignidade do trabalhador, pessoa humana, cidadão que é, antes de ser um empregado, por atingir uma das manifestações daquela, qual seja, o direito fundamental à sua privacidade, à sua intimidade de cidadão-trabalhador, mesmo porque, como observado pelo Grupo de Protecção de Dados, instituído pelo artigo 29º da Directiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24.10.1995: *“Os trabalhadores não abandonam o seu direito à privacidade e à*

proteção dos dados, todas as manhãs, à porta do trabalho” (35), ou como afirma Alejandro Castello (36): “resulta claro que los trabajadores no dejan su derecho a la vida privada y a la protección de datos personales cada mañana a la puerta de su lugar de trabajo. Como expresa José Luis Ugarte, ‘los derechos inespecíficos (intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación), atribuídos al trabajador em su calidad de ciudadano, han permitido buscar al interior de las empresas un trato digno y acorde com un miembro de uma sociedad democrática”.

De ceder o passo nesse momento, pedindo escusas pela extensão do trecho reproduzido, mas fazendo-o pela excelência do desenvolvimento, a insigne Emília Simeão Albino Sako (37):

“A atividade de ‘navegar’ por lugares de informação acessíveis pela internet constitui um processo de comunicação e está sujeita a tutela própria do segredo das comunicações (Constituição Federal, art. 5º, XII). O empresário não poderá investigar o computador do trabalhador, ter acesso ao seu correio eletrônico, interceptar suas mensagens ou solicitar ao provedor do correio eletrônico o envio dos mesmos. O acesso aos conteúdos dos correios

enviados ou recebidos pelo trabalhador implica vulneração ao segredo das comunicações e o mesmo ocorre quando se apreende a mensagem para guardar no disco duro. Vulnera ainda o direito à intimidade, diante do possível caráter pessoal da informação, assim como pode ferir a liberdade de expressão. O exercício da liberdade de informação e de expressão na empresa, de modo similar ao que ocorre com o direito à igualdade e não-discriminação ou o direito à intimidade, tem merecido uma posição de máxima centralidade no debate jurídico-laboral.

O registro dos arquivos contidos no computador utilizado pelo trabalhador ou no servidor empresarial, ou seja, os arquivos ou mensagens eletrônicas, estão protegidos constitucionalmente. Os serviços de comunicação que oferece a internet estão tutelados pelo direito fundamental ao segredo das comunicações, assim como as mensagens do correio eletrônico, em tempo real ou em foros de discussão ou de notícias, pois se integram dentro do conceito constitucional de comunicação. Portanto, são formas ilegítimas as interceptações da mensagem ou o estabelecimento de mecanismos de cópia automática das mesmas, bem como o acesso às cópias das mensagens

recebidas e arquivadas, seja no servidor utilizado pela empresa, seja na caixa de correio eletrônico do trabalhador. O acesso ao conteúdo das mensagens eletrônicas é vedado, pois a norma constitucional protege a comunicação e a mensagem, com garantia formal de intangibilidade. A comunicação realizada entre um emissor e um ou vários receptores, por um meio eletrônico, é um procedimento tutelado pelo ordenamento jurídico frente a qualquer interceptação por parte de terceiros alheios à comunicação. O elemento determinante à proteção é a expectativa de confidencialidade do objeto da comunicação, da qual deriva o direito fundamental à intimidade. Assim, qualquer comunicação realizada por meio dos instrumentos informáticos gozará da tutela constitucional do art. 5º, inciso XII da Constituição Federal, que tem caráter formal e confere tutela à comunicação independente do conteúdo material incluído na mensagem”.

Logo a seguir, de maneira clara, posiciona-se a culta juslaborista cujos ensinamentos venho de transcrever, asseverando:

“Juridicamente, portanto, não há razão alguma que permita excluir a mensagem eletrônica do

conceito constitucional de comunicação. A informática pode supor um desequilíbrio entre as partes do contrato, com violação de direitos fundamentais do trabalhador, exigindo imposição de limites e adoção de medidas que respeitem a intimidade e dignidade dos trabalhadores” (38).

Em sua participação em artigo conjunto com outro doutrinador, o culto Antônio Silveira Neto, com grande consistência e conhecimento do que se passa no íntimo de uma pessoa enquanto trabalhador, mas nem por isso sem desejos de evoluir, de se comunicar, de interagir, sem prejuízo de seus afazeres, pontifica que (39):

“A invocação do direito de propriedade e a descaracterização da mensagem como não privada, pois gerada nos computadores da empresa parece não resistir a comparações simples. Ora, ninguém questiona que os banheiros instalados no estabelecimento empresarial são de propriedade da empresa e nem por isso admite-se que o patrão instale câmeras para vigiar a atividade do empregado neste local. Os telefones e as respectivas linhas também são da empresa e seu uso deve ser direcionado aos propósitos dos negócios e também não há um só jurista que conteste a ilicitude da utilização de escutas telefônicas, sem autorização

judicial, nas empresas para tomar conhecimento das conversas do empregado. O fato é que o direito de propriedade, deve ceder a garantia da privacidade das comunicações que, embora não absoluta, só pode ser relativizada por meio de ordem judicial.

O poder de direção também não pode justificar o desrespeito à privacidade do trabalhador. Esta constitui-se como um direito personalíssimo, inato, intransmissível, imprescritível, inalienável e oponível erga omnes. A intromissão na esfera íntima do indivíduo para o exercício do poder de direção apresenta-se como abuso do direito de fiscalizar. O trabalhador não pode se [sic] submetido a ações que impeçam o livre desenvolvimento de seu pensamento e da sua personalidade. Não é porque se está dentro do ambiente de trabalho que o empregado terá seus direitos fundamentais aviltados, esquecidos ou reduzidos ao nada. Ao reverso, como é um espaço onde se desenvolve uma relação de subordinação e dependência, a garantia legal precisa ser melhor preservada.

O monitoramento do e-mail do empregado impede o exercício do direito à liberdade de expressão, do direito à crítica e até de reflexão sobre as condições de

trabalho. De sorte que, à interceptação das mensagens impede que o trabalhador possa discutir, com os demais as formas de desempenho das funções, os desgostos com os superiores, a desconfiança de uma prática ilícita e a reivindicação por melhores condições de trabalho. Permitir o acesso ao conteúdo das mensagens é exigir um comportamento dócil e conformista do empregado diante do órgão empresarial, que nos tempos atuais tem por obrigação atuar de maneira ética e de acordo com uma finalidade social que não se resuma a consecução do lucro, puro e simples. O monitoramento irrestrito do conteúdo das mensagens eletrônicas conduz a um controle abusivo sobre a personalidade do trabalhador.

Conquanto a empresa responda pelos atos dos seus funcionários perante terceiros, isso não conduz necessariamente a permissão para invadir a privacidade dos empregados. Existem instrumentos tecnológicos menos invasivos que podem evitar danos aos agentes externos, sem necessidade de desrespeito à garantia fundamental.

(...)

Cumpre salientar que a proibição de leitura do conteúdo do e-mail aqui defendida não exclui a

possibilidade da empresa, com base no seu poder de direção, fixar regras e vedações para utilização da correspondência eletrônica”.

Como se percebe, a disputa é acirrada, com argumentos de peso de ambos os lados, mas, com a devida vênia dos que pensam em sentido contrário, estou em que não há ser tolerado monitore o empregador o e-mail corporativo de seus empregados (o pessoal, então, nem pensar, é algo totalmente fora de propósito!), pois tenho que, conquanto o dador de serviço tenha todo o direito de disciplinar a questão da utilização do e-mail no ambiente de trabalho, visando salvaguardar seus interesses, isso não lhe confere o direito de vasculhar a correspondência eletrônica de seus empregados, disciplinar é uma coisa, vasculhar outra, por óbvio, aquela, é lícita, esta, absolutamente não! A respeito já se afirmou que:

“Si bien el empleador, en ejercicio del poder de dirección, está facultado a establecer las normas sobre el uso del correo electrónico laboral, dicho contralor tiene como limite el respeto de los derechos fundamentales que el trabajador tiene como ciudadano en la empresa. Que por ser inherentes a la personalidad humana, deben ser

amalgamados con los derechos especificamente laborales consagrados por la normativa constitucional o infraconstitucional” (40).

E também:

“Uma outra prática ilegal que está se tornando corriqueira e reputada como natural em diversas empresas desse nosso Mundo Material é a violação dos emails de seus funcionários.

As empresas, pouco se importando com o direito à privacidade, parecem entender que têm o direito de controlar a correspondência de seus empregados, ler o conteúdo de seus emails e monitorar os sites que esses visitam enquanto dura seu expediente de trabalho. E isso tudo, via de regra, sem os avisar.

Os defensores do monitoramento intrusista dizem que as empresas têm o direito de velar pelo correto uso de seus recursos, que podem fazer isso e aquilo. Discordamos.

Como bem disse o padre Vieira, em seus Sermões, ‘o poder tudo consiste em poder algumas coisas – e não poder outras; consiste em poder o lícito, o justo, e não em poder o ilícito e o injusto’. Ora... se nem Deus

que é onipresente pode tudo, o que dizer do presidente – ou diretor- de uma empresa qualquer?

‘Deus pode deixar de ser Deus? Não! Deus pode fazer alguma coisa mal feita? Não’ (Padre Vieira in sermão da Terceira Domingo Post Epiphaniam).

A nós, isso soa como algo politicamente incorreto e eticamente inaceitável e constitucionalmente inadmissível.

Mas... será que essa ostensiva vigilância sobre seus empregados as beneficiará? Cremos que não. Afinal, trabalhar num lugar onde os emails são violados, as navegações na web monitoradas e câmeras vigiam todos os movimentos de todos que se encontram em seus recintos, mais assemelha à situação de um prisioneiro em um campo de concentração do que a de um funcionário em seu ambiente de trabalho.

A questão merece, de imediato, remédios eficientes – e não apenas placebos, simpatias ou sortilégios. É obrigação dos sindicatos a exigência de cláusulas, no contrato laboral, que não autorize a renúncia ao lúdico e imprescindível direito à intimidade, à privacidade” (41).

Evidentemente, embora me pareça que está claro isso, repiso por cautela, não defendo, de modo algum, a

irresponsabilidade obreira no uso do e-mail corporativo, apenas estou afirmando – e com muita convicção - que o empregador, tendo o direito de dirigir e de controlar a execução do trabalho, não tem, porém, o direito de, para fazê-lo, agredir a privacidade de seus empregados, nem que estes tenham aquiescido e/ou tomado ciência de que o monitoramento seria feito, ou, como superiormente dito por Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo Coelho:

“O fato de o empregado descumprir determinação para uso do e-mail apenas em serviço poderia ser grave o suficiente para configurar justa causa em casos extremos. Mas isso não legitima o abuso de direito do empregador através da verificação das mensagens por ele enviadas pelos equipamentos de informática de propriedade da empresa. Certamente, haverá outras formas de se constatar e demonstrar a violação da norma contratual que veda a utilização dos computadores para questões particulares do empregado. Logo, é inconstitucional a cláusula contratual em que o empregado renuncia a privacidade do correio eletrônico”(42).

Desse sentir não destoia Patricia Spewak Lew (43): *“El empleador puede regular la utilización de las herramientas de trabajo en la empresa -puede limitar el acceso a determinadas páginas o sitios, limitar el horario de acceso a internet, controlar el volumen de correos enviados, autorizar que sólo algunos empleados tengan acceso a Internet, etc -pero esto no lo licencia para interceptar las comunicaciones, aún con una autorización del trabajador. Esto por cuanto estaria la posibilidad de lesionar el derecho (irrenunciable) a la intimidad”*.

Em outro substancioso artigo (44), ratifica esse seu sentir, a ilustre Patrícia, ao afirmar: *“En suma, aún cuando el ordenador sea una herramienta de trabajo y la casilla electrónica sea del empleador, no lo es su contenido. En efecto, el correo electrónico laboral, no podrá ser revisado, salvo que existan indicios razonables de delito, justificados ante el Tribunal competente. Así, excepcionalmente podrá interceptarse el correo electrónico laboral (servidor de la empresa), dado que el ejercicio de facultades organizativas no puede servir en ningún caso para la producción de resultados inconstitucionales”*.

Insisto no aspecto de que o só fato de ser o proprietário do sistema de informática não basta para autorizar a devassa; referindo ensinamentos de Antonio Sempere e Carolina San Martín, lembra Patricia Spiwak Lew que: *“Semperre e San Martín señalan que 'una cosa es proclamar la ilicitud de los usos extra laborales y otra legitimar el control de los mensajes emitidos con el argumento de la propiedad del sistema empresarial de comunicación”* (45).

Para o culto Roberto Senise Lisboa, “é de ser afastada de pronto a tese de que algum interesse meramente patrimonial poderia prevalecer sobre o direito à intimidade ou à privacidade pessoal, ainda que a pretexto de se identificar alguma violação praticada pelo emitente da mensagem eletrônica”(46).

Aliás, essa indevida invasão à privacidade do empregado pode gerar sérias e graves consequências ao empregador que optar por assim proceder; a eminente Zoraide Amaral, ensina que aludidas consequências podem atingir as órbitas civis e criminais, é conferir (47):

“No mundo da Internet, surge uma grande preocupação para os seus usuários quanto ao correio eletrônico, embora o direito brasileiro consagre em seu texto

constitucional de 1988 o direito á privacidade, protegendo o sigilo telefônico.

Assim, a linha deveria ser inviolável também seja quando para uso normal, seja quando utilizada para a transmissão de dados dos e-mails

Diante da norma constitucional, o legislador demonstrou certa cautela, adotando o sistema da verificação prévia, ou seja, nenhuma interceptação será lícita, se o juiz não a autorizar (Lei nº 9.296, de 24/7/1996).

Resta, pois, que a interceptação de dados, mesmo que realizada dentro da rede interna da empresa, mostra-se ilícita, ato criminal, que não poderá ser praticado pelo empregador sem que o juiz autorize.

Obviamente que a intenção não é defender que o empregado que tenha um computador sobre a sua mesa de trabalho e nele ter armazenado assuntos particulares ou alheios ao serviço, contendo críticas à empresa, por exemplo, mas que não poderá sofrer qualquer retaliação por parte do empregador.

(...)

Assim, o empregador que intercepta os e-mails de seus empregados, além de ser processado

criminalmente, pagará uma indenização correspondente aos danos morais decorrentes da violação da intimidade.

Não se pode perder de vista que uma coisa é a invasão de privacidade, que não pode ser admitida; outra e esta em regime excepcional, quando envolver suspeita de fraude pelo empregado, o empregador deverá ter o direito de interceptar o correio eletrônico, desde que sejam atendidos os requisitos legais para a quebra do sigilo”.

Quanto às graves consequências que o monitoramento pode ocasionar, vale também reproduzir ensinamentos de Roberto Senise Lisboa, “não é recomendável a violação da privacidade do empregado em encaminhar e receber emails. A segurança da empresa não é juridicamente mais relevante que a segurança e a privacidade do seu empregado. Ao se proporcionar a um empregado a utilização da Internet e ao incumbí-lo a remessa e o recebimento de emails, fica clara a confiança nele depositada pelo seu empregador, por si ou através do preposto que chefia a seção.

Pouco importa se o monitoramento vem a ser realizado através de aparelho de propriedade da empresa, pois o fim a ele dado configura ilícito penal e civil”(48) (49).

Quanto a esse ponto, devem ecoar em nossos ouvidos a lição de Luis Lizama, no sentido de que *“el correo electrónico es análogo a un servicio de correo normal, con la diferencia que cada persona posee una casilla postal de carácter electrónica denominada 'casilla electrónica' que sirve para recibir y enviar tanto mensajes como archivos o documentos asociados a éstos...No obstante lo anterior es evidente que los mensajes que los trabajadores envían o reciben a través de una casilla electrónica proporcionada por el empleador, se encuentran protegidos por el derecho a la vida privada y el secreto de la correspondencia”* (50).

A preclara e já aqui mencionada, pelo valor de suas lições, Patricia Spiwak Lew, refere duas interessantes decisões, uma de seu País, e outra francesa, que vale a pena reproduzir, por sua relevância (51):

“En nuestro país, la sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo referida (Nº 312/2004) analiza este aspecto concluyendo que 'debemos ressaltar que las diferencias entre el correo postal y el electrónico no pueden ser relevantes en cuanto a su incidencia en la protección de la intimidad (...) El soporte material en el que viaja el mensaje no debe ser un obstáculo para considerar su inviolabilidad (...)

No obstante, el simple hecho de tratarse de una comunicación -por un nuevo medio, pero con los mismos caracteres fundamentales- conlleva que el mismo tenga la necesaria protección frente a la intromisión externa. Ello se evidencia aún más, con la usual exigencia de una clave personal para acceder a la cuenta de correo, lo cual ya exterioriza el carácter privado de su contenido, sin que la falta de un contenedor físico -el sobre cerrado- sea óbice para mermar su privacidad'.

Idéntica interpretación se realizó en una sentencia del Tribunal Correccional de Paris donde se condenó a tres altos cargos de la Escuela Superior de Física y Química Industrial de la capital francesa por violación del secreto de correspondencia eletrónica al interceptar mensajes de un estudiante. Según dicha sentencia, el correo eletrónico 'es como el convencional, una correspondencia privada protegida por el derecho al secreto de las comunicaciones postales'. En este país la jurisprudencia del Tribunal Supremo há entendido que el empleador puede sancionar el uso extra laboral del correo eletrónico, pero no puede conocer el contenido de sus mensajes”.

Nas linhas seguintes a reprodução aqui feita, em seu excelente artigo, a renomada juslaborista prossegue, observando, de maneira consistente que (52):

“A la par, el teléfono de la oficina es una herramienta de trabajo y -en principio- el empresario no puede legalmente intervenir las conversaciones. De igual manera si un trabajador recibe una carta privada en la empresa, el empleador no podría abrirla”, e arremata: “Conforme esta orientación jurisprudencial, aún cuando el ordenador sea una herramienta de trabajo y la casilla eletrónica sea del empleador, no lo es su contenido. En efecto, el correo eletrónico laboral, no podrá ser revisado salvo que existan indícios razonables de delito, justificados ante el Tribunal competente. Entendemos que solamente así podrá interceptarse el correo eletrónico laboral, dado que el ejercicio de facultades organizativas no puede servir en ningún caso para la producción de resultados inconstitucionales. El monitoreo indebido e injustificado del correo elctrónico del trabajo compromete el derecho fundamental a la intimidad”.

O direito à privacidade/intimidade (53) não desaparece, como que por encanto, pelo só fato de estar um pessoa em seu local de trabalho, aviando seus misteres

de empregado de um dador de serviços qualquer, estou mesmo em que, nessa situação, o cuidado com a proteção a esse irrenunciável direito deve ser maior ainda, pois quanto mais acentuada a falta de força para fazer valer um direito, mormente se o mesmo for da magnitude do ora em foco, maior há de ser o cuidado e a atenção dispensada para que não seja, sem mais e por conta, justamente, dessa disparidade de forças, magoado; como diz a eminente Patricia Spiwak Lew, amparada, novamente, em ensinamentos de Antonio Sempere e Carolina San Martin (54): *“El derecho a la intimidad es un derecho inespecífico laboral. Este derecho no desaparece en el ámbito laboral sino que -muy por el contrario- debe protegerse con énfasis ante el avance de las nuevas tecnologías. En este sentido se há señalado que 'el lugar de trabajo es un espacio en el que cabe ejercer el derecho a la intimidad y la cuestión se centra en fijar sus limites que son los que determinan el alcance de las facultades empresariales”*.

Qual a conclusão que se impõe, então, sobre o tema aqui tratado? A nosso sentir, há acompanhar as conclusões de Eduardo Goldstein, no sentido de que: *“Bajo ningún concepto y ninguna circunstancia, ni aún invocando el*

poder de dirección y control el empresario podrá ingresar ni con el más sólido argumento a los contenidos de los correos electrónicos de sus empleados”(55), aliás, esse ilustre autor ainda acrescenta interessante observação, pouco explorada, no sentido de que: “el poder de control de empleador no constituye un derecho humano fundamental”(56).

Mas, há mais ainda a ser considerado, porquanto, como é bem de ver, nos dias que correm, em plena sociedade de informação, não é possível, por não ser razoável, querer afastar qualquer possibilidade de um empregado usar a internet e o seu e-mail, o corporativo, para questões pessoais, o que provoca cizânia com o mundo atual, o da sociedade de informação, aliás, quanto mais bem preparado for um empregado, enquanto pessoa, maiores condições ele certamente terá, para desenvolver um trabalho melhor para o seu empregador, o que, à evidência, será benéfico para ambos, de maneira que a questão não está em usar ou não o empregado a internet e o e-mail corporativo para fins pessoais, mas sim, se usa-os imoderadamente, prejudicando, então, seus afazeres, o que, aí sim, deve ser evitado; nesse ponto, tenho como de bom alvitre a transcrição

de ensinamentos do culto Mário Antônio Lobato de Paiva, para quem (57):

“Devemos reconhecer que o trabalhador deva ter direito a uma comunicação externa durante o horário de trabalho, incluído dentro da empresa. O empregador tem que aceitar o que se denomina direito ao uso social do e-mail. Logicamente, dentro do ambiente de trabalho também pode haver o uso pessoal, não abusivo e justificado, dos meios de comunicação da empresa.

Referidos acontecimentos são cada dia mais usuais, proporcionados pela evolução da nova organização do trabalho: da mesma maneira que o empregador pode exigir, em determinadas circunstâncias, que o trabalhador não somente opere no âmbito da empresa, senão também de seu domicílio – o que se conhece como teletrabalho – é lógico também que o empresário permita uma determinada permeabilidade, não abusiva, e o uso pessoal dos meios de comunicação.

É um intercâmbio moderno; se uma empresa flexível corresponde a um trabalhador flexível, é lógico que o trabalho estritamente profissional e o pessoal

terão fronteiras muito mais flexíveis, difíceis de separar de maneira absoluta.

É muito difícil que um empresário moderno, que se preocupe com os aspectos concernentes à qualidade na relação de trabalho, à participação dos trabalhadores e à identificação com os objetivos da empresa, seja um empresário que direcione, de maneira absoluta, seus próprios meios de comunicação para um determinado uso de caráter trabalhista, seria muito difícil, e cremos que seria uma opção retrógrada.

(...)Hoje em dia os empresários modernos entendem que tudo que seja de conhecimento pessoal do trabalhador redunde em benefício da eficiência da empresa. O problema está em ver que o uso social, o uso extraprofissional, não tenha elementos de abuso e prejuízo objetivo para empresa e é ali onde temos que intentar lograr um equilíbrio.

Assim, o correio eletrônico pode ser utilizado no âmbito da empresa, porém, de forma moderada e que não implique prejuízos funcionais ou de qualquer outra ordem à Empresa. A ótica a ser observada não deve ser

limitada á quantidade de e-mail's e sim a prejudicialidade que sua utilização possa ocasionar á empresa”.

Há, outrossim, uma questão de extrema importância que, ao que parece, em alguns casos, não recebeu/recebe a atenção devida, mas que, a meu aviso, demonstra, de maneira irrefutável, que, sob um outro aspecto, também não é possível o monitoramento do e-mail do empregado, por atingir terceiros, que não possuem qualquer ligação com o dador de serviços, nem com vínculo que este mantém com determinado empregado; felizmente, abordaram-na os juslaboristas Wilson Ramos Filho e Fabiano Negrisoni, lembrando e demonstrando que a invasão da privacidade, quando se monitora o e-mail de um empregado, atinge terceiro que não faz parte do liame empregatício e pode ter (rectius: acaba por ter) a sua privacidade também devassada, e isso, logicamente, também ocorre, pois o email ou é recebido ou é enviado, para uma outra pessoa que sequer sabe, e nem tem porque sabê-lo, ou qualquer interesse nisso, que o que diz num correio eletrônico vai cair no conhecimento de uma outra pessoa que pode não ter, muito provavelmente não terá, qualquer ligação com ela! Afirmam os ilustres articulistas: *“remanesce ainda admitir-se*

que, na outra ponta da comunicação rastreada e monitorada, por sua vez, há alguém que possui um estado de privacidade e que deve ser preservado. Quebrar o sigilo da correspondência de seus empregados significa adentrar na esfera de privacidade dos destinatários das mensagens. Imagine-se a hipótese de um irmão de uma pessoa pública que lhe enviasse mensagem e que a resposta merecesse comentários cabíveis exclusivamente no âmbito restrito do companheirismo fraternal e que ambas as correspondências (a mensagem inicial e a resposta enviada ao remetente) tivessem seu sigilo quebrado pelo empregador. Dificilmente se compreenderia que o poder empresarial se prorrogaria ao ponto de adentrar na intimidade de terceiros, totalmente estranhos à relação empregatícia” (58).

E aí? Como sustentar a possibilidade do monitoramento, diante de tão horríveis possibilidades?

Há, ainda, um outro aspecto muito importante que, curiosamente, também não é devidamente explorado, mas que a pena de Euler Sinoir de Oliveira, não evitou, “*verbis*”:

“é muito fácil para o empregador, se quiser, monitorar toda correspondência eletrônica do

empregado. A questão é a legalidade ou não deste procedimento. Partindo deste pressuposto que é fácil o monitoramento, usando-se programas específicos para este fim, não seria possível ao empregador tendo todos os elementos disponíveis como login e senha, não estando satisfeito com o trabalho desenvolvido pelo empregado e com o objetivo de não arcar com os custos de uma rescisão contratual sem justa causa, usar os meios que dispõe e ‘encher’ a caixa eletrônica do empregado com mensagens pessoais, e até mesmo ilícitas de cunho sexual e criminal para obter a rescisão por justa causa?’ (59); se é para desconfiar de um ou de qualquer empregado, também se pode desconfiar de um ou de qualquer empregador, ou não?

Insisto: e aí? Como sustentar a possibilidade do monitoramento, diante de tão horríveis possibilidades?

Ainda, vale lembrar que um dos motivos dos mais apontados para justificar a devassa, é a possibilidade de o empregado passar segredos da empresa para terceiros, concorrentes, por meio de seu e-mail corporativo.

Sem desmerecer a preocupação, até porque válida, estou em que ela é hiperdimensionada, pelo forte

apelo – alto teor de justificação - que traz consigo; entretanto, bem é de ver que, hoje em dia, caso um empregado queira assim agir, não se pode dizer que só consiga fazê-lo valendo-se de seu e-mail corporativo: depois que celulares que permitem fotos foram criados, por exemplo, basta por na tela o que se quer passar e fotografar o que nela está, pode-se também, imprimir o que nela se encontra etc.

Olvidar não se deve que, quando um empregado se sente pouco –ou quase nada- à vontade no trabalho, quando os seus passos são vigiados como se ele fosse suspeito de, ao menor descuido do empregador, cometer algum ato reprovável, quando o seu trabalho tem de ser executado de molde a, praticamente, isolá-lo da vida e do convívio com os demais seres humanos, a não ser aqueles contatos estritamente profissionais, que não podem, para os fins aqui referidos, ser tidos, propriamente, como convívio, quando o empregador, em suma, o vigia constantemente, o que significa suspeitar dele constantemente, estar-se-á perante uma situação que bem poderá levar o trabalhador a um grave estado de depressão, o que refletirá negativamente não só na vida desse empregado –o que já não é pouco, pelo reverso-, mas também, na vida de sua família e da

sociedade, incluindo aqui, não só, mas também, o Instituto Nacional do Seguro Social, pois o quadro que então se terá sob as vistas, será o de um trabalhador, uma pessoa, abalada e que precisará de cuidados e tratamento, o que envolverá não só os seus próximos –permita o Criador que ele os tenha e que possam ter algum tempo para se preocupar e cuidar desse trabalhador/pessoa-, mas a sociedade mesma. Isso tudo pode ser provocado com o desrespeito à privacidade do trabalhador; aqui, de reproduzir o quanto já superiormente dito por Cristina Paranhos Olmos:

“A ofensa aos direitos da personalidade do empregado, como sabido, apresenta consequências nefastas para a vida do empregado, para a empresa e sua função social, para a sociedade, e até mesmo para o Instituto Nacional do Seguro Social.

Os direitos da personalidade, por comporem o patrimônio íntimo do empregado e serem intimamente ligados aos valores psicológicos do ser humano, quando ofendidos, causam prejuízos de ordem física e moral.

A situação é de tamanha importância e gravidade, que a depressão, como consequência de ‘decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes,

as exigências excessivas de desempenho cada vez maior geradas pelo excesso de competição, a ameaça permanente de perda do trabalho’, é segunda maior causa de afastamento do trabalho, perdendo apenas para as doenças cardiovasculares” (60).

Há alguma dúvida de que a excessiva e implacável vigilância, como o constante e/ou arbitrário monitoramento do e-mail do empregado pode levar, ou contribuir, em muito, para que um trabalhador chegue a um estado assim? E a referência ao direito de propriedade, pode justificar um tão aflitivo resultado? Há equivalência entre os direitos de um (o empregado) e de outro (o empregador), em situações assim?

Evidentemente, vale insistir sempre, para que as observações e dúvidas ora levantadas não sejam tiradas do contexto todo em que estão sendo feitas, o que, como acontece, invariavelmente, em situações quejandas, as frases, quando tiradas do contexto em que feitas, podem levar a caminhos bem diversos, fazendo parecê-las de menor consistência e desconectadas com a realidade, não estou negando e/ou mitigando o poder diretivo do empregador,

suas possibilidades de controle do trabalho.aviado por seus empregados, apenas insisto em que isso não pode levar ao desrespeito à privacidade desses empregados, a questão é, calibrar devidamente o controle, sem esquecer que esse controle é sempre e apenas sobre o trabalho e não sobre a pessoa humana que o exerce, e que possui (rectius: tem) necessidades, enquanto tal (pessoa humana), que o trabalho, na condição de empregado, não eliminam. O trabalho há de ser executado a tempo e modo, e com responsabilidade e respeito aos interesses patronais, como ajustado, mas a verificação disso não pode ser feita às custas da invasão na privacidade do trabalhador; aliás, como afirmado pela ilustrajuslaborista já mencionada Cristina Paranhos Olmos (61):

“Evidente que não se defende o uso do tempo do trabalho para que o empregado trate de questões pessoais, deixando em segundo plano suas atividades profissionais. Não. O trabalho, como objeto do contrato de emprego, deve ser o bem maior da relação, e, como tal, é o elemento primordial, que merece todo respeito.

Mas não se pode desprezar que o empregado é uma pessoa, e, como tal, deve ter respeitada a

esfera de direitos íntimos, inerentes à personalidade, como bem inserido no texto constitucional”.

Outra pergunta que não quer calar, antes quer se ver formulada em alto e bom tom, é a que atine com a possibilidade de que tal conduta do empregador, a de fiscalizar o e-mail corporativo de seus empregados, venha a agredir, agrida efetivamente, o princípio da presunção de inocência, de rasgo constitucional, porquanto, ao monitorar, ao seu alvedrio, no momento que deseja, sem quaisquer restrições, o e-mail de seus empregados, iniludivelmente, está o dador de serviço que assim procede, lançando a suspeita de que todo e qualquer empregado pode agir de maneira reprovável, ou, dito de uma maneira mais popular: agiu, age ou agirá de maneira dolosa e irregular!

Conquanto tendo em vista a área penal, com proveito ao nosso assunto, a transcrição do seguinte excerto da eminente Maria Lúcia Karam, correlacionando a presunção de inocência à dignidade da pessoa humana (62):
“É tendo em conta a dignidade inerente a cada um dos indivíduos que as normas inscritas nas declarações internacionais de direitos e nas constituições democráticas proclamam a presunção de inocência, construindo uma

situação de inocência e reconhecendo um estado de inocência a todos os indivíduos”.

Entretanto, como se não desconhece, a presunção de inocência não vale apenas para o direito penal, mas, antes, alumia todo o ordenamento jurídico, de modo que, em seara trabalhista, o empregador não pode ter os seus empregados como pessoas que podem e/ou certamente vão praticar atos ilegais, duvidando, pois, de seu caráter, sem qualquer base de sustentação para uma tal postura –ou para esse empregador, basta, para fundamentar seu agir, a condição de empregado?-, a qual se materializa quando o dador de serviço, v.g., procede a revista íntimas e/ou em objetos pessoais do empregado, ou, vasculha o seu e-mail corporativo, elucidativo, no particular, acórdão da lavra do brilhante Ministro Mauricio Godinho Delgado, do C. TST, cuja ementa é:

“Recurso de Revista. Dano Moral. Revista em Objetos Pessoais dos Empregados. Segundo o inciso X do art. 5º, da CF, ‘são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação’. Considera-se que a Reclamada, ao adotar um

*sistema de fiscalização diária dos objetos pessoais dos empregados, ainda que não houvesse toque corporal, extrapolou a adoção de medidas capazes de proteger seu patrimônio. Essa política de segurança interna revela uma opressão despropositada, já que atualmente existem outros equipamentos eficientes de segurança, capazes de monitorar o ambiente de trabalho, sem ofender a dignidade, a intimidade e a privacidade do trabalhador. Como bem pontuado pelo Tribunal Regional, a realização de revista pelo empregador nos pertences particulares dos empregados viola a presunção de inocência garantida pelo texto constitucional (art. 5º, LVII), sendo constrangedor a submissão do trabalhador a um procedimento que revela dúvida sobre seu caráter. Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (art. 5º, V e X). Agredidos em face circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF/**). Recurso de*

revista conhecido por divergência jurisprudencial e, no mérito, desprovido. (RR – 719900-25.2008.5.09.0016, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 16/06/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 30/07/2010)” (63).

José Affonso Dallegrave Neto observa (64): *“Não há como negar que o conceito de ética empresarial está intimamente relacionado ao conceito de responsabilidade social, confiança comercial, transparência e boa-fé no cumprimento das obrigações. A empresa não pode pautar suas condutas na desconfiança ou na presunção de que seus parceiros e empregados são ímprobos. A presunção ética, moral e legal, é e deve ser a de que todos são inocentes e agem de boa-fé, até que se prove o contrário”.*

Como é bem de ver, então, também sob o aspecto da agressão ao princípio da presunção de inocência, inviável admitir-se o monitoramento do e-mail corporativo do empregado!

Por vezes, esgrime-se com o princípio da proporcionalidade, para justificar a possibilidade da devassa do e-mail corporativo, sustentando-se que é necessária a aplicação desse princípio, pois se tem, na

espécie, em confronto, dois direitos de estatura constitucional, o de propriedade, e o atinente à privacidade, daí a necessidade de uma ponderação, a demonstrar, em suma, que esta, no caso, não tem como prevalecer sobre aquela; entretanto, a meu aviso, a questão, assim colocada, o é de maneira muito simplista, o que a torna insuficiente para por cobro ao problema.

Observa o professor José Barros Correia Junior, que (65):

“Do ponto de vista constitucional a propriedade é encarada de uma forma bem mais ampla vez que existe uma diversidade de propriedades e cada uma deve ser encarada, tratada e protegida de uma forma diferente. Por este motivo é que a Carta Magna no seu artigo 5º insculpe a proteção à propriedade sem, contudo, definí-la.

Esta diversidade de propriedades vai desde a mais simples e comum (propriedade de bens corpóreos) até a mais abstrata (propriedade intelectual, artística ou industrial). Desde a primeira Constituição brasileira (de 25 de março de 1824) já existia esta visão múltipla da propriedade, sendo 'garantido o direito de

propriedade em toda a sua plenitude', da forma mais ampla possível, assim como de forma específica em razão da propriedade intelectual. O mesmo acontece com as Cartas subsequentes.

O trato e até mesmo a proteção destas múltiplas espécies de propriedade dada pela legislação, seja constitucional, seja infraconstitucional, não pode ser o mesmo. Para cada bem existirá uma espécie diferente de propriedade, não sendo esta, portanto, uma instituição única, mas sim o conjunto de várias instituições. Com isso, o proprietário de um imóvel (propriedade do solo) não terá exatamente os mesmos direitos, faculdades e obrigações estabelecidas a um inventor (propriedade industrial) ou mesmo a um empresário (propriedade de bens de produção)".

Por seu turno, o sempre citado Prof. José Afonso da Silva, dilucida que (66):

"Em verdade, uma coisa é a propriedade pública, outra a propriedade social e outra a privada; uma coisa é a propriedade agrícola, outra a industrial; uma, a propriedade rural, outra a urbana; uma, a

propriedade de bens de consumo, outra, a de bens de produção; uma, a propriedade de uso pessoal, outra a propriedade/capital. Pois, como alertou Pugliatti, há bastante tempo: 'no estado das concepções atuais e da disciplina positiva do instituto, não se pode falar em um só tipo, mas se deve falar de diversos tipos de propriedade, cada um dos quais assume um aspecto característico'. Cada qual desses tipos pode estar sujeito, e por regra estará, a uma disciplina particular, especialmente porque, em relação a eles, o princípio da função social atua diversamente, tendo em vista a destinação do bem objeto da propriedade”.

Ora, se assim é, bem se pode sustentar que o direito à propriedade da pessoa humana, enquanto tal, para atender às suas necessidades, não pode ter o mesmo valor, mas deve ser mais elevado, que o atribuído à propriedade, enquanto local de bens de consumo e/ou bens de produção, aquela é que mais se liga, como dito, à pessoa humana e mesmo à sua dignidade, esta, sem cortar a ligação, se dá em outro patamar, ou seja, menos, daí que a ponderação que se diz necessária, e na qual se estabelecerá o peso de cada qual, não o é, ao menos tanto ou com a mesma intensidade, pois não se pode dizer, assim vistas as

coisas, que da mesma estatura o direito de propriedade do empregador, face ao direito à privacidade do empregado, e em sendo assim, torna-se balofa qualquer invocação ao princípio da proporcionalidade para justificar o monitoramento.

Demonstrado, então, que o princípio da proporcionalidade não serve para justificar o monitoramento do e-mail do empregado pelo empregador, já que não se tem, na hipótese, dois direitos constitucionais de idêntica relevância, a esse respeito, assim se posicionaram Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo Coelho:

“É bom salientar que o princípio da proporcionalidade visa direitos constitucionais de igual importância. Logo, não se pode aceitar que o direito de propriedade deva prevalecer sobre a intimidade e a privacidade do indivíduo. Nesse sentido, não é razoável (proporcional) que o empregador viole o direito à intimidade de seu empregado para a obtenção de prova destinada a ser utilizado {sic} em juízo para configurar justa causa, por exemplo.

Lênio Streck lembra que a discussão acerca da proporcionalidade deixa claro que somente se justifica a invasão da esfera dos direitos fundamentais do indivíduo para o combate dos crimes que representem ameaça aos valores constitucionais, erigidos como metas pelo Estado Democrático de Direito”(67).

Vale insistir: para que seja válido o apelo ao princípio da proporcionalidade, deve ser analisado, de pronto, se se está na presença de dois direitos com o mesmo grau de importância, observando-se a fundamentalidade de cada qual, para a mais plena e completa realização da dignidade da pessoa humana, como se sabe, valor maior da vigente Carta Magna, e não parece que isso ocorra na situação enfocada; para melhor esclarecimento da questão da fundamentalidade para a mais completa realização da dignidade da pessoa humana, interessante fixar que:

“Quando se trata de sopesar direitos fundamentais, o peso abstrato encontra-se diretamente relacionado ao grau de fundamentalidade do direito. Um direito ostenta um grau de fundamentalidade maior conforme seja mais relevante para viabilizar o atingimento, pelas

peçoas, de níveis maiores de humanização e de dignidade” (68).

Além disso, não se pode cerrar com um véu, simplesmente, a disparidade de forças para fazer valer seus interesses, que existe entre o empregador e seus empregados, de maneira que, se fosse para cuidar do princípio da proporcionalidade, no particular, seria para compensar o desequilíbrio existente, e não para aprofundá-lo, o que bem poderia se dar, se usado com o fim acima referido.

Por tudo que venho de expor, estou em que ao empregador é absolutamente vedado, a seu talante, decidir pelo monitoramento do e-mail corporativo de seu empregado, e efetivamente assim agir, como se nas dependências de sua empresa, ele fosse o senhor maior –e único- a decidir pelo que é certo e o que pode fazer, numa versão moderna do senhor feudal em seus domínios!

Entretanto, e como também afirmei, não defendo a irresponsabilidade do empregado, no uso do e-mail corporativo, apenas defendo que o empregador deve se valer de outros meios – e que não são poucos, já que existem vários para isso, alguns dos quais apontados nas linhas acima, mencionados que foram por alguns dos doutrinadores

dos quais me socorri -, para controlar se seu empregado está trabalhando corretamente, produzindo a contento, dentro do que razoavelmente poderia se esperar dele, e, designadamente, se houver suspeita, embasada em dados perceptíveis, reais, de que determinado obreiro está agindo de maneira ilegal, deverá o respectivo empregador buscar uma ordem judicial para, então sim, inteirar-se das correspondências emitidas e recebidas pelo seu empregado por meio de seu correio eletrônico corporativo; já referi ensinamentos de estudiosos que se posicionaram pela necessidade de ordem judicial para tanto, como Antonio Silveira Neto e Zoraide Amaral, por isso, de momento, fico com mais esse ensinamento: *“La limitación de un derecho fundamental solo puede tener lugar con autorización judicial y luego de estar justificada y ser estrictamente necesaria o imprescindible para satisfacer el interés empresarial y siempre que no haya otra forma de satisfacerlo (criterio de la necesidad o indispensabilidad de la restricción)”* (69).

Noto que a necessidade de autorização judicial para que se tenha acesso aos e-mails corporativos do empregado, além de corolário do que vem de ser exposto, não deve causar espanto algum, também porque, para se

quebrar o sigilo de alguém, de maneira geral, não se prescinde de ordem judicial, e não se pode, como também já afirmei, entender que o espaço empresarial esteja fora do alcance do ordenamento jurídico, tem suas peculiaridades, é certo, mas essas recebem, quando o caso, específico regramento legal, mas nem por isso, repiso, as demais normas ficam como que barradas, não podendo adentrar o recinto empresarial; as leis 9.034, de 03.05.1995 e 9.296, de 24.07.1996, atestam a reserva judicial, no aspecto ora em foco, cabendo recordar que existem hipóteses em que as CPIs podem, em alguns casos, fazê-lo. Apenas à guisa de ilustração, de evocar o magistério de Uadi Lammêgo Bulos, para quem:

“Assim, são invioláveis:

.o sigilo de correspondência;

.o sigilo das comunicações telegráficas;

*.o sigilo das comunicações de dados
(bancário e fiscal);*

.o sigilo das comunicações telefônicas; e

.o sigilo das comunicações telemáticas.

(...)

A inviolabilidade do sigilo decorre do direito à vida privada (CF, art. 5º, X), regendo-se pelo princípio da exclusividade, mediante o qual o Poder Público não pode adentrar a esfera íntima do indivíduo, defassando [sic] suas particularidades.

Quando a Carta Magna protege o sigilo está, na realidade, resguardando a privacidade do homem em suas relações familiares e domésticas, proibindo todo tipo de investida contra a sua integridade física, psíquica, intelectual e moral. O direito ao sigilo procura, pois, evitar afrontas à honra, à reputação, ao bom nome, à imagem física e social das pessoas, deixando-as a salvo de informações comprometedoras de sua intimidade” (70).

Essa garantia, essa proteção contra indevidas investidas, não a tem um empregado, apenas por utilizar-se de meios da empresa, e-mail corporativo inclusive?

Conquanto não se cuide de um fato de pouca relevância, ao reverso, não é o simples fato de ser o empregador o proprietário dos meios que permitem ao obreiro o acesso a Internet e ao correio eletrônico corporativo, que, de per si, autoriza e justifica, o monitoramento dos sites

visitados e das correspondências enviadas, o que parece resquício de um conceito ultrapassado, por meio do qual o só fato de ser proprietário permitiria fazer tudo, ou seja, usar e dispor como bem entendesse de sua propriedade; hodiernamente não é assim, a propriedade traz obrigações para com os outros, e no âmbito de uma relação de emprego, limites ao poder de direção do dador de serviços, o qual deixa de ser absoluto e menos ainda pode ser arbitrário; como bem se posiciona o festejado juslaborista Alejandro Castello, *“En efecto, el poder de control, como parte del poder de dirección, no es absoluto ni puede ser arbitrario, sino que reconoce varios límites y regulaciones”* (71).

De resto, como observa Rúbia Zanutelli de Alvarenga (72): *“a manifestação da dignidade se faz presente na incolumidade do direito à vida, à honra, à saúde, à integridade física, à integridade moral, à intimidade e à garantia da afirmação social do trabalhador no ambiente de trabalho. Considerar o homem como sujeito de promoção dos Direitos Humanos Fundamentais, entre eles, a dignidade da pessoa humana, é considerar o valor absoluto que permeia o homem como ser racional e moral, dotado de emotividade e sensibilidade”*.

Percebe-se, então, que, nos dias que correm, sem olvidar da preocupação com os aspectos financeiros e econômicos, que são, efetivamente, de suma importância para a empresa, e pela importância desta, para a coletividade, essa preocupação, todavia, não pode ser maior e/ou tomar o lugar daquela que se deve, que se há de ter com o trabalhador, com a sua dignidade de pessoa humana, é dizer: *“a proteção ao trabalhador suplantou patamares pecuniários e que a sociedade está preocupada com o meio ambiente do trabalho e com um dos direitos mais importantes da personalidade da humanidade, que é o direito à dignidade do trabalhador”* (73).

Adriana Calvo, em boa hora, evoca a palavra do grande Ministro Marco Aurélio M. F. Mello, no sentido de que: *“O ministro do STF Marco Aurélio M. F. Mello ressaltou bem: conscientizem-se os empregadores de que busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico”*(74); portanto, há reconhecer que os interesses que o empregador tenha, embora caiba-lhe preservá-los, exercê-los, não pode fazê-lo sem a devida atenção à dignidade de pessoa humana de seu

empregado, o que não acontece, como demonstrado, quando monitora seu e-mail corporativo e ainda quando controla sites os visitados.

Além dos motivos já elencados, acrescento outro, que também leva a que se conclua que o empregador deve facultar aos seus empregados o uso da internet e, como nos diz mais de perto nesse comenos, o e-mail corporativo, para que eles possam cuidar de assuntos de seu interesse, acompanhando o que pelo mundo se passa e mantendo contacto e trocando informações com pessoas amigas e/ou mais próximas; e, por óbvio, para que isso possa realmente acontecer, os empregados precisam ter a segurança de que o dador de serviço não ficará devassando seus e-mails corporativos, tampouco os sites por onde navegam.

Antes de expor esse outro motivo, volto a insistir que o uso da internet e do e-mail corporativo a que me refiro, não pode, logicamente, ser tamanho, que venha a prejudicar os serviços, não e não, o que sustento é que se autorize um uso que faça – ou melhor – permita ao empregado sentir-se fazendo parte, mais efetivamente, da sociedade da informação em que vivemos, atualizando-se em

conhecimentos e interagindo com as pessoas, o que, feito moderadamente, não prejudica o trabalho, e quanto à circunstância de estar um empregado bem informado, atualizado com o que se passa no mundo, não é preciso muito para ver que isso, regra geral, redundará em benefício do próprio empregador, e nem se argumente que informações e conhecimentos não diretamente relacionados ao labor em nada acrescentarão ao aprimoramento deste, pois, sempre, o saber, ainda que acerca de algo que não diga respeito direto ao nosso dia a dia, ao contribuir para o nosso discernimento, ao tornar mais ágil e consistente o nosso raciocínio, ao ampliar os nossos horizontes, sempre e sempre nos auxiliará a resolver os problemas que se apresentarem para que os solucionemos e, sobretudo, nos permitirá evoluir enquanto pessoas que somos, fazendo com que nos sintamos mais plenos de humanidade, e aqui lembro que, se o homem se realiza pelo trabalho, como sempre se diz, mais se realizará se puder, enquanto o executa, ou também quando o executa, melhor conhecer-se e ao mundo, às pessoas, o que, nos dias que correm, torna-se mais palpável pelo uso da internet, aquele uso moderado, e não o que leve o homem a trocar o mundo real pelo virtual, pois, como sempre sucedeu – e

sucede -, desde os albores da história do homem, os excessos sempre levam a má colheita.

Conquanto algumas vozes já tenham se pronunciado no sentido de que se o empregado quer navegar pela internet e ter um e-mail inviolável, que adquira o seu equipamento e os serviços necessários para tê-los, pois que o empregador o remunera para trabalhar e não para usar, no seu interesse, os aparelhos de informática da empresa, é preciso considerar, e peço vênica para fazê-lo, um outro aspecto, que diz com a realidade brasileira, o que já torna algo meio vago a referência e/ou comparação com outros ordenamentos jurídicos, qual seja, a possibilidade de um trabalhador brasileiro ter, efetivamente e por sua conta, acesso a esse mundo da informática.

Em um bem elaborado trabalho intitulado “*O Que As Empresas Podem Fazer Pela Inclusão Digital*” (75) foi esclarecido que: “*O acesso às tecnologias da informação e da comunicação, também chamado inclusão digital, está diretamente relacionado, no mundo atual, aos direitos básicos à informação e à liberdade de opinião e expressão. A exclusão digital é uma das muitas formas de manifestação da exclusão social. Não é um fenômeno isolado ou que possa*

ser compreendido separadamente, pois se trata de mais uma conseqüência das diferenças já existentes na distribuição de poder e de renda”, informando, ainda, que “Existem cerca de 148 milhões de brasileiros sem acesso à Internet” (76).

Em seu livro, que é posterior ao trabalho acima referido, a eminente Liliana Minardi Paesani, noticia que (77): *“Segundo estudo do Ibope NetRatings, no final do primeiro trimestre de 2008 havia 41,565 milhões de usuários de Internet no Brasil”.*

Provavelmente houve alguma mudança nos números, mas não a ponto de se inferir que, na presente quadra, não exista mais um sério déficit de acesso aos meios de informática por parte dos brasileiros, designadamente para os que trabalham como empregados, que não ganham o suficiente para ter acesso ao mundo da informática por conta própria, ao que agrego os brasileiros que cumprem suas jornadas de trabalho e vão estudar à noite, ou os que, ao voltar para sua residência, não podem, ainda, descansar e acessar a internet, mas têm, isso sim, de cuidar do que é preciso, relativamente à limpeza e conservação da casa, e também dos filhos, além de sua própria alimentação; que horas essas pessoas, imaginando as que, ainda que a muito

custo, possam ter seu computador e acessar a internet, poderão fazê-lo? Não nos esqueçamos o tempo de suas vidas que as pessoas passam nos seus locais de trabalho! Embora seja uma advertência que sabe a lugar-comum, mas que nem por isso é sempre observada, o direito, para ser útil e efetivo, não pode ignorar a realidade, o dinamismo e o pulsar da vida, e é de se recusar esteja acima pintada a realidade do trabalhador brasileiro, em expressiva quantidade?

Negar não se pode, no mundo atual, que a informação é a base do desenvolvimento (não estou afirmando que algum dia não foi assim, mas, isso sim, que essa realidade é inarredável e certamente mais intensa hoje, do que em tempos passados, em sociedades pretéritas); daí a correção da seguinte observação de Helio Mattar: *“A informação é o alimento básico do conhecimento. Desta forma, além de famintos por comida, o mundo está produzindo cada vez mais famintos por informação”* (78).

Aliás, de maneira muito percuciente, já se fez notar que: *“Tendo em vista que o futuro da humanidade repousa em uma sociedade do conhecimento e da informação, mais recentemente fala-se em ‘inclusão digital’*

ou movimento para franquear a informação eletrônica a todos os cidadãos. Nesse sentido, as empresas são convocadas a participar, e muitas já o fazem, colaborando para permitir que o conhecimento, chave de todo o progresso, possa ser estendido a todos os cidadãos. Várias são as formas de permitir a inclusão digital: melhorando o acesso à infraestrutura de informática e comunicação, elevando capacidade de acesso, maximizando a segurança no uso da tecnologia, incentivando o respeito à diversidade cultural, desenvolvendo e ampliando as aplicações de tecnologia, reconhecendo o papel dos meios de comunicação, dentre outros” (79).

Agora a pergunta: essa realidade e essas considerações, inteiramente aplicáveis à generalidade do trabalhador brasileiro, não levaria (rectius: leva) a que as empresas, até para cumprir a sua função social, permitissem/permitam aos seus empregados o uso da Internet e do e-mail corporativo para questões suas, alheias ao trabalho, desde que sem prejuízo ao mesmo?

Essa pergunta, é bom frisar, reconhece, sendo mesmo premissa para sua formulação, que, se há algo que não se discute, é a importância da empresa para a sociedade contemporânea.

O preclaro jurista Fábio Konder Comparato, superiormente observou que (80):

“Se se quiser indicar uma instituição social que, pela sua influência, dinamismo e poder de transformação, sirva como elemento explicativo e definidor da civilização contemporânea, a escolha é indubitável: essa instituição é a empresa.

É dela que depende, diretamente, a subsistência da maior parte da população ativa deste país, pela organização do trabalho assalariado.

É das empresas que provém a grande maioria dos bens e serviços consumidos pelo povo, e é delas que o Estado retira a parcela maior de suas receitas fiscais.

É em torno da empresa, ademais, que gravitam vários agentes econômicos não assalariados, como os investidores de capital, os fornecedores, os prestadores de serviços.

Mas a importância social dessa instituição não se limita a esses efeitos notórios. Decisiva é hoje, também, sua influência na fixação do comportamento de outras instituições e grupos sociais que, no passado, ainda

recente, viviam fora do alcance da vida empresarial. Tanto as escolas quanto as Universidades, os hospitais e centros de pesquisa médica, as associações artísticas e os clubes desportivos, os profissionais liberais e as forças armadas – todo esse mundo tradicionalmente avesso aos negócios viu-se englobado na vasta área de atuação da empresa. A constelação de valores típica do mundo empresarial – o utilitarismo, a eficiência técnica, a inovação permanente, a economicidade de meios – acabou por avassalar todos os espíritos, homogeneizando atitudes e aspirações”.

Então, pode se concluir com o grande juslaborista José Affonso Dallegrave Neto, que (81):

“Hodiernamente, a verdadeira e lúdima empresa é vista como uma instituição social, sendo inelutável sua função social e de valorização do trabalho, conforme se depreende da aplicação do art. 170, e incisos, da Carta Constitucional, sobretudo porque é nela que se aloca a maior parte da mão-de-obra produtiva do país, porque é ela a fornecedora de bens e serviços necessários à sociedade e ela que arrecada os tributos que compõem o patrimônio do Estado”.

Pelo valor de seus ensinamentos e ligação com o que ora se procura estabelecer, vale lembrar Alfredo Lamy Filho (82), e suas pertinentes observações:

“No conhecido Relatório Sudreau (encomendado pelo governo francês, sobre a Reforma da Empresa, de 1975) foi dito:

'Esse papel motor da empresa é um dos traços dominantes de nosso modelo econômico: por seu poder de proposição, a empresa é a fonte de criação constante da riqueza nacional; ela é também lugar de inovação e de promoção.'

E adiante:

'A empresa é, igualmente, um campo de iniciativa pessoal. Ela oferece, a cada um, um itinerário de promoção’.

Prosseguindo, vale reproduzir outra lembrança do insigne jurista que venho de citar:

“invoquemos a palavra de Francis-Paul B  noit que, ao lançar a revista Connaissance Politique, dedicou o primeiro número, de 1983, integralmente, ao exame da problemática da empresa, e explicou:

'Por que a empresa é objeto deste primeiro número? Porque ela está no coração do debate político atual.

É na empresa que se realizam -no seio de sociedades como a nossa, na qual a economia repousa sobre o desenvolvimento das ciências, das técnicas e da indústria - as adaptações que implicam a evolução do saber, dos meios e das mentalidades. Com a revolução tecnológica que vivemos, o homem criou utilidades novas; essas utilidades mudam as condições de vida, e podem mudar o próprio homem. São as empresas que, fundamentalmente, têm feito face aos difíceis problemas de iniciativa, do controle -e da aceitação também- dessas transformações.

É a empresa o quadro de reencontro dos homens para a ação em comum que assegura a existência. É na empresa -sejam patrões, executivos, técnicos, empregados ou trabalhadores- que os mais capazes de iniciativa, de esforço, de responsabilidade, os mais dotados, os mais hábeis, os mais trabalhadores, se põem a serviço dos outros, para a criação de riquezas, das quais se beneficia a humanidade por inteiro. É também na empresa que se

exprimem as tensões no que concerne à partilha dos papéis e do proveito entre todos os que contribuem para a produção'.

E, pouco depois:

'Meio de vida, lugar de criação, de adaptação, de cooperação, mas também de confrontação, a empresa tornou-se, com a família, a instituição essencial da sociedade' (83).

Por óbvio, uma posição de tão grande proeminência, de tamanha relevância, traz consigo obrigações e responsabilidades, da mesma envergadura, o que é natural e faz parte da roda da vida, pois, sempre, nos mais diversos campos de atuação dos indivíduos, e a empresa é um deles, quanto maior a importância que se têm, maiores as responsabilidades que também se têm, de modo que não basta enaltecer as empresas, embora se justifique esse agir, mas é preciso, outrossim, lembrar, no mesmo tom, suas responsabilidades para com o meio em que atua.

Como diz José Marcelo Martins Proença:
“Acatada e reconhecida a influência da empresa sobre o meio que atua, deriva o reconhecimento da necessidade de impor obrigações positivas às empresas”(84).

Ainda é Comparato (85) quem adverte, embora tendo sob as vistas a Constituição Federal anterior, mas em ensinamento perfeitamente válido para a atual, que:

“A liberdade de iniciativa, entendida como liberdade de criação empresarial ou de livre acesso ao mercado, somente é protegida enquanto favorece o desenvolvimento nacional e a justiça social”.

Vale realçar que o excerto infra-transcrito não é de autoria de um doutrinador especialmente voltado ao Direito do Trabalho, embora seja um jurista do maior valor - e para sê-lo a preocupação com o social parece desde sempre inafastável, ainda que tendo sob as vistas tanto a anterior Lei Maior, como o anterior Código Civil - deixa bem claro a indisputável importância da função social, também no âmbito da empresa, importância essa maior ainda, após a publicação da Magna Carta e do Código Civil hodiernamente em vigor; é ainda o festejado Fábio Konder Comparato quem nos brinda com os ensinamentos que seguem (86): *“Ora, ninguém sustentará, nem mesmo os últimos partidários da 'mão invisível' regulando o mercado, que não possa jamais haver conflito ou incompatibilidade, entre o objetivo societário de*

lucro e o dever legal de a companhia exercer uma função social. Verificando-se essa colidência de fins em concreto, qual a solução jurídica? Parece óbvio que ela se encontra na prevalência dos fins sociais, tal como expressos nos princípios do art. 160 da Constituição. De resto, é exatamente nesse sentido que a Lei de Introdução ao Código Civil orienta a ação do Judiciário (art. 5º); o atendimento aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum”.

De todo exposto, bem pode se extrair que, sem abalar o direito de propriedade, que continua a existir, para legitimá-lo, há acrescentar o respeito e a consideração devidos à sua função social, o que bem se explica e fundamenta pelas razões acima expostas, que atestam a relevância da instituição empresa, e como dela dependem, para sua subsistência, cada vez mais - e mais - segmentos da sociedade; de mencionar que, não obstante não se possa olvidar e/ou diminuir essa importância, ela existe, também, porque a sociedade aceitou, admitiu e colaborou, não-raro decisivamente, de uma forma ou de outra, para isso, tendo-a como relevante para que as necessidades da coletividade à sua volta pudessem ser melhor satisfeitas, assim:

“A empresa é uma instituição social, isto é, é um agente da sociedade criado com a finalidade de satisfazer necessidades sociais. A sociedade concorda com a criação de empresas porque as considera benéficas ao corpo social. Esse é o fundamento moral da existência de organizações econômicas. E mais: as organizações econômicas são autorizadas a funcionar pela sociedade e operam sob formas permitidas pela sociedade” (87).

E designadamente quanto ao crescimento da empresa, não se pode esquecer que, sob certo aspecto, esse sucesso teve lugar porque a sociedade, por meio do Estado, de certa forma, permitiu que tal ocorresse, e isso exige, em contrapartida, uma preocupação crescente, uma responsabilidade maior da empresa para com o meio em que se situa, o que a sociedade, por meio do Estado, pode (rectius: tem o direito) de reclamar:

“Se a empresa cresceu a ponto de se sobrepor a determinados Estados, são justamente eles que, reconhecendo essa sua nova dimensão, estabelecem normas visando estipular retribuições destas para com a sociedade, nas quais estão inseridas. Reconhecendo que esse redimensionamento empresarial só foi possível graças a um

'afrouxamento' da interferência estatal, a responsabilidade da empresa passa a ser vista justamente como uma forma talvez de preencher esse espaço deliberadamente afastado pelo Estado”(88).

No que concerne, especificamente, a função social da propriedade, vale sempre situar que ela não implica em retirar poderes de quem a possui, nem retira e/ou diminui seu valor (o da propriedade), mas tem por escopo evitar o uso com uma visão predominantemente e/ou absolutamente individual, sem considerações para com os outros - que, agora, devem ser considerados -, quase ou mesmo egoisticamente, ou, ainda, usada contrariamente ao que a sociedade poderia – pode - imaginar como razoável utilização; para o culto José Barros Correia Junior (89):

“A despeito de ter perdido grande parte da sua condição absoluta com o término do Estado Liberal e advento do Estado Social, a propriedade ainda tem muita importância no Estado capitalista sendo, se não mais o único e absoluto, mas um dos principais meios de subsistência do indivíduo.

Para tanto, deve a propriedade cumprir com sua função social; somente então ela poderá ser considerada verdadeiramente legítima. A exigência do cumprimento da função social não ilide o direito à propriedade, apenas faz com que este direito seja utilizado em prol de uma coletividade ao invés de contra ela, como possibilitava o Estado Liberal”.

Em sequência, dilucida o ilustre jurista acima citado: *“a função social é o princípio pelo qual se repudia a concepção da propriedade como mera fonte de um poder individual, passando a impor ao proprietário o dever de exercer seu direito objetivando o benefício de outrem e não apenas de exercê-lo sem prejuízo de outrem, como antigamente se encarava a propriedade”*(90).

Afinada com esse modo de ver, a culta Adriana Calvo assim expõe:

“A atual Constituição Federal afirma que ‘é garantido o direito de propriedade’ (art. 5º, XXII, CF) e que ‘a propriedade atenderá a sua função social’ (art. 5º, XXIII, CF). A Constituição assegura toda e qualquer propriedade, desde a imobiliária até a intelectual.

A expressão ‘função social da propriedade’ é um conceito que implica num caráter coletivo, não apenas individual. Significa dizer que a propriedade não é um direito que se exerce apenas pelo dono de alguma coisa, mas também que esse dono exerce em relação a terceiros”(91).

Possível, então, inferir que, como dito, a propriedade, naturalmente, deve ser útil a quem a possui, mas não pode redundar em prejuízos aos outros, e mais, pois não basta exercer os direitos de proprietário sem prejudicar os outros, preciso é exercê-los com atenção a esses outros, ou como, de maneira irresponsável, assevera o festejado Eros Roberto Grau:

“O que mais releva enfatizar, entretanto, é o fato de que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário – ou a quem detém o poder de controle, na empresa – o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte da imposição de comportamentos positivos – prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer – ao detentor do poder que deflui da propriedade” (92).

Aliás, a não se dar essa dimensão à função social, que outra poderia ser-lhe dada, sem que se corresse o risco de vê-la esvaziada, com funções mais retóricas (o que tanto agradaria a certos segmentos) do que de promoção de um maior bem-estar social?

Destarte, sob essa perspectiva, a função social, na voz de renomados doutrinadores, implica num poder-dever, porquanto, a par dos poderes de proprietário, tradicionalmente reconhecidos, acrescenta deveres, também de proprietário, para com a coletividade onde se encontra; vale conferir o magistério de Sérgio Botrel: *“A doutrina tem manifestado o entendimento de que o reconhecimento e a imposição da função social da propriedade imputam ao proprietário deveres junto à coletividade, consistindo a propriedade, portanto, um verdadeiro poder-dever”*(93).

Esse o ensinamento, de alguns lustros já, do mestre de todos, Fábio Konder Comparato (94):

“Cumpre, preliminarmente, definir os conceitos e evitar os contra-sensos. Quando se fala em função social da propriedade não se indicam as restrições ao uso e gozo dos bens próprios. Mas a noção de função, no sentido em que é empregado o termo nesta matéria, significa

um poder, mais especificamente, o poder de dar ao objeto da propriedade destino determinado, de vinculá-lo a certo objetivo. O adjetivo social mostra que esse objetivo corresponde ao interesse coletivo e não ao interesse próprio do dominus: o que não significa que não possa haver harmonização entre um e outro. Mas, de qualquer modo, se está diante de um interesse coletivo, essa função social da propriedade corresponde a um poder-dever do proprietário, sancionável pela ordem jurídica”.

Em acréscimo ao que já havia explicado, Sérgio Botrel aduz: *“pode-se afirmar que a função social da propriedade consiste em contribuir para a dignidade de seu titular (tanto no âmbito existencial como no âmbito patrimonial, isto é, seja mediante a utilização natural do objeto da propriedade, seja por meio da extração de frutos da exploração do objeto), sujeitando-se o exercício dessa liberdade, contudo, à preservação da liberdade e dignidade dos demais membros da sociedade”(95).*

Esses valiosos ensinamentos, quanto à preocupação que se há de ter para com os outros, uma vez transportado para o ambiente da empresa, e mais designadamente a uma relação de emprego, não

autorizariam (rectius: dariam forte sustentação) a idéia de que os benefícios dos avanços tecnológicos devem servir à todos, de modo que aos empregados, respeitando-se sua privacidade, deve ser permitido o uso do e-mail corporativo, de forma mais livre, sempre sem abuso e sem prejudicar o serviço, pena de não restar atendida, em uma de suas manifestações, a função social da empresa? A culta Ana Paula Pavelski já observou que (96): *“afrontar os direitos de personalidade dos empregados constitui abuso do poder diretivo do empregador e quebra da função social da empresa. O empreendimento que cuida de realizar sua função social não está atento tão somente às prestações patrimoniais como salários, adicionais e outras vantagens previstas no art. 7º da Constituição e na CLT, mas também cuida da pessoa, dos direitos de personalidade do trabalhador, de forma a não afrontá-la porque, como se descreveu anteriormente, o mote dos valores constitucionais vigentes tem como objetivo a valorização da pessoa”*.

Olvidar não se pode, que há de ser reputado impostergável escopo do Estado, proporcionar a todos uma vida digna, e hoje, por razões diversas, umas nem tão justificáveis, o Estado brasileiro, sozinho, não tem como

chegar próximo a tão elevado desiderato, precisando do concurso das empresas para se aproximar desse nobre objetivo – ou reduzir um pouco a olímpica distância entre onde está o marco de sua ação e aquele em que deveria estar -, o que se mostra razoável – não quanto à inoperância do Estado, mas quanto atribuir essa responsabilidade às empresas -, pelos motivos acima mencionados, atento ao espaço e relevância que as empresas ocupam no orbe contemporâneo, e que isso não tem como ser alcançado sem a decisiva participação dos que com ela se envolvem, se comprometem e dedicam; bem desenha esse quadro o preclaro Rodrigo Trindade de Souza, com o seguinte asserto: *“A obrigação estatal de obrar para a dignificação da vida dos indivíduos passa a ser também projeto compartilhado pela iniciativa empresarial”*(97).

Talvez ampliando esse quadro, detalhando paisagens, a colocação que ora se reproduz: *“A evolução da atividade negocial acabou levando a empresa a desempenhar importante função social, compondo interesses e exercendo tarefas que, no passado, eram do Estado, como a geração de empregos (especialmente na época do chamado Estado social), o atendimento da saúde e da*

educação (hoje integrando os benefícios geralmente apresentados aos empregados), o atendimento às comunidades (hoje prestado pelas empresas engajadas em grandes movimentos sociais). O empresário não está, pois, voltado apenas para seus interesses particulares (como obter lucro) ou para os de sua empresa (como ganhar o mercado e eliminar concorrentes), inserindo-se em um mundo cada vez mais globalizado e interligado pelos interesses mais diversos” (98).

Ainda no que toca a arregimentação da empresa nessa empreitada, de oferecer uma vida digna a todos, conquanto acredite tenha já restado devidamente demonstrada a existência de fortes motivos para isso, creio interessante referir colocações feitas por dois eminentes doutrinadores, um, Alfredo Lamy Filho, salientando que a empresa deve atentar para os interesses da sociedade no meio da qual se insere, atento a que as decisões que toma vão muito além de seu objeto social, repercutindo no meio social, e outro, José Affonso Dallegrave Neto, desenvolvendo o porquê de se atribuir uma maior responsabilidade social à empresa; assim se expressam, respectivamente:

“O dever social da empresa traduz-se na obrigação que lhe assiste, de pôr-se em consonância com os interesses da sociedade a que serve, e da qual se serve. As decisões que adota -como vimos- têm repercussão que ultrapassam de muito seu objeto estatutário, e se projetam na vida da sociedade como um todo. Participa, assim, o poder empresarial do interesse público, que a todos cabe respeitar”(99), e “na mesma proporção que se defende a diminuição do tamanho do Estado e o alargamento da iniciativa privada, como quer a ideologia Neoliberal, deve-se também pugnar pela maior responsabilidade social da empresa. E isso não é apenas uma questão de lógica, mas de coerência científica (se é que existe coerência na ideologia e na racionalidade do mercado)”(100).

Dinaura Godinho Pimentel Gomes expôs, de maneira muito clara, a dificuldade que tem o Estado de, num mundo globalizado (para alguns mais, é verdade, para outros vestiria melhor o vocábulo “achatado”) de cuidar e dar conta dos problemas sociais, o que, até para preservação do tecido social, leva a que a sociedade se organize e atue, e aqui entra a empresa, que, sem deixar de perseguir seus

objetivos econômicos, passa atuar de maneira mais solidária e humana, é dizer, com preocupação com o social:

“No mundo atual de tendência cada vez mais globalizante, não se pode mais reservar unicamente ao Estado a responsabilidade pela solução dos problemas sociais. A realidade impõe que se desenvolva a participação cidadã que propicie a redefinição dos papéis do Estado e do mercado ‘pelo fortalecimento dessa sociedade civil mediante a atuação organizada dos indivíduos, grupos e associações’. E é nesse contexto, que se realça o caráter institucional da empresa como comunidade capaz de realizar plenamente sua destinação econômica e social, porém de modo bem mais humano e solidário” (101).

Bem é de ver que essa atuação que se pretende da empresa pode ir além da função social que se lhe exige observe, passando para o campo da responsabilidade social, de alcance mais amplo, por um lado e de menor exigibilidade, diferença essa bem apontada por Luiz Fernando de Camargo Prudente do Amaral, ao dilucidar que:

“A previsão legal de institutos que impõem a função social à propriedade e lhe delimitam a incidência é

de suma importância, inclusive, para que se diferencie a função social da empresa da responsabilidade social desta última, a qual é por vezes denominada cidadania empresarial. Aquela, por encontrar previsão legal, é dotada de certo grau de coercitividade emanada da própria norma que a prevê. Esta, no entanto, encontra-se no plano da liberalidade do empresário, no que tange ao auxílio a terceiros que não estejam envolvidos diretamente em sua atividade empresarial, ficando muito mais no plano da fraternidade e da beneficência do que da legalidade”(102).

Adriana Baina, quanto à responsabilidade social da empresa, reproduz definição de Fernando Almeida, qual seja (103):

“A responsabilidade social corporativa é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando, simultaneamente, a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo”.

Nessa linha, Rachel Sztajn, lembra que (104): *“Responsabilidade social está ligada a direitos sociais, aos previstos no Capítulo II da Constituição Federal de 1988,*

entre os quais destaco a saúde, o trabalho, a assistência aos desamparados. Embora nem todos sejam de responsabilidade direta de particulares exercentes de atividades econômicas, tende a crescer, entre empresários privados, a responsabilidade com o bem-estar coletivo, segundo modelo de solidariedade empresarial”.

Claro está que, ao falar em responsabilidade social, não se está negando o direito ao lucro do titular da empresa, mas se cogita de ações que contribuam, numa visão geral, para a melhoria de vida de todos, como dito, e no que nos toca de momento, a uma valorização e/ou desde sempre devida consideração para com a pessoa do trabalhador, com o que dar-se-ia uma nova feição à sociedade; Gil Duarte da Silva, no particular, observa que: *“Sem que se negue o lucro, no entanto, com atitudes práticas que realmente valorizem o trabalho/trabalhador, a empresa socialmente responsável deve assumir sua função de mudar a sociedade”* (105).

Estou em que nada mais razoável do que uma atenção assim para com os trabalhadores, por parte de uma empresa, eis que, por maior que seja a capacidade empreendedora de seus titulares, ou dos que por ela

profissionalmente respondem, sem o efetivo envolvimento dos que nela mourejam com os objetivos empresariais, alcançá-los passa a ser algo difícil, talvez reste irreparavelmente comprometido; o impoluto e ainda há pouco citado Gil Duarte da Silva (106), em boa hora, reproduz ensinamentos de destacado executivo, Akio Morita, que tomo a liberdade de transcrevê-los também:

“Ninguna teoría, ni plan, ni política gubernamental hace que una empresa triunfe: eso solo lo puede conseguir la gente. La misión más importante de un gerente japonês es desarrollar una sana relación com sus empleados, crear dentro de la sociedade comercial um sentimiento de família, la sensación de que sus empleados y directivos comparten el mismo destino...”.

Ora, se é o trabalhador quem produz e contribui, em muito, para que sejam atingidas as metas empresariais, nada mais justo do que reconhecer essa realidade, permitindo-lhe, em contrapartida, elevar suas condições pessoais, no nosso caso, com o acesso mais livre à internet e ao e-mail corporativo, *“Sendo assim, um foco*

novo deve ser demarcado: o da necessidade de colocar o trabalhador como o pressuposto do crescimento empresarial, motivo pelo qual é preciso adequar seus conhecimentos às novas exigências da economia, elevando suas condições de trabalho e de vida” (107).

Fica difícil, por vezes, imaginar como razoavelmente esperar que a empresa assuma uma responsabilidade social, o que sempre lhe custará algo, quando se sabe de sua busca por lucro; a resposta, no entanto, não é tão complexa como se poderia avaliar, num primeiro momento, e diz com os resultados muito positivos e animadores, junto aos clientes e consumidores, que a empresa muito provavelmente obterá por ser tida à conta de uma empresa engajada com as questões sociais, cabendo notar que, consoante estudos levados a efeito, essa postura tem tudo para aumentar seus negócios, até com a valorização de suas ações, e também maior margem de lucro; aplica-se ao aqui exposto o estudo de Rachel Sztajn, para quem (108):

“As práticas, em geral, são benemerentes, o que significa custo, monetário ou não, para as sociedades e, é claro, as sociedades comerciais visam o

lucro, portanto, não se imagine que as companhias traçarão políticas administrativas fugindo de seu objeto social, distribuindo os resultados a terceiros, não sócios ou empregados. Não se visa transformá-las em instituições de caridade; bem ao contrário, supõe-se que a opção por tais práticas tenha em mira o aumento dos resultados econômico-financeiros. Estudos levados a cabo por economistas comparando, no exterior, resultados de sociedades que têm políticas socialmente responsáveis com as que as ignoram, demonstram que adotar práticas sociais responsáveis leva a aumento dos resultados, indicando, portanto, tendências de que o compromisso empresarial com comportamentos éticos resultará em avaliação favorável do mercado, provocando reflexo positivo no preço das ações negociadas em bolsa. Vale dizer, os acionistas serão premiados pelas boas ações das companhias investidas”.

Luiz Fernando de Camargo Prudente do Amaral, com argúcia, observa que, na maior parte das vezes, o retorno às empresas, aparentemente envolvidas em programas de responsabilidade social é maior, bem maior, do que o que destinam para tanto; suas, as palavras que se seguem: “Ademais, no que concerne à responsabilidade

social, por mais que grandes empresas se coloquem como titulares de programas dessa natureza, há que se afirmar que a dita cidadania empresarial está, no mais das vezes, vinculadas a programas que acabam por aumentar a rentabilidade das empresas sem implicar a proporcional melhora do contexto social. Ou seja, sob o argumento da responsabilidade social, grandes empresas aumentam seus rendimentos, passando boa imagem aos seus consumidores, mas, na realidade, não exercem essa responsabilidade de sorte proporcional aos lucros que auferem, por mais que divulguem a obediência à essa proporcionalidade.”(109).

Observo que não empolga mais o argumento de que a empresa, por ter em mira o lucro, não teria motivo para se envolver em ações desse tipo, argumento esse decididamente rebatido, por impermeável ao que se passa no mundo presente, preso que está a modos de ver já vencidos, sem a atenção devida para a influência, cada vez maior, da empresa no mundo contemporâneo e o que isso traz de responsabilidade, tudo como salientado nas linhas transatas; assim, já se asseverou que (110):

“Muitos sustentam que essa não seria uma função do empresário. Isto é, o que o empresário busca é o lucro, não tendo dever algum em relação ao resto da sociedade. Esse argumento é digno daqueles que se prendem ao passado e ignoram a nova realidade social”.

E de fato, a idéia da desvinculação da empresa das questões sociais e consequente responsabilidade social não vinga mesmo, pois, atualmente, não se entende mais como fim da empresa a obtenção de lucro, o qual é tido como uma recompensa pelo risco assumido por aquele que aceita investir em algo que se quer produtivo: *“A principal razão de ser da empresa não é produzir lucros nem fazer com que seus acionistas enriqueçam. A missão da empresa é produzir e distribuir bens e serviços bem como criar empregos. Essa a função social das companhias privadas. O sistema que a sociedade definiu para a operação das organizações produtivas é o da livre iniciativa em regime de competição econômica. Quanto ao lucro, a sociedade considera-o legítimo, entendendo-o como a justa recompensa a ser recebida pelos investidores que aceitam correr o risco de aplicar seu capital em um empreendimento produtivo”*(111).

A bem da verdade, não se trata de posicionamento recente, como se vê do excerto infra:

“Muitos autores caracterizam a empresa privada como tendo por finalidade específica o lucro, o que não se afigura correto. Esta conceituação está superada, porque o lucro é antes um resultado da atividade empresarial, e não uma finalidade em si. Decorre o lucro da diferença entre o rendimento auferido em determinado período e as despesas oriundas da aplicação dos fatores produtivos na realização do processo econômico da criação de bens ou prestação de serviços.

O lucro constitui índice da vitalidade e condição de eficiência e não uma característica inerente à empresa. O espírito de lucro pode ser o móvel psicológico do empresário, não porém a finalidade própria da empresa.

Elucida o economista Dorival Teixeira Vieira: ‘Se considerássemos o lucro um atributo definidor da empresa, esta deixaria de existir, quando o resíduo fosse nulo ou negativo. No entanto, empresas de economia mista ou pública persistem durante longos períodos, apesar de sofrerem prejuízos, e outras se organizam com o objetivo de prestar serviços pelo custo. Outras ainda, em determinados

períodos, estabelecem antecipadamente uma política de lucros nulos ou de prejuízos temporários’ (A Empresa Moderna e o Papel da Gerência, in Problemas Brasileiros, n. 83, pág. 38)”(112).

Nessa linha, consoante Gladston Mamede, *“como teria dito um administrador da Norddeutscher Liyod, a companhia não existia para dar lucro aos acionistas, mas para navegar barcos sobre o Rio Reno”* (113).

Como se vê, há um clima todo favorável e mesmo de cobrança das empresas, para que cumpram com sua função social, e mais ainda, assumam sua parcela de responsabilidade social, tudo isso visando mais justiça social, com uma vida digna para todos, o que passa por possibilidades de evolução e progresso pessoais, aí, a pergunta que fica ecoando nos ouvidos dos que pousam os olhos na situação do empregador que obsta o seu empregado de usar, para fins particulares, seu e-mail corporativo, e ainda de navegar pela internet: aquele que trabalha como empregado pode ficar fora desse momento, ou melhor, pode ficar excluído das preocupações com uma vida digna, com maiores possibilidades de evolução e progresso pessoais? A empresa pode sair alardeando que cumpre com sua função

social, assume sua parcela de responsabilidade social, procurando passar uma boa imagem para seus clientes e consumidores, no sentido de sua preocupação para com os setores da sociedade que atravessam mais dificuldades e, com rigor draconiano, vasculhar os e-mails de seus empregados, impedindo-os de tratar, por esse meio, de assuntos seus, bem como de navegar por sítios da internet, sem prejuízo, sempre insisto, da execução de seu trabalho, e isso num mundo em que, como demonstrado linhas acima, os meios informáticos passam a ser essenciais, como meio de interação e aumento de informações/conhecimento? Não seria um procedimento especioso este? Para o público externo, se passa a aparência de preocupação com o social, por conferir prestígio, preocupação essa que não encontra, curiosamente, ressonância no e para o público interno, ou seja, não há, em relação aos empregados, a mesma preocupação em oferecer melhores condições para que progridam e possam evoluir, sempre tendo em vista o objetivo final de propiciar uma vida digna para todos, ao reverso, ficam proibidos de navegar pelos sítios da internet, e interagir com os outros, pelo e-mail corporativo, ainda que com colegas de trabalho, o que, a par de agredir a

privacidade/intimidade do obreiro, ainda olvida que: *“o direito à intimidade, como subespécie dos direitos da personalidade, é ponto limitador da atuação do empregador, bem como atua no momento laborativo e de socialização dos empregados entre si”* (114).

Mas, não é só a função social da empresa, nem apenas a sua responsabilidade social, que falam em prol da utilização pelo empregado do e-mail corporativo – e também da visita a sites da internet -, o princípio da solidariedade, também constitucional, quer – e deve ter – seu espaço nessa questão.

Porém, antes de demonstrar o que acima disse, da relevância do princípio da solidariedade no tema em foco, deve ficar claro que esse princípio, a cada dia, ganha maior importância e atualidade, constando em diversas constituições modernas, na do Brasil também, e como assevera Marciano Seabra de Godoi (115):

“Se se verificam os textos das Constituições contemporâneas, impressionam as constantes referências ao valor da solidariedade social. A Constituição italiana de 1947 dispõe em seus Princípios Fundamentais que

a República ‘exige o cumprimento dos deveres inescusáveis de solidariedade política, econômica e social’ (art. 3º). O preâmbulo da Constituição brasileira de 1988 aponta para o ideal de uma ‘sociedade fraterna’, enquanto seu art. 3º reputa a construção de uma ‘sociedade livre, justa e solidária’ como o primeiro dos objetivos fundamentais da República. Esses dispositivos mostram uma clara influência da Constituição portuguesa de 1976, cujo art. 1º declara o empenho da República em construir uma ‘sociedade livre, justa e solidária’.

A Constituição espanhola de 1978 garante e reconhece em seu Título Preliminar a solidariedade entre as diversas regiões do país (art. 2º), e determina que ‘para fazer efetivo o princípio de solidariedade’ entre as regiões será constituído um Fundo de Compensação destinado a promover investimentos regionais (art. 158.2). No capítulo destinado aos princípios reitores da política econômica e social, a Constituição espanhola apóia a proteção e a melhoria da qualidade de vida e do meio ambiente na ‘indispensável solidariedade coletiva’ (art. 45.2).

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 traz dispositivos claramente vinculados ao valor da solidariedade. O Preâmbulo concebe todas as pessoas como ‘membros da família humana’, e no art. 1º dispõe que todos ‘devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade’.

Todas essas referências a textos constitucionais atuais são feitas para demonstrar que o valor da solidariedade social é algo totalmente gravado no ideal político das sociedades ocidentais contemporâneas”.

“O princípio da solidariedade, de dimensão constitucional”, como já foi dito (116), permite, atento a essa sua natureza, que se enxergue e compreenda seu escopo, bem sintetizado por Daniel Sarmento, ao apontá-lo como sendo a “construção de uma sociedade solidária, tal como projetada pelo constituinte, pressupõe o abandono do egocentrismo, do individualismo possessivo, e a assunção, por cada um, de responsabilidade sociais em relação àqueles que se encontrarem em situação de maior vulnerabilidade” (117).

O princípio da solidariedade nos lembra que devemos viver em harmonia com os outros, vivendo com o próximo, e não apesar do próximo, o que foi claramente dito por Carlos Augusto Alcântara Machado (118): *“O Direito precisa ser compreendido como um instrumento que regulamenta condutas visando fazer com que os seres humanos vivam com o outro e não apesar do outro”*, e como lembra Roberto Dromi, o homem não existe sozinho, mas coexiste com os outros homens: *“A concepção da pessoa como ‘substância individual de natureza racional’ não pode prescindir da consideração do social ou coletivo, não obstante sua condição accidental, pois o homem não existe ‘sem’ mais, mas sim ‘com’, coexiste com os demais e com a natureza, e esse coexistir constitui seu existir”* (119).

Como pontuado por Ernest B. Trattner (120): *“Quer o saiba, quer não, cada um de nós nasceu num universo e faz parte de um grande sistema cósmico; mas somente alguns poucos, em todos os tempos, compreenderam ou mesmo vislumbraram de longe a significação daquele”*; trata-se de uma verdade irrecusável, a de que nascemos, e por consequência, fazemos parte de um universo, o que deveria tornar natural a idéia de considerar o

próximo em nossas ações, o que não significa, logicamente, não atender às nossas necessidades, mas, sim, pensar nas do próximo e como poderemos colaborar para mitigá-las; assim, no ponto que de momento nos interessa, considerando que um empregado é alguém com quem o empregador deve viver, ou seja, viver com ele, e não apesar dele, deveria esse empregador preocupar-se em melhorar sua condição de vida, ampliando as possibilidades para que isso ocorra e não coarctando-as, e como já exposto linhas acima, nos dias atuais, a elevação e evolução da pessoa passa pelo acesso à internet e a interação –para o que serve o e-mail corporativo – com as outras pessoas, o que, repiso, não significa “liberar geral”, acarretando prejuízos ao serviço, cuida-se, apenas, de propiciar ao trabalhador condições para que ele se sinta e seja, efetivamente, mais pessoa, como as demais.

À essa altura, cabe registrar que o próprio direito mais se humaniza à medida que, de olhar individualista, que traz consigo a solidão ou, ao menos, um horizonte estreito e limitado, passe a enxergar as coisas com base no princípio da solidariedade entre as pessoas; bom evocar, agora, a seguinte lição: *“Novamente se traz à*

lembrança que, enquanto se acreditou que a maneira mais adequada de tutelar os seres humanos era aquela ligada à proteção da essência individual, ou o individualismo, a expressão do jurista era de desconsolada solidão: ‘o direito de ser homem contém o direito que ninguém me impeça de ser homem, mas não o direito a que alguém me ajude a conservar a minha humanidade’ [Gioele Solari]. O princípio da solidariedade, ao contrário, é a expressão mais profunda da socialidade que caracteriza a pessoa humana” (121).

Tenho como fora de dúvida que um campo no qual, mais do que altamente propício, é absolutamente indispensável a prática da solidariedade é o da empresa, atento a tudo o que já foi dito acerca de sua importância para o mundo contemporâneo e para a vida das pessoas; afirma essa necessidade o ilustre Carlos Aurélio Mota de Souza (122): “A solidariedade é necessária dentro da atividade produtiva, como buscam fazer os movimentos de responsabilidade social das empresas”; mesmo porque: “O exercício da solidariedade, a cidadania, a responsabilidade social e a busca do bem comum são valores da Humanidade, e nenhum cidadão pode se eximir da sua prática”(123), aliás, como diz o Professor Ricardo Lobo Torres (124), “A

solidariedade é uma decorrência da responsabilidade social do empregador”.

Destarte, também com esboço no princípio da solidariedade, de inferir que um empregador há de facultar ao seu empregado que se utilize, sempre com moderação, do e-mail corporativo e da internet, para fins seus, particulares, facilitando-lhe, desse modo, sua maior interação com outras pessoas, sua evolução e com isso sentir-se pessoa mais (rectius: devidamente) integrada ao mundo, de maneira mais plena e humana, que, em realidade, é o de que todo homem precisa e sente falta, e tudo leva a que o empregador faça isso, porquanto, como já se disse, “*Em cada homem estão todos os homens*”(125).

Acrescento que o princípio da solidariedade, atento aos valores e a idéia que traz em sua formulação, não pode ser tido, apenas, à conta de um ideal a ser atingido num superior grau de evolução da humanidade, não e não, ele já é de ser observado, pelo seu rasgo constitucional, no dia a dia do operador do direito, que deve (rectius: há) de levá-lo em conta, quando de sua atividade de interpretação do ordenamento jurídico e de alguma de suas normas, no sentido de identificar qual a direção a seguir; com pena de

mestre, dilucida o culto Marco Aurélio Greco que (126):
“Assim, a idéia de solidariedade social deve direcionar a interpretação do ordenamento positivo, de modo a obter o melhor sentido possível que possa ser extraído de cada dispositivo”.

Desse sentir não destoa a festejada Professora Maria Celina Bodin de Moraes, quando ensina que: *“A expressa referência à solidariedade, feita pelo legislador constituinte, longe de representar um vago programa político ou algum tipo de retoricismo, estabelece um princípio jurídico inovador em nosso ordenamento, a ser levado em conta não só no momento da elaboração da legislação ordinária e na execução das políticas públicas, mas também nos momentos de interpretação-aplicação do direito, por seus operadores e demais destinatários, isto é, pelos membros todos da sociedade”* (127).

E se eventualmente alguém entender que o princípio da solidariedade não tem esse alcance todo, peço que se volte para o âmago de seu ser, e pergunte, bem lá no seu íntimo, se e quantas vezes a necessidade de se sentir integrante de um grande todo, de algo maior do que a sua

isolada existência, para, assim, se ver integrante da humanidade toda, até para sentir que não está sozinho nesse mundo, não lhe sacudiu a alma; com fino e profundo conhecimento da alma humana, Max Nordau, há tempos, já observou (128): *“Cada um de nós tem momentos em que sente necessidade imperiosa de saber que faz parte de um grande todo, de se persuadir que na sua existência individual operam a existência da espécie e sua poderosa força vital, que seu desenvolvimento particular é a imagem minúscula do desenvolvimento em massa da humanidade”*.

Já me encaminhando para a conclusão deste singelo artigo, se, como demonstrado:

a) o controle do e-mail corporativo magoa a privacidade/intimidade do empregado; além do que, se um empregado quiser fazer algo de errado, v.g., passar um segredo da empresa, motivo apresentado como da maior relevância para justificar o controle, não precisa, necessariamente, do computador para fazê-lo, além do que a empresa tem outros meios, menos agressivos, de controle da atividade do empregado;

b) se a internet não é um meio seguro, podendo ser invadida com relativa facilidade por quem detenha os conhecimentos específicos para tanto, ou seja, independente do que o empregado faça ou deixe de fazer, pode ser descoberto o teor de uma correspondência eletrônica;

c) se o acesso ao e-mail corporativo do empregado permite ao empregador que passe e-mails como se fosse o próprio empregado, podendo até usar desse estratagema para impo-lhe uma justa causa;

d) se a devassa ao e-mail corporativo do empregado pode levar a devassa da correspondência de terceiros, que ligação alguma possuem com o dador de serviço;

e) se a função social da empresa, a responsabilidade social da empresa e o princípio da solidariedade levam a que o empregador faculte ao empregado o uso do e-mail corporativo, e também da internet, para fins particulares, desde que sem abuso, sem trocar o serviço pela tela do computador.

O que leva a que uma empresa opte por vasculhar o e-mail corporativo de seu empregado, não respeitando e não permitindo tenha ele um espaço de privacidade no uso de um computador?

Só lobrigo, de minha parte, duas razões para isso, a saber:

a) o exercício do poder, porquanto, como se não desconhece, o poder se alimenta com o seu exercício, precisa ser exercitado, precisa se fazer presente, sente necessidade de demonstração e de estender, sempre e sempre, o seu raio de ação, e a idéia de subordinação, ligada a de contrato de trabalho, mas, não poucas vezes, equivocadamente compreendida e, mais do que isso, mal exercida, ou exercida além e para fim diverso do que deveria sê-lo, faz com que alguns empregadores se sintam no “dever” de coibir aos seus empregados o uso do e-mail corporativo e da internet para fins seus, pessoais, ainda que moderadamente; e

b) a segunda razão que vejo para isso, tem a ver com a intensificação do trabalho (129), por meio da qual se exige mais e mais do trabalhador, dentro da mesma jornada

normal de trabalho, o que, no caso em exame, se traduz na eliminação de todo e qualquer intervalo que seria/é provocado, com o uso do e-mail corporativo e mesmo navegação pela internet, intensificação essa que, se por um lado, procura extrair mais e mais do obreiro, provocando-lhe um maior, bem maior desgaste, por outro pode levar a que uma ampliação do quadro de empregados, que talvez se desenhasse/desenhe necessária, não ocorra, situação essa que, a final, redundará em alguma vantagem para o empregador.

Desculpem-me os que pensam em sentido diverso, mas entendo que nenhum dos dois motivos justifica esse proceder, o primeiro, por sua feição rude e ultrapassada, nem reclama maior atenção, quanto ao segundo, cabe lembrar que a empresa, hoje, não pode pensar apenas em lucro, como já referido, logo, não pode valer-se dos novos recursos tecnológicos para tirar mais do que o humanamente razoável do trabalho que cada empregado pode oferecer, mesmo porque, como já se disse, se *“Em literatura, por exemplo, o que mais deve avultar, não é a paisagem, mas o homem osso e espírito, não a moldura, mas o quadro”* (130), da mesma forma, numa relação de emprego, o que mais deve avultar, não é a produção, o

resultado, o lucro, embora sejam aspectos da maior importância, mas sim o homem que trabalha, o homem de osso e espírito, que entrega parcela de sua vida no trabalho que executa, o que mais do que justifica possa um empregado utilizar seu e-mail corporativo e a internet para assuntos seus, sem exagero, sempre repito.

Como lembra o culto Eugênio Facchini Neto, citando Scheilla Regina Brevidei: *“A empresa é hoje o grande protagonista do mundo do trabalho e isto significa dizer que sobre ela se constroem relações de sobrevivência e da própria formação e expansão da personalidade. O trabalho, depois da família e da escola, é o locus do aprendizado de relações interpessoais e de superação de desafios intelectuais e emocionais, cuja carga simbólica é suporte da própria formação da personalidade”*(131); assim, não se pode perder de vista que a empresa tem de se ater ao fato de que, em seus domínios, as pessoas estão, constantemente, modelando o seu ser, o que implica possam ter condições de evoluir, de se aprimorar enquanto pessoas, para o que não contribui em nada se proibir ao empregado o uso do e-mail corporativo para questões suas, na maneira já tantas vezes mencionada no curso destas linhas.

Enfim, já se perdeu no horizonte, o tempo em que as empresas podiam se preocupar, exclusivamente, com seus interesses de lucro, agora, dela se espera mais, muito mais, eis que: *“La empresa no puede estar encauzada exclusivamente por el propósito inmoderado y desaprensivo de obtener utilidades o beneficios sino que debe propender al bien común del pueblo, desde que es un instrumento de producción en interés nacional”*(132), o que passa pela preocupação com o propiciar aos empregados meios para que se sintam mais plenamente pessoas, podendo interagir com os outros, evoluindo e aprimorando-se, o que, também como já referi, no momento em que vivemos, não pode dispensar o uso dos meios que a informática oferece.

Encerro com as palavras de Jacques Leclercq, pelo seu dimensionamento do valor trabalho, o qual, em termos do mundo de hoje, como venho sustentando ao longo deste, empresta maior vigor ao argumento de que ao empregado deve ser facilitado, e não dificultado, o acesso, para fins seus, do e-mail corporativo e mesmo da navegação pela internet, pois o homem, trabalhando embora como empregado, em prol daquele que o remunera, nem por isso deve ser tido como alguém que não

aspira fazer do seu trabalho o seu meio de progredir/evoluir na vida, o trabalho será/é o caminho que possibilitará seu desenvolvimento: *“É pelo trabalho que o homem utiliza o mundo para fazer dele um instrumento do seu próprio progresso; é ao trabalho que se deve todo o desenvolvimento humano, toda a civilização, tudo o que distingue o primitivo do civilizado e o homem do animal”* (133).

BIBLIOGRAFIA

01-Eduardo Goldstein, “La Inviolabilidad del Contenido del Correo Eletrónico Laboral o Empresarial del Trabajador por Parte del Empleador”, XIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – prof. Américo Plá Rodríguez”, 2008, Fundación de Cultura Universitaria, página 43.

02-Patricia Spiwak Lew, “El Correo Electrónico em el Ámbito Laboral”, “Derecho Laboral – Revista de doutrina, jurisprudencia e informaciones sociales”, tomo XLVIII, nº 220, octubre-diciembre/2005, FCU-Fundación de Cultura Universitaria, página 736.

03-Giovanny Vítório Baratto Cocicov, “Atentados aos Direitos de Personalidade na Seara Laboral: Contribuições à Responsabilização civil Objetiva”, Revista de Direito do Trabalho, ano 34, nº 129, jan-mar/2008, RT, página 96.

04-Eduardo Goldstein, “La Inviolabilidad del Contenido del Correo Eletrónico Laboral o Empresarial del Trabajador por Parte del Empleador”,

XIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – prof. Américo Plá Rodríguez”, 2008, Fundación de Cultura Universitaria, página 43.

05-Liliana Minardi Paesani, “Direito e Internet- Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil”, Editora Atlas, 4ª edição, página 08.

06-Newton De Lucca, “Aspectos Jurídicos da Contratação Informática e Telemática”, Saraiva, 2003, página 132.

07-Regina Linden Ruaro e Eugênio Hainzenreder Júnior, “A Eficácia dos Direitos Fundamentais à Intimidade e à Vida Privada na Relação de Emprego: O Monitoramento de Dados Eletrônicos Pelo Empregador Público e Privado”, “Justiça do Trabalho”, ano 21, nº 246, junho de 2004, HS Editora Ltda, PA, página 19.

08-Daniela Alves Gomes, “Direito a Intimidade do Empregado”, Suplemento Trabalhista LTr 148/05, ano 41, 2005, página 665.

09-Luiz Manoel Gomes Junior, “O Controle Jurisdicional das Mensagens Veiculadas Através da Internet”, “Revista Jurídica de Osasco – RJO”, volume 04/99, página 90.

10-frase extraída do livro de Liliana Minardi Paesani, “Direito e Internet- Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade

11-ensinamento extraído do livro Liliana Minardi Paesani, “Direito e Internet- Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil”, Editora Atlas, 4ª edição, página 12.

12-Newton De Lucca, “Aspectos Jurídicos da Contratação Informática e Telemática”, Saraiva, 2003, páginas 142/3.

13-Fábio Ulhoa Coelho, “Sabe aquilo que chamávamos privacidade?”, capturado no site do próprio autor, www.ulhoacoelho.com.br/site/pt/artigos/direito.

14-Amaro Moraes e Silva Neto, “Privacidade na Internet – um enfoque jurídico”, Edipro, 1ª edição, 2001, página 31.

15-Amaro Moraes e Silva Neto, “Privacidade na Internet – um enfoque jurídico”, Edipro, 1ª edição, 2001, página 31.

16-Amaro Moraes e Silva Neto, “Privacidade na Internet – um enfoque jurídico”, Edipro, 1ª edição, 2001, página 38.

17-Cynthia Semíramis Machado Vianna, “Da Privacidade como Direito Fundamental da Pessoa Humana”, “Revista de Direito Privado”, RT, volume 17, janeiro-março/2004, página 102.

18-Cynthia Semíramis Machado Vianna, “Da Privacidade como Direito Fundamental da Pessoa Humana”, “Revista de Direito Privado”, RT, volume 17, janeiro-março/2004, página 102.

19-Cynthia Semíramis Machado Vianna, “Da Privacidade como Direito Fundamental da Pessoa Humana”, “Revista de Direito Privado”, RT, volume 17, janeiro-março/2004, página 102.

20-Gabriel Chalita, **em sua apresentação** ao livro de Liliana Minardi Paesani, “Direito e Internet- Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil”, Editora Atlas, 4ª edição, página XI.

21-Regina Linden Ruaro e Eugênio Hainzenreder Júnior, “A Eficácia dos Direitos Fundamentais à Intimidade e à Vida Privada na Relação de Emprego: O Monitoramento de Dados Eletrônicos Pelo Empregador Público e Privado”, “Justiça do Trabalho”, ano 21, nº 246, junho de 2004, HS Editora Ltda, PA, página 20.

22–Renato de Andrade e Bernardo Menicucci Gross, “A Privacidade e o Usuário de Correio Eletrônico – Efeitos no Contrato de Trabalho”, capturado em 26.05.2010, em lexuniversal.com/pt/articles/915.

23-Ronaldo Maurílio Cheib, “O Direito do Trabalho dos Novos Tempos”, Lumen Juris, 2010, página 13.

24-Luiz Alberto de Vargas, “Direito de privacidade do correio eletrônico no local de trabalho: o debate nos Estados Unidos”, coordenadora Maria Madalena Tedesca, “Direito do Trabalho Necessário”, Livraria do Advogado Editora, PA, 2002, página 119.

25-Luiz Alberto de Vargas, “Direito de privacidade do correio eletrônico no local de trabalho: o debate nos Estados Unidos”, coordenadora Maria Madalena Tedesca, “Direito do Trabalho Necessário”, Livraria do Advogado Editora, PA, 2002, página 119.

26-Luiz Alberto de Vargas, “Direito de privacidade do correio eletrônico no local de trabalho: o debate nos Estados Unidos”, coordenadora Maria Madalena Tedesca, “Direito do Trabalho Necessário”, Livraria do Advogado Editora, PA, 2002, páginas 119/120.

27-Amaro Moraes e Silva Neto, “Privacidade na Internet – um enfoque jurídico”, Edipro, 1ª edição, 2001, página 42.

28-Liza Bastos Duarte, “O E-mail Como Meio de Prova”, “Revista da Ajuris”, ano XXX, nº 91, setembro/2003, páginas 178/9.

29-Roberto Senise Lisboa, “A Inviolabilidade de Correspondência na Internet”, “Direito e Internet – Aspectos Jurídicos Relevantes”, 2ª edição, Quartier Latin, 2005, página 524.

30-Sérgio Ricardo Marques Gonçalves, “E-mail x Empregados: É Legal o Monitoramento Pela Empresa?”, “Justiça do Trabalho”, ano 19, nº 218, HS Editora Ltda, PA, fevereiro/2002, página 75.

31-Joana Zago Carneiro, “O Monitoramento dos E-mails corporativos à Luz dos Princípios Constitucionais”, “Revista de Direito do Trabalho”, ano 33, nº 127, RT, jul-set/2007, página 89.

32-Ana Amélia Menna Barreto de Castro Ferreira, “Correio Eletrônico Corporativo – Aspectos Jurídicos”, “Revista de Direito do Trabalho”, ano 29, nº 110, abril-junho/2003, RT, página 17.

33–Maiores referências podem ser encontradas em Gustavo Filipe Barbosa Garcia, “Curso de Direito do Trabalho”, Editora Método, 2ª edição, página 299/302.

34-Maurício Godinho Delgado, “Curso de Direito do Trabalho”, LTr, 7ª edição, páginas 630 e seguintes.

35–capturado em www.europa.eu.int/comm/privacy, em 12.03.2011.

36-Alejandro Castello, “Límites del Control Tecnológico del Empleador”, coordenador Carlos E. Delpiazzi, “El Trabajo Ante las Nuevas Tecnologías – jornada Académica em homenaje al profesor emérito Américo Plá Rodríguez”, Fundación de Cultura Universitaria, 2010, Uruguai, página 51.

37-Emília Simeão Albino Sako, “Uso Laboral e Extralaboral do Correio Eletrônico e Internet. Controle Patronal Indevido ou Abusivo. Lesão aos Direitos Fundamentais de Segredo das Comunicações e Privacidade”, “Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região”, ano 35, nº 65, jul-dez/2010, páginas 704/6.

38-Emília Simeão Albino Sako, “Uso Laboral e Extralaboral do Correio Eletrônico e Internet. Controle Patronal Indevido ou Abusivo. Lesão aos Direitos Fundamentais de Segredo das Comunicações e Privacidade”, “Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região”, ano 35, nº 65, jul-dez/2010, página 706.

39-Antonio Silveira Neto e Mário Antônio Lobato de Paiva, “A Privacidade do Trabalhador no Meio Informático”, capturado no site *jusvigilantibus*, www.jusvi.com, página 09.

40-Pedro Nimo y Laura Arévalo, “El Correo Electrónico Laboral. Derecho a la Intimidad vs. Facultad de Vigilancia del Empleador”, “XIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – prof. Américo Plá Rodríguez”, 2008, Fundación de Cultura Universitaria, páginas 90/

41-Amaro Moraes e Silva Neto, “Privacidade na Internet – um enfoque jurídico”, Edipro, 1ª edição, 2001, páginas 48/9.

42-Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo Coelho, “Direito à Intimidade e à Privacidade – E-mail do Empregado”, “Justiça do Trabalho”, ano 20, nº 233, HS Editora Ltda, PA, páginas 47/8.

43-Patricia Spiwak Lew, “El Correo Electrónico em el Ámbito Laboral”, “Derecho Laboral – Revista de doutrina, jurisprudencia e informaciones sociales”, tomo XLVIII, nº 220, octubre-diciembre/2005, FCU-Fundación de Cultura Universitaria, página 745.

44-Patricia Spewak Lew, “Intimidad e Interceptación de las Comunicaciones Electrónicas”, inserido na obra “XV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Fundacion de Cultura Universitaria, página 113.

45-Patricia Spiwak Lew, “El Correo Electrónico em el Ámbito Laboral”, “Derecho Laboral – Revista de doutrina, jurisprudencia e informaciones sociales”, tomo XLVIII, nº 220, octubre-diciembre/2005, FCU-Fundación de Cultura Universitaria, página 740.

46-Roberto Senise Lisboa, “Quebra da Inviolabilidade de Correspondência Eletrônica por Violação da Boa-Fé Objetiva”, “Direito e Internet – Aspectos Jurídicos Relevantes”, volume II, Quartier Latin, 2008, página 601.

47-Zoraide Amaral, “Impactos da Internet no Contrato de Trabalho”, coordenador Roberto Rolland Rodrigues da Silva, “Internet e Direito (Reflexões Doutrinárias)”, Editora Lumen Juris, 2001, páginas 65/6.

48-Roberto Senise Lisboa, “A Inviolabilidade de Correspondência na Internet”, “Direito e Internet – Aspectos Jurídicos Relevantes”, 2ª edição, Quartier Latin, 2005, página 526.

49-Não desconheço trabalho posterior desse grande jurista, no qual ele abre algumas possibilidades de controle, mas é ao trecho supra-transcrito que me filio.

50-Luis Lizama, “Nuevas tecnologías pero antiguos problemas. El respeto a la intimidad de los trabajadores”, apud Patricia Spewak Lew, “Intimidad e Interceptación de las Comunicaciones Electrónicas”, inserido na obra “XV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Fundación de Cultura Universitaria, página 112.

51-Patricia Spiwak Lew, “El Correo Electrónico em el Ámbito Laboral”, “Derecho Laboral – Revista de doutrina, jurisprudencia e informaciones sociales”, tomo XLVIII, nº 220, octubre-diciembre/2005, FCU-Fundación de Cultura Universitaria, página 741.

52-Patricia Spiwak Lew, “El Correo Electrónico em el Ámbito Laboral”, “Derecho Laboral – Revista de doutrina, jurisprudencia e informaciones sociales”, tomo XLVIII, nº 220, octubre-diciembre/2005, FCU-Fundación de Cultura Universitaria, páginas 741/2.

53—a diferença conceitual entre privacidade e intimidade, não é desconhecida, mas não necessita de maior desenvolvimento no presente trabalho; de todo modo, para registro, transcrevo ensinamento de Dirley da Cunha Júnior: “ A vida privada não se confunde com a intimidade, pois é menos secreta do que esta. Não diz respeito aos segredos restritos da pessoa, mas sim à sua vida em família, no trabalho e no relacionamento com os seus amigos, enfim, a vida privada é sempre um viver entre os outros mas que também exige uma certa reserva. Podemos nos valer de um exemplo, para apresentar uma comparação. Enquanto uma família, constituída pelos pais e seus dois filhos, em seu relacionamento interpessoal, no recesso de seu lar, vive debaixo de uma vida privada, que só a ela diz respeito; os filhos, assim como os próprios pais, no recesso de suas individualidades, relativamente aos seus segredos, encontram-se sob a tutela da intimidade” – Dirley da Cunha Júnior, “Curso de Direito Constitucional”, Editora Podivm, 3ª edição, página 680.

54-Patricia Spiwak Lew, “El Correo Electrónico em el Ámbito Laboral”, “Derecho Laboral – Revista de doutrina, jurisprudencia e informaciones

sociales”, tomo XLVIII, nº 220, octubre-diciembre/2005, FCU-Fundación de Cultura Universitaria, página 738.

55-Eduardo Goldstein, “La Inviolabilidad del Contenido del Correo Eletrónico Laboral o Empresarial del Trabajador por Parte del Empleador”, XIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – prof. Américo Plá Rodríguez”, 2008, Fundación de Cultura Universitaria, página 48.

56-Eduardo Goldstein, “La Inviolabilidad del Contenido del Correo Eletrónico Laboral o Empresarial del Trabajador por Parte del Empleador”, XIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – prof. Américo Plá Rodríguez”, 2008, Fundación de Cultura Universitaria, página 48.

57-Mário Antônio Lobato de Paiva, “E-mail – Invasão de Privacidade”, “Revista de Direito do Trabalho”, ano 28, out-dez/2002, RT, páginas 182/3.

58-Wilson Ramos Filho e Fabiano Negrisoni, “Monitoramento e Rastreio do E-mail do Empregado Pelo Empregador: Precarização Judicial aos Direitos Fundamentais de Privacidade e de Sigilo de Correspondência”, coordenadores Grijalbo Fernandes Coutinho, Hugo Cavalcanti Melo Filho, Jorge Luiz Souto Maior e Marcos Neves Fava, “O Mundo do Trabalho”, volume I, LTr, página 487.

59-Euler Sinoir de Oliveira, “A Inconstitucionalidade da Violação de E-mail do Empregado pelo Empregador”, “Justiça do Trabalho”, ano 22, nº 261, HS Editora Ltda, PA, página 51.

60-Cristina Paranhos Olmos, “O Direito à Privacidade e a Reparação de sua Ofensa na Relação de Emprego”, “Revista de Direito do Trabalho”, ano 35, nº 133, jan-mar/2009, RT, página 77.

61-Cristina Paranhos Olmos, “O Direito à Privacidade e a Reparação de sua Ofensa na Relação de Emprego”, “Revista de Direito do Trabalho”, ano 35, nº 133, jan-mar/2009, RT, páginas 77.

62-Maria Lúcia Karam, “Escritos sobre a Liberdade-Liberdade, Presunção de Inocência e Direito à Defesa”, vol. 5, Editora Lumen Juris, RJ, 2009, página 02.

63-capturado do site do TST em 23.02.2011.

64-José Affonso Dallegrave Neto, “Compromisso Social da Empresa e Sustentabilidade – Aspectos Jurídicos”, Revista Ltr 71-03/349.

65-José Barros Correia junior, “A Função Social da Empresa na Ordem Econômica Constitucional”, Revista da ESMAL- Escola Superior da magistratura do Estado de Alagoas”, ano I, nº 1, jul-dez/2002, página 156.

66-José Afonso da Silva, “Curso de Direito Constitucional Positivo”, Malheiros Editores Ltda., 10ª edição, página 266.

67-Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo Coelho, “Direito à Intimidade e à Privacidade – E-mail do Empregado”, “Justiça do Trabalho”, ano 20, nº 233, HS Editora Ltda, PA, página 43.

68-Jane Reis Gonçalves Pereira, “Os Imperativos de Razoabilidade e de Proporcionalidade”, organizador Luís Roberto Barroso, “A Reconstrução Democrática do Direito Público no Brasil”, Renovar, página 196.

69-Patricia Spewak Lew, “Intimidad e Interceptación de las Comunicaciones Electrónicas”, inserido na obra “XV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Fundacion de Cultura Universitaria, página 116.

70-Uadi Lammêgo Bulos, “Curso de Direito Constitucional”, Saraiva, 3ª edição, 2009, página 445.

71-Alejandro Castello, “Límites del Control Tecnológico del Empleador”, coordenador Carlos E. Delpiazzo, “El Trabajo Ante las Nuevas Tecnologías – jornada Académica em homenaje al profesor emérito Américo Plá Rodríguez”, Fundación de Cultura Universitaria, 2010, Uruguai, página 46.

72-Rúbia Zanotelli de Alvarenga, “A Proteção aos Direitos Humanos Fundamentais de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro”, Revista Jurídica da Amatra 17ª Região, ano 5, nº 9, julho de 2008, vol. V, página 48.

73-Adriana Calvo, “O Conflito entre o Poder do Empregador e a Privacidade do Empregado no Ambiente de Trabalho”, Revista LTr, 73-01/70.

74-Adriana Calvo, “O Conflito entre o Poder do Empregador e a Privacidade do Empregado no Ambiente de Trabalho”, Revista LTr, 73-01/70.

75-Renato Cruz, com a colaboração de Cristina De Luca, Daniel Marinho e Ethevaldo Siqueira, realização do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2004, página 13, capturado em 12.02.2011, do site do Instituto Ethos, www.ethos.org.br.

76-Renato Cruz, com a colaboração de Cristina De Luca, Daniel Marinho e Ethevaldo Siqueira, realização do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2004, página 20, capturado em 12.02.2011, do site do Instituto Ethos, www.ethos.org.br.

77-Liliana Minardi Paesani, “Direito e Internet- Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil”, Editora Atlas, 4ª edição, página 11.

78-Helio Mattar, “Os Novos Desafios da Responsabilidade Social Empresarial”, “Reflexão – Instituto Ethos, página 08, capturado em 12.02.2011, do site do Instituto Ethos, www.ethos.org.br.

79-Pricewaterhouse Coopers, coordenação e revisão de Elidie Palma Bifano e Sérgio Roberto de Oliveira Bento, “Aspectos Relevantes do Direito de Empresa”, Editora Quartier Latin do Brasil, 2005, página 62.

80-Fábio Konder Comparato, “A Reforma da Empresa”, “Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro”, Ano XXII (Nova Série), nº 50, abril-junho/1983, página 57.

81-José Affonso Dallegrave Neto, “Compromisso Social da Empresa e Sustentabilidade – Aspectos Jurídicos”, Revista Ltr 71-03/347.

82-Alfredo Lamy Filho, “A Função Social da Empresa e o Imperativo de sua Reumanização”, artigo inserto na “Revista de Direito Administrativo”, volume 190, outubro/dezembro-1992, página 56.

83-Alfredo Lamy Filho, “A Função Social da Empresa e o Imperativo de sua Reumanização”, artigo inserto na “Revista de Direito Administrativo”, volume 190, outubro/dezembro-1992, páginas 56/7.

84-José Marcelo Martins Proença, “Função Social da Sociedade -Convivência entre Interesse Público e Privado”, artigo que integra o volume “Gestão e Controle”, coordenadores Maria Eugênia Reis Finkelstein e José Marcelo Martins Proença, da série Gvlaw, Saraiva, 2008, página 14.

85-Fábio Konder Comparato, “A Reforma da Empresa”, “Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro”, ano XXII (nova série), nº 50, ab-jun/1983, página 59.

86-Fábio Konder Comparato, “A Reforma da Empresa”, “Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro”, ano XXII (nova série), nº 50, ab-jun/1983, página 63.

87-Flávio Farah, “A Missão das Empresas não é dar Lucro aos Acionistas”, capturado em artigonal.com/gestao-artigos, em 01.03.2011, pág. 02.

88-Danilo Vieira Vilela, “A Empresa no Limiar do Século XXI: Um Compromisso com a Transformação Social”, “Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia -Faculdade de Direito Prof. Jacy de Assis”, volume 31, nºs 1/2, dezembro/2002, página 202.

89-José Barros Correia Junior, “A Função Social da Empresa na Ordem Econômica Constitucional”, Revista da ESMAL- Escola Superior da magistratura do Estado de Alagoas”, ano I, nº 1, jul-dez/2002, página 147.

90-José Barros Correia junior, “A Função Social da Empresa na Ordem Econômica Constitucional”, Revista da ESMAL- Escola Superior da magistratura do Estado de Alagoas”, ano I, nº 1, jul-dez/2002, página 158.

91-Adriana Calvo, “O Conflito entre o Poder do Empregador e a Privacidade do Empregado no Ambiente de Trabalho”, Revista LTr, 73-01/65.

92-Eros Roberto Grau, “A Ordem Econômica da Constituição de 1988”, Malheiros Editores, 6ª edição, 2001, página 269.

93-Sérgio Botrel, “Direito Societário Constitucional”, Editora Atlas S.A., 2009, páginas 60/1.

94-Fábio Konder Comparato, “Função Social da Propriedade dos Bens de Produção”, artigo inserto na “Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro”, página 75, ano XXV (Nova Série), nº 63, julho/setembro-1986.

95-Sérgio Botrel, “Direito Societário Constitucional”, Editora Atlas S.A., 2009, página 62.

96-Ana Paula Pavelski, “Os Direitos de Personalidade do Empregado”, Juruá Editora, 2009, página 119.

97-Rodrigo Trindade de Souza, “Função Social do Contrato de Emprego”, LTR, 2008, página 137.

98-Pricewaterhouse Coopers, coordenação e revisão de Elidie Palma Bifano e Sérgio Roberto de Oliveira Bento, “Aspectos Relevantes do Direito de Empresa”, Editora Quartier Latin do Brasil, 2005, página 58.

99-Alfredo Lamy Filho, “A Função Social da Empresa e o Imperativo de sua Reumanização”, artigo inserto na “Revista de Direito Administrativo”, volume 190, outubro/dezembro-1992, página 58.

100-José Affonso Dallegrave Neto, “Compromisso Social da Empresa e Sustentabilidade – Aspectos Jurídicos”, Revista Ltr 71-03/347.

101–Dinaura Godinho Pimentel Gomes, “Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica – Problemas e Perspectivas”, LTr, 2005, página 127.

102–Luiz Fernando de Camargo Prudente do Amaral, “A função Social da Empresa no Direito Constitucional Econômico Brasileiro”, SRS Editora, 2002, páginas 117/8.

103–Adriana Baina, “Os Efeitos da Extinção da Punibilidade nos Crimes de Sonegação Fiscal para o Estado e sua Responsabilidade Social”, Florianópolis, 2005, página 91, capturado em www.tede.udesc.br/tede_busca/arquivo.php?codArquivo=69, em 17.03.2011.

104–Rachel Sztajn, “A Responsabilidade Social das Companhias”, “Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro”, ano XXXVII (nova série), nº 114, abril-junho/1999, páginas 34/5.

105–Gil Duarte da Silva, “Responsabilidade Social da Empresa Perante seus Funcionários”, “Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região”, ano 31, nº 56, jan-jun/2006, página 214.

106–Gil Duarte da Silva, “Responsabilidade Social da Empresa Perante seus Funcionários”, “Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região”, ano 31, nº 56, jan-jun/2006, página 217.

107–Eneida Melo Correia de Araújo, “Um Novo perfil de Empresa como Fator de Prevenção do Assédio Moral”, coordenadores Alessandro da Silva, Jorge Luiz Souto Maior, Kenarik Boujikian Felipe e Marcelo Semes, “Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho”, Ltr, 2007, página 226.

108–Rachel Sztajn, “A Responsabilidade Social das Companhias”, “Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro”, ano XXXVII (nova série), nº 114, abril-junho/1999, páginas 35/6.

109-Luiz Fernando de Camargo Prudente do Amaral, “A função Social da Empresa no Direito Constitucional Econômico Brasileiro”, SRS Editora, 2002, página 118.

110-Luiz Fernando de Camargo Prudente do Amaral, “A função Social da Empresa no Direito Constitucional Econômico Brasileiro”, SRS Editora, 2002, página 118.

111-Flávio Farah, “A Missão das Empresas não é dar Lucro aos Acionistas”, capturado em artigonal.com/gestao-artigos, em 01.03.2011, pág. 02.

112-Oscar Barreto Filho, “A Dignidade do Direito Mercantil”, “Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo”, n. 05, out/1974, páginas 66/7.

113-Gladston Mamede, “Direito Empresarial Brasileiro – Empresa e Atuação Empresarial”, vol. I, Editora Atlas, 3ª edição, 2009, página 57.

114-Marcelo Roberto Bruno Válio, “Os Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho”, LTr, 2006, página 96.

115-Marciano Seabra de Godoi, “Tributo e Solidariedade Social”, coordenadores Marco Aurélio Greco e Marciano Seabra de Godoi, “Solidariedade Social e Tributação”, dialética, 2005, páginas 142/3.

116-Ricardo Lobo Torres, “Existe um Princípio Estrutural da Solidariedade?”, coordenadores Marco Aurélio Greco e Marciano Seabra de Godoi, “Solidariedade Social e Tributação”, dialética, 2005, página 202.

117-apud Marco Aurélio Greco, “Solidariedade Social e Tributação”, coordenadores Marco Aurélio Greco e Marciano Seabra de Godoi, “Solidariedade Social e Tributação”, dialética, 2005, página 173.

118-Carlos Augusto Alcântara Machado, “A Fraternidade como Categoria Constitucional”, coordenadores Carlos Aurélio Mota de souza e

Thais Novaes Cavalcanti, “Princípios Humanistas Constitucionais – Reflexões Sobre o Humanismo do Século XXI”, Letras Jurídicas, 2010, página 96.

119-Roberto Dromi, “Sistema Jurídico e Valores Administrativos”, Sergio Antonio Fabris Editor, 2007, página 37.

120-Ernest B. Trattner, “Arquitetos de Idéias – As Grandes Teorias da Humanidade”, Editora Globo, 2ª edição, 7 impressão, página 09

121-Maria Celina Bodin de Moraes, “Risco, Solidariedade e Responsabilidade Objetiva”, RT, ano 95, volume 854, dezembro/2006, página 27.

122-Carlos Aurélio Mota de Souza, “Fundamentos Humanistas do Bem Comum: Família, Sociedade, Estado”, coordenadores Carlos Aurélio Mota de souza e Thais Novaes Cavalcanti, “Princípios Humanistas Constitucionais – Reflexões Sobre o Humanismo do Século XXI”, Letras Jurídicas, 2010, página 129.

123-Maria do Carmo Whitaker, “Ética na Empresa e nos Negócios: Uma Meta a Ser Alcançada”, coordenadores Carlos Aurélio Mota de souza e Thais Novaes Cavalcanti, “Princípios Humanistas Constitucionais – Reflexões Sobre o Humanismo do Século XXI”, Letras Jurídicas, 2010, páginas 267/8.

124–Ricardo Lobo Torres, “Tratado de Direito Constitucional Financeiro e Tributário – Valores e Princípios Constitucionais Tributários”, volume II, Renovar, 2005, página 585.

125–María Zambrano, “Pessoa e Democracia”, Fim de Século-Edições, Lisboa, 2003, página 80.

126-Marco Aurélio Greco, “Solidariedade Social e Tributação”, coordenadores Marco Aurélio Greco e Marciano Seabra de Godoi, “Solidariedade Social e Tributação”, dialética, 2005, página 185.

127-Maria Celina Bodin de Moraes, “O Princípio da Solidariedade”, organizadores Manoel Messias Peixinho, Isabella Franco Guerra e

Firly Nascimento Filho, “Os Princípios da Constituição de 1988” Editora Lumen Juris, 2001, página 169.

128—Max Nordau, “As Mentiras Convencionais da Nossa Civilização”, Edição da Organização Simões, 1950, página 44.

129—Como explica Sadi Dal Rosso, “*O termo intensidade do trabalho designa o conjunto de tarefas que um trabalhador executa em determinado período de tempo e o consequente esforço requerido da pessoa para essa execução...Teoricamente, quanto maior a intensidade, mais resultados do trabalho são obtidos no mesmo período de tempo. Em síntese, mais trabalho é produzido*” – Sadi Dal Rosso, verbete “Intensidade do Trabalho”, coordenadores Antonio David Cattani e Lorena Holzmann, “Dicionário de Trabalho e Tecnologia”, UFRGS Editora, 2006, página 166. Maior desenvolvimento do tema pode ser obtido no livro do mesmo autor “Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea”, Boitempo Editorial, 2008.

130—Cruz Malpique, “O Homem, Centro do Mundo”, Livraria Sá da Costa – Editora, Lisboa, 1936, página 13.

131—Eugênio Facchini Neto, “A Função Social do Direito Privado”, “Revista da Ajuris”, ano XXXIV, nº 105, março/2007, página 184.

132—Carlos Fernández Sessarego, “El Derecho de la Empresa (Función Social de la Empresa)”, coordenadores Víctor Malpartida Castillo e José Enrique Palma Navea, “Derecho, Economía y Empresa”, Editorial San Marcos, Peru, 1999, página 30.

133—Jacques Leclercq, “A Revolução do Homem no Século XX”, Arménio Amado, Editor, Sucessor, Coimbra, 1966, página 73.

* *Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; autor de livro sobre a interpretação das leis e de*

artigos jurídicos publicados em livros e revistas especializadas; participou da coordenação de obras jurídicas e da comissão organizadora de diversos congressos promovidos pelo TRT-15ª Região; atuou em diversas bancas examinadoras de concurso para ingresso na Magistratura da 15ª Região.