

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO**

**LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização  
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado  
Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-084-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.  
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo  
Horizonte, MG).

CDU: 34



# **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

#### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego
2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis
3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

#### **1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Um dos pilares da relação laboral, a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE
  
2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos
  
3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
  
4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
  
5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

## 2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurtem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO
3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA
4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

-----



## **OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO**

### **LOS LÍMITES DEL PODER DIRECTIVO DEL EMPLEADOR EN EL CONTROL DE LOS E-MAILS DE TRABAJO E MEDIA SOCIAL USADOS POR ÉL EMPLEADO**

**Sandra Lúcia Aparecida Pinto  
Tacianny Mayara Silva Machado**

#### **Resumo**

Busca-se com o presente artigo analisar a extensão da proteção constitucional aos direitos de personalidade do indivíduo dentro do seu ambiente de trabalho, notadamente no manuseio dos e-mails corporativos e mídias sociais e os limites do poder diretivo do empregador na regulamentação ou controle destes. A Constituição Federal de 1988 elenca no artigo 5º, inciso X, o direito a proteção do indivíduo à intimidade, vida privada, honra e imagem, já o inciso XII do mesmo artigo prevê a inviolabilidade de correspondência. É fato, que este arcabouço de normas constitucionais, considerados direitos fundamentais, são aplicáveis em todas as relações do ser humano junto à sociedade incluindo as relações de trabalho. Para tanto, faremos uma abordagem sobre o entendimento da doutrina e jurisprudência em relação aos novos meios de comunicação, em especial, as mídias sociais e o e-mail corporativo e seus reflexos na subjetividade do trabalhador.

**Palavras-chave:** E-mail corporativo e mídias sociais, Direitos de personalidade, Limites do poder diretivo

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

Se busca con este artículo analizar el alcance de la protección constitucional de los derechos de la personalidad individuales dentro del lugar de trabajo, especialmente en el manejo de los e-mails de trabajo y medios de comunicación social y los límites del poder directivo del empleador en la regulación o el control de los mismos. La Constitución Federal de 1988 listas en el artículo 5, fracción X, el derecho a la protección de la persona a la intimidad, la vida privada, el honor y la imagen, ya que la sección XII del mismo artículo establece la inviolabilidad de la correspondencia. Es un hecho que este marco de requisitos constitucionales, considerados los derechos fundamentales, se aplica en todas las relaciones de los seres humanos en la sociedad, incluyendo las relaciones laborales. Por lo tanto, nos acercaremos a la comprensión de la doctrina y la jurisprudencia sobre los nuevos medios de comunicación, medios de comunicación, especialmente sociales y correo electrónico corporativo y sus efectos en la subjetividad de los trabajadores.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** E-mail corporativo e media social, Derechos de la personalidad, Límites del poder directivo

## 1. INTRODUÇÃO

As relações do trabalho são regidas por um complexo de normas jurídicas que buscam de um lado proteger o empregado e do outro regular o poder diretivo do empregador. A Constituição Federal de 1988 elenca uma série de garantias que são aplicáveis ao indivíduo em suas relações sociais, e, portanto, extensivas aos contratos de trabalho. Isso porque, a inserção do empregado no mercado de trabalho não lhe retira os direitos consagrados na Carta Magna.

O artigo 1º da Constituição prevê a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, ou seja, o ser humano foi colocado na centralidade da ordem constitucional. Já o artigo 5º, incisos X e XII asseguram ao indivíduo a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e a imagem, bem como, o sigilo de correspondências e de comunicações telegráficas e telefônicas, ressalvando apenas, os casos autorizados por ordem judicial.

Vale ressaltar, que embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade eles são plenamente oponíveis ao empregador, pois, constituem espécies dos direitos da personalidade consagrados na Constituição Federal.

Neste sentido dispõe a Doutrina:

Não é o fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário, haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado. O contrato de trabalho não poderá constituir um título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais assegurados ao empregado como cidadão; essa condição não deverá ser afetada quando o empregado se insere no organismo empresarial, admitindo-se, apenas, sejam modulados os direitos fundamentais na medida imprescindível do correto desenvolvimento da atividade produtiva (BARROS, Apud RUIZ MIGUEL, 2009).

Se por um lado, temos uma forte preocupação com a preservação da vida privada do indivíduo, por outro, presenciamos uma constante mudança na forma de comunicação. A chamada era tecnológica tem propiciado uma verdadeira revolução no ambiente do trabalho, iniciando pela automatização dos meios de produção indo até a alteração dos relacionamentos através da inserção dos instrumentos eletrônicos de comunicação e das mídias sociais.

Aliado a esta transformação no ambiente empresarial, o Brasil vivencia o crescimento contínuo das mídias sociais, sendo considerado um dos países que mais utilizam

as redes do facebook, twitter, youtube, linkedIn, whatsApp, blogs dentre outros. Neste contexto, as tradicionais relações do trabalho são afetadas e novas discussões são colocadas em pauta no Direito do Trabalho.

Tema abrangente para o ordenamento jurídico o presente artigo tem como objetivo estudar os aspectos que envolvem a subjetividade do empregado dentro do ambiente de trabalho, em especial, o direito à vida privada e à intimidade aliado aos limites do poder diretivo do empregador. Para tanto, será abordada a atuação empresarial em relação ao monitoramento dos empregados por meio de e-mail corporativo e das mídias sociais.

Assim, pretende-se apresentar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho quanto à análise desta matéria e os princípios jurídicos utilizados pela jurisprudência para harmonizar os direitos de personalidade (intimidade e vida privada) e o poder diretivo exercido pelo empregado no contexto das relações do trabalho.

## **2. O DIREITO CONSTITUCIONAL À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA**

A Constituição Federal de 1988 elenca no artigo 5º, inciso X e XII o direito à intimidade, vida privada, honra, imagem e inviolabilidade de correspondências, estando, por conseguinte no mais alto escalão das normas constitucionais. Da leitura do artigo 5º, inciso X, é possível constatar que o constituinte atribuiu uma clara distinção entre direito à intimidade e o direito à vida privada.

Para Margareth de Freitas Bacellar (2003) “o direito à intimidade refere-se ao direito que toda pessoa tem de se resguardar dos sentidos alheios, ou seja, o direito de salvaguardar os aspectos íntimos de sua vida abrangendo a proteção da vida pessoal e familiar e à intimidade do lar dos indivíduos.” Sobre o direito à vida privada defende (BARROS, 2009) “que é atribuída uma dimensão maior de modo que compreende todas as manifestações da esfera íntima privada e da personalidade do indivíduo.”

Conclui (BARROS, 2009) que o direito ao respeito à vida privada abrange a autonomia que todo ser humano tem de garantir a proteção de interesses extrapatrimoniais mediante oposição a uma investigação na vida privada com fito a assegurar a liberdade e a paz da vida pessoal e familiar.

Na mesma trilha defende o Ministro Alexandre Agra Belmonte que o comando constitucional distingue a vida privada da vida íntima, ou seja, o que indivíduo sente, deseja

diz respeito a sua intimidade. Já os seus hábitos, com quem se relaciona (modo como vive, seu comportamento) refere-se a sua vida privada.

Podemos afirmar que o direito à privacidade configura um poder jurídico fundamental do cidadão, possuindo status constitucional, insculpido no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal. Representa, na verdade, uma grande conquista do indivíduo, frente ao Estado, constituindo um direito subjetivo oponível *erga omnes*, de forma a exigir uma omissão social, a fim de que a vida privada do ser humano não sofra violações.

Esse direito alberga todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade. Segundo Matos Pereira (2006), constitui “o conjunto de informação acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito.”

Imperioso mencionar ainda, que a Constituição Federal de 1988, traz como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, CR/88), assim como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, inciso IV, CR/88).

Tal dignidade consiste na possibilidade do ser humano viver com qualidade e gozando do respeito em todas as suas esferas de convivência social. Viver dignamente significa usufruir de condições de igualdade de tratamento, oportunidades, acesso à cultura, saúde, lazer, educação, dentre outros mecanismos que possam viabilizar o bem-estar do ser humano.

A dignidade deve considerar o sujeito: a) em seu aspecto moral, ou seja, em igualdade de condições perante os demais, sem discriminação de qualquer espécie; b) em sua integridade psicofísica, de maneira que preserve os direitos da personalidade; c) no respeito à sua liberdade, de forma a permitir a autodeterminação de escolhas individuais; e, d) e sua consideração como parte do grupo social, que integra a exigir o respeito a um tratamento justo e solidário que lhe garanta a igualdade substancial. (MORAES, 2006).

Neste contexto, é possível afirmar que os direitos de personalidade previstos no artigo 5º, inciso X e XII são considerados direitos fundamentais, recebendo tal denominação quando regulados no plano infraconstitucional. Como exemplo, podemos citar o Código Civil de 2002, que elenca em vários de seus artigos proteção expressa aos direitos de personalidade, possibilitando ao ofendido buscar reparação de perdas e danos sem prejuízos de outras medidas/sanções.

Sobre a personalidade, Maria Helena Diniz (1994), ensina:

A personalidade consiste no conjunto de caracteres próprios da pessoa. A personalidade não é um direito de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é quem apoia os direitos e deveres que dela irradiam, é objeto de direito, é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade, para que ela possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra servindo-lhe de critério para aferir, adquirir e ordenar outros bens.

Denota-se que os direitos de personalidade são aqueles ligados à própria conceituação existencial da pessoa, ao sentido que cada um, na sua intimidade, confere a si mesmo, nos diversos campos da vida. Ou seja, estão intimamente relacionados ao conceito que cada um tem de si próprio como ser humano e como membro de uma sociedade.

Para (BARROS, 2009), o que torna os direitos da personalidade diferentes dos demais é o fato de que ninguém pode dispor destes. Trata-se de uma categoria mínima de direitos que deve ser assegurada a todo sujeito, como condição para aquisição de outros direitos.

Trazendo tal perspectiva para o âmbito das relações trabalhistas é possível constatar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não faz menção expressa aos direitos de personalidade. Todavia, esta omissão não tem o condão de afastar este arcabouço de proteção Constitucional das relações do trabalho. Isso porque, os direitos de personalidade são considerados fundamentais e devem ser respeitados em qualquer relação do ser humano junto à sociedade. Nas precisas afirmações de (BARROS 2009) “a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.”

Sendo assim o direito à vida privada e à intimidade do indivíduo deve ser interpretado de forma abrangente incluindo todas as relações desempenhadas pelo ser humano perante a sociedade. Portanto, não se mostra razoável excluir do âmbito do contrato de trabalho a observância de tais preceitos constitucionais, ao contrário, é papel do empregador zelar pelos direitos de personalidade do empregado, assim como, ao empregado é imputado o dever de observar conduta que não lese a honra ou boa fama das pessoas no ambiente de trabalho.

Vale mencionar ainda, que o cenário complexo envolvendo os direitos de personalidade do empregado se potencializa cada vez com o avanço tecnológico dentro do ambiente de trabalho. Ganha evidência neste plano, a questão do reconhecimento intersubjetivo, da autoestima e da afirmação social, passíveis de ocorrer de modo às vezes independente, se não exterior às teias da produção.

Em recente estudo sobre a matéria Andressa da Cunha Gudde (2015), defendeu:

Assim, a influência da Constituição Federal e dos direitos fundamentais passou a se fazer notar também no bojo das relações privadas, garantindo sua eficácia e vinculando particulares – ponderações necessárias para que se possa entender o duplo papel dos direitos da personalidade: ao mesmo tempo que conservam sua origem privatista, lhes é reconhecido assento constitucional e natureza de direito fundamental, de forma que a colisão, no caso concreto, entre direitos da personalidade passa pelo necessário exame de ponderação: proporcionalidade e razoabilidade. Aplicados às relações de trabalho, os direitos de personalidade ganham novas nuances e fôlego renovado, na medida em que se somam ao seu caráter de irrenunciabilidade e indisponibilidade os princípios do Direito do Trabalho (ainda que a autonomia privada, em especial no desenrolar das relações de trabalho do século XXI, não possa ser desconsiderada). A Internet representa aqui um novo desafio, pois guarda raízes em valores como liberdade e colaboração, os quais se repetem no contexto das redes sociais, permitindo às relações sociais um novo ambiente através do qual se desenvolver, tão familiar às mais novas gerações de trabalhadores.

Vê-se, portanto, que a matéria vem ganhando cada vez mais relevância, proporcionalmente ao avanço das tecnologias nas relações de trabalho.

### **3. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SEUS LIMITES**

É cediço, que no ambiente de trabalho o empregado enfrenta uma série de controles envolvendo sua atuação, isso decorre do fato de que a CLT em seu artigo 2º confere ao empregador o denominado poder diretivo. É em nome deste poder que o empregador dirige a prestação de trabalho, adotando mecanismos de controle, vigilância e fiscalização, como forma de avaliar o cumprimento da prestação de serviços pelo empregado.

Maurício Godinho Delgado (2013) define poder diretivo como:

[...] o conjunto de prerrogativas, tendencialmente concentradas no empregador, dirigidas à organização da estrutura e espaços empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, como a especificação e orientação cotidianas, no que tange à prestação de serviços.

Para Barros (2009) ao reconhecer o poder diretivo o legislador ordinário, também legitima a limitação da esfera de intimidade do empregado, porém, esta autonomia para dirigir a prestação de serviços não é absoluta e também esta sujeita a controles. No entanto, nas situações corriqueiras envolvendo o contrato de trabalho a definição destes limites é complexa, motivo pelo qual presenciamos algumas divergências de posicionamento jurisprudencial.

Consoante o escólio de Sérgio Cavaliere Filho (2010), “o fundamento principal do abuso de direito é impedir que o direito sirva como forma de opressão, evitar que o titular do direito utilize seu poder com finalidade distinta daquela a que se destina.”

Para enfrentar tal problemática é preciso trazer à baila o princípio da dignidade da pessoa humana como forma de equilibrar as prerrogativas do empregador quando da utilização dos meios de controle no que tange à vida e à intimidade do empregado. Nas lições de (FREITAS, 2004), a dignidade da pessoa humana atua como princípio balizador de todo ordenamento e, ainda, atrelado ao direito à intimidade e à vida privada do empregado, parece se sobrepor ao direito à propriedade do empregador.

Nesta perspectiva, é a leitura feita por Bruno Lewicki (2003):

Fazendo referência apenas à máxima fonte formal do direito do trabalho brasileiro, qual seja, a Constituição Federal, é possível reconduzir o poder de direção do empregador às normas que consagram os valores sociais da livre iniciativa como princípio fundante da República (art. 1º, IV) e as propriedade privada como direito fundamental (art. 5º, XXII) e princípio geral da atividade econômica, cujo livre exercício é a todos assegurado (art. 170, II e parágrafo único). É, no entanto, preciso recordar (...) “Não se interpreta a Constituição em tiras, aos pedaços”. A cada lembrança à livre iniciativa, o Texto Magno emparelha uma menção ao valor do trabalho; cada referência à propriedade privada é seguida por outra à função social da propriedade. Se o livre exercício da atividade econômica é assegurado no título que ordena a economia nacional, por outro lado a intimidade e a vida privada (privacidade) são prestigiadas no título que discorre sobre os direitos e garantias fundamentais.

Aliado às dificuldades clássicas atinentes ao exercício do poder diretivo no contrato de trabalho, nos últimos anos o avanço da tecnologia propiciou novos desafios para os operadores do direito. No atual ambiente de trabalho, o poder diretivo do empregador ganha novos contornos, uma vez que, é possível que ele tenha acesso às manifestações das ideias do empregado no mundo virtual. Portanto, é imprescindível que os regulamentos empresariais estabeleçam regras claras quanto à utilização de equipamentos eletrônicos no ambiente de trabalho.

Sobre o tema defende (PAULINO, 2013):

Se as regras da empresa enquadram como conduta reprovável a utilização dos equipamentos eletrônicos para quaisquer fins que não sejam estritamente profissionais, nada impede que sanções sejam impostas aos empregados que não obedecem tais normas, pois estamos diante de um claro caso de insubordinação. Porém, para que haja efetividade no cumprimento daquelas regras, é preciso que o empregado seja municiado de controle, ou seja, fiscalização pelo monitoramento. Do contrário, as regras trabalhistas pertinentes ao poder diretivo converter-se-iam em letra morta.

Vários são os relatos da aplicação da dispensa por justa causa do empregado devido à exposição de fatos indevidos em redes sociais envolvendo seu empregador. Todavia, é preciso ter cautela com as medidas adotadas em nome do poder diretivo, pois, ao mesmo tempo em que o direito à intimidade e à vida privada também alcança a pessoa jurídica do empregador, todas as ações adotadas pelo mesmo devem ser pautadas pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, sob pena de nulidade.

#### **4. UTILIZAÇÃO DO E-MAIL CORPORATIVO E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Não há dúvidas que a tutela jurídica aos e-mails particulares do trabalhador, mesmo quando veiculados nos computadores da empresa, mantém-se absolutamente hígida, ou seja, passível de inviolabilidade plena, salvo autorização judicial (artigo 5º, inciso XII da CR/88). Entretanto, no que tange aos e-mails corporativos, desde que se restrinjam a ferramentas de trabalho fornecidas pela empresa a seus empregados para que ali realizem atos de interação com estritos fins contratuais, neste caso a regência normativa é diversa.

Sobre o assunto posiciona a doutrina:

(...) não se trata de atos de privacidade e de intimidade da pessoa trabalhadora, porém de atos jurídicos profissionais em cumprimento do contrato de trabalho, em nome do empregador e inclusive sob completa responsabilidade deste empregador. De toda maneira, é prudente que o empregador ao fornecer o email corporativo, esclareça sob a vedação de seu uso para fins particulares ou irregulares, lembrando que os atos de privacidade, intimidade e congêneres a serem naturalmente realizados pelos trabalhadores devem ser veiculados no respectivo email pessoal, porém não no corporativo. (DELGADO, 2013).

Para (BELMONTE, 2014) o monitoramento do e-mail corporativo deve ser conjugado com a “existência de um regulamento empresarial” e com a “prévia notificação do empregado”. Segundo ele os dois requisitos não podem caminhar isoladamente, pois, caso o empregador coloque em prática o requisito da “prévia notificação do empregado”, ainda assim estaremos diante do conflito entre poder diretivo e violação ao princípio da intimidade.

Para tal monitoramento ser considerado válido e lícito, entendemos ser indispensável a realização de um regulamento empresarial ou cláusula de norma coletiva que especifique as restrições impostas pela empresa com relação ao uso do e-mail corporativo. Para que seja preservado o princípio da razoabilidade, tal norma



também deve ser clara no sentido de que os e-mails corporativos poderão ser violados (lidos) pelo empregador. A previsão do assunto em norma coletiva ou regulamento interno evita que o empregado se surpreenda com uma penalidade ou exposição que ele desconhecia que pudesse acontecer e, além disso, evita que o empregador se utilize do seu poder diretivo para vasculhar ou violar a intimidade do empregado. (BELMONTE, 2014).

O ministro João Orestes Dalazen do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar no ano de 2005, o Recurso de Revista 613/2000-013-10-00.7, definiu de forma precisa a separação entre os e-mails pessoais em anteposição aos e-mails corporativos, dirigidos à atuação profissional e contratual do empregado, dentro da relação de emprego. Naquela ocasião, o Tribunal apreciou pedido de reversão de demissão por justa causa realizada pelo empregador após constatar que o empregado no exercício de suas funções, teria expedido comunicações eletrônicas com fotos pornográficas, utilizando-se do computador e do provedor do empregador.

Ao julgar o recurso o TST firmou entendimento que “os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual” (BRASÍLIA, 2005). Logo, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade.

Todavia, em se tratando do chamado e-mail corporativo, deve nele trafegar apenas mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço.

Entendeu o Tribunal que empregador pode monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em e-mail corporativo, ou seja, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. “Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho, inexistindo, portanto afronta ao artigo 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal.” (BRASÍLIA, 2005).

Nesta decisão ficou evidenciada não apenas a distinção dos e-mails particulares e corporativos, mas também, a necessidade da análise do caso concreto a luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Sendo assim, é recomendável que os empregadores insiram nos códigos empresariais as regras claras quanto à utilização dos e-mails corporativos disponibilizados pela empresa.

Vale ressaltar ainda, que nem sempre a utilização de e-mails corporativos para fins de encaminhamentos particulares é fato motivador de dispensa por justa causa. Para a configuração da medida é fundamental que haja conduta extremamente gravosa, caso contrário, deve o empregador se valer de suas prerrogativas diretivas, fiscalizatórias e disciplinares essencialmente para fins educacionais, orientando o obreiro a se ajustar ao ambiente e regras laborativas.

## **5. REFLEXOS NO CONTRATO DE TRABALHO DAS MANIFESTAÇÕES DO EMPREGADO NAS MÍDIAS SOCIAIS**

O Brasil tornou-se um dos países que mais utilizam facebook, twitter, youtube, blogs, whatsApp e outros meios de redes sociais. Lado outro, são escassas as leis que regulamentam o fenômeno do mundo digital. Segundo dados constantes na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2013, divulgado pelo IBGE, 85,6 milhões de pessoas de 10 anos ou mais acessaram a Internet em 2013. E 48% (31,2 milhões) do total de domicílios possuíam acesso à rede, sendo que 42,4% (13,2 milhões) acessavam através de microcomputador e 3,6 milhões (11,6%) por outros meios.

Ao mesmo tempo em que os dados empolgam, esses números expressam a dimensão dos diversos desafios para que a internet realize seu potencial social. Em primeiro plano, podemos citar a necessidade de harmonizar a interação entre o Direito e a chamada cultura digital, superando uma série de obstáculos críticos, presentes tanto nas instituições estatais quanto difusos na sociedade.

Nessa linha de pensamento posiciona (MOREIRA, 2004):

A rede permite de forma fácil e com básico custo o acesso a diversas informações, tornando-se também uma plataforma essencial de expressão, mas não constituindo uma zona de vazio jurídico, mas um local de ebulição ou agitação jurídica, um campo deslocalizado que cria regras jurídicas próprias ou que adapta as regras tradicionais estas novas tecnologias.

O ambiente de comunicação virtual revela-se cada vez mais eficiente na promoção veloz de relacionamento social. É possível ter acesso às redes sociais no ambiente de trabalho por meio de computadores funcionais, tablets e celulares propiciando uma comunicação abrangente capaz de alcançar em tempo real pessoas e comunidades distantes. Para

(BELMONTE, 2014) “è possível acessar as informações postadas pelos empregados e estes exporem publicamente sobre a empresa na qual trabalham e até formarem comunidades, e desta forma, novos problemas jurídicos decorrem dessa utilização.”

No entanto, é notório que a liberdade de opinião do trabalhador na rede social, ou em qualquer outro meio de reprodução, não deve afastar a consideração devida à empresa, no sentido de que serão vedadas as condutas típicas do Direito Penal (calúnia, injúria e difamação), e aquelas em que inexista proporção entre as expressões utilizadas, a finalidade perseguida e os meios utilizados. Todos estes excessos estarão sujeitos à sanção na medida de sua agressividade.

Não se pode perder de vista também que nas relações de trabalho deve imperar entre as partes o princípio da boa-fé, o que pode resultar em certas limitações dos direitos fundamentais. Defende (PALOMEQUE LOPES, 2003) que “o princípio da boa-fé na execução do contrato implica o respeito pela personalidade e pela individualidade da contraparte, com a sua vida privada e pessoal, a sua liberdade de expressão, a sua integridade física e moral.”

Por outro lado, poderá o empregador, ao acessar as informações publicadas no ambiente virtual pelo empregado, adotar várias posturas (demissão, promover ou impedir ascensão na empresa, conforme credo, religião, amizades reveladas). Entretanto, independentemente do ambiente virtual, cabe às empresas respeitar as convicções, amizades, religião, e orientação sexual do trabalhador não lhe sendo permitido atuar de forma invasiva na intimidade e privacidade ou discriminá-la no acesso ao emprego ou ascensão a cargo.

Sobre o tema a jurisprudência vem se manifestando de formas distintas dependendo da situação fática e do conjunto probatório apresentado em cada caso. A segunda turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por unanimidade, manter a demissão por justa causa de uma enfermeira, que postou em rede social fotos da equipe de trabalho tiradas durante o expediente. Na ação trabalhista, ela pedia a descaracterização da justa causa e o pagamento de dano moral pelo constrangimento causado. Para o relator do processo, ministro José Roberto Freire Pimenta, “a conduta da enfermeira foi grave ao ponto de justificar a sua dispensa.” (BRASÍLIA, 2012).

Em sentido diverso, manifestou-se a Turma Recursal de Juiz de Fora ao descaracterizar a justa causa aplicada pela empresa ao empregado que curtiu comentário no facebook (JUIZ DE FORA, TRT 3ª. RO 01237201403803008, Rel. Helder Luiz Rogério, 2014). De acordo com a decisão o procedimento empresarial adotado implicou em penalização exacerbada ao empregado de forma que, a curtida no reclamante no facebook

consistiu na expressão de seu direito fundamental a liberdade de expressão, consagrado no artigo 5º, inciso IV da CR/88, impossível de ser comparada a um ato lesivo a honra e imagem da boa fama da empregadora. Ademais, o fato de o empregado ter curtido comentário que denigre a imagem do seu empregador não significa necessariamente que o mesmo concorde com tal.

Em suma, o ambiente do trabalho sofre influência direta dos novos métodos de comunicação virtual, sendo o atual cenário completamente diverso daquele que ensejou o surgimento das normas trabalhistas, pensadas a época para pacificar os conflitos decorrentes em sua maioria das relações industriais e agrárias. Portanto, é papel de todos operadores do direito construir soluções capazes de responder as demandas do mundo atual do trabalho, de forma a amenizar os efeitos negativos da tecnologia para a intimidade e privacidade do ser humano.

Neste íterim prescreve a doutrina:

O papel da jurisdição muda na medida em que o juiz não cabe tão somente à função robótica de mera aplicação “neutra” da lei, bem como ao intérprete não é mais exigível uma mera leitura gramatical e literal das normas jurídicas. Agora devem os intérpretes e aplicadores do direito desenvolver uma atividade construtiva do sentido e da finalidade das normas, sempre entendendo aos comandos previstos em princípios albergados pela Constituição (TEODORO, 2009).

Permeados por tantas mudanças ocasionadas pela modernização dos meios de comunicação, as quais não são acompanhadas no mesmo ritmo pela legislação, até mesmo pela impossibilidade do legislador em fazê-lo, diante da velocidade com que as inovações surgem no cotidiano, é crucial o uso do bom senso para se manter a harmonia nas relações de trabalho, preservando-se os direitos de todos os seus atores, resguardados os direitos constitucionais do ser humano à intimidade e privacidade.

No entanto, diante da incidência de um conflito deverá ser utilizado os princípios da proporcionalidade, de forma que verificado qual o direito prevalecerá o mesmo deverá ser ajustado ao princípio da razoabilidade. Na análise do conflito, é essencial avaliar se na conduta praticada pela parte (empregado ou empregador) houve ânimo claro e manifesto de lesionar o patrimônio moral da outra pessoa, não sendo, portanto admitido o dolo presumido. Para (VIEIRA DE ANDRADE, 1987), “todas as circunstâncias devem ser consideradas, atendendo-se ao âmbito e graduação do conteúdo dos preceitos constitucionais em conflito, para avaliar em que medida e com que peso cada um dos direitos está presente no conflito.”

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito à intimidade e à vida privada do indivíduo deve ser preservado em todas as suas interações com a sociedade, incluindo o seu ambiente de trabalho. A Constituição Federal de 1988, ao dispor no artigo 5º, incisos X e XII tais direitos buscou assegurar amplamente a individualidade e particularidade de cada ser humano, de forma que, cabe a ele estabelecer ou não exposição de sua vida privada perante terceiros.

Com o avanço meteórico da tecnologia a preservação dos direitos de personalidade tem se tornado um desafio de grandes proporções, em especial, para as relações do trabalho que enfrentam um dilema: equilibrar o poder diretivo exercido pelo empregador no controle dos atos praticados pelo empregado que se relacionem direto ou indiretamente com os direitos de personalidade.

Destarte, se por um lado cabe ao empregador fiscalizar a utilização adequada dos instrumentos de trabalho colocados à disposição dos empregados, por outro, é imprescindível que este ocorra apenas nas ferramentas afetas a sua atividade laboral. Assim, pode o empregador verificar se o e-mail corporativo disponibilizado ao empregado está sendo usado para consecução de suas atividades laborais, sendo vedada, a veiculação de questões particulares no mesmo.

Para que o empregador não tenha dificuldades em estabelecer tais limites é preciso deixar expresso que esta ferramenta deve ser usada apenas para fins profissionais. Frise-se, entanto, que não está abrangido pelo poder de controle empresarial o monitoramento do e-mail particular do empregado, uma vez que, este relaciona-se com sua esfera íntima e privada.

Outro aspecto relevante, e com grandes divergências na jurisprudência compreende o comportamento do empregado nas mídias sociais, fato que alcança desde suas preferências pessoais afetas a religião, afinidades partidárias, opção sexual até comentários veiculados no ambiente virtual envolvendo seu empregador ou sua rotina laboral. Se por um lado, é dever do empregador respeitar as convicções íntimas do trabalhador não podendo discriminá-lo em razão de suas preferências, por outro, cabe ao empregado preservar os direitos à intimidade e à privacidade também oponíveis ao empregador. Trata-se, portanto, de uma proteção ambivalente voltada tanto aos direitos do indivíduo como da pessoa jurídica.

Verifica-se, que jamais o poder diretivo do empregador poderá se sobrepor à dignidade da pessoa humana, não sendo admitida conduta exacerbada quanto a medidas voltadas a organização do ambiente de trabalho. Logo, havendo a comprovação de

constrangimento, lesão à integridade física ou demonstração de que tenha sido atingida sua honra, imagem, integridade psíquica ou liberdade pessoal do empregado será devida indenização além de outras medidas cabíveis com fito a evitar novas ocorrências.

Nota-se, que este conjunto de situações envolvendo de um lado a intimidade, privacidade do empregado, e do outro, o poder diretivo do empregador devem ser enfrentadas pelos operadores do direito a partir das diretrizes principiológicas, notadamente dos princípios da dignidade da pessoa humana, razoabilidade e proporcionalidade.

Ao final, mas não menos importante é imprescindível ter em mente que o vetor de orientação para a interpretação de todo o ordenamento jurídico pátrio é a fórmula política Estado Democrático de Direito, com fundamento na dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: 2ª ed .LTr., 2009.

BARROS, Juliana Augusta Medeiros de Barros. **A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador**. 2009. 344 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte, 2009.

BACELLAR, Margareth de Freitas. **O direito do trabalho na era virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O Monitoramento da Correspondência Eletrônica das Relações de trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2004.

BODIN DE MORAES, Maria Celina. **O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo**. Aldacy Rachid Coutinho ...[etal];In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. 2ª. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 89-106.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. Decreto-Lei 5452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 01 mai. 1943.

BRASIL. TRT3ª REGIÃO. RO 01237201403803008.Rel. Helder Luiz Rogério, Turma Recursal Juiz de Fora. **DJ 17/12/2014**. Disponível em: < <http://https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=22867>> Acesso em 08 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-613/2000-013-10-00.7. Rel. Ministro: João Oreste Dalazen. **DJ 28/10/2005**. Disponível em: < <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=29569&anoInt=2003>>. Acesso em 08 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 5078-36.2010.5.06.0000 . Rel. Ministro: José Roberto Freire Pimenta. **DJ 03/05/2012**. Disponível em: <

[http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=44960&ano\\_int=2011](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=44960&ano_int=2011)>. Acesso em 08 maio 2015.

CAVALIERE FILHO, Sérgio, **Programa de Responsabilidade civil**, 9ª edição, editora Atlas, 2010, p. 161

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr 2013..

FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do direito**. 3 ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2004.

GUDDE, Andressa da Cunha. **O uso das redes sociais na internet como instrumento de trabalho: desafios aos direitos de personalidade dos trabalhadores**. Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD/IBICT). Disponível em:< <http://hdl.handle.net/10923/7369> . Acesso em 14.jul.2015.

LEWICK, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **O princípio da dignidade da pessoa humana: in Princípios do direito civil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 12-51.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregador**. Coimbra: 2004.

PAULINO, Maria Lúcia Avelar Ferreira. **As relações de emprego na era da internet: violação à intimidade do empregado x poder diretivo do empregador**. Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD/IBICT). Disponível em:< <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-31032009-092137/pt-br.php>>. Acesso em 14.jul.2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 33ª edição, editora Malheiros, 2009, p. 206.

TEODORO, Maria Cecília Maximo. **Crise do Estado social e o papel do juiz na efetivação dos direitos trabalhistas**. São Paulo, 2009. Disponível em:< <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21062011-154129/pt-br.php>>. Acesso em: 13 de jul.2015.