

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

**DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS I**

**REGINA VERA VILLAS BOAS**

**RICARDO HENRIQUE CARVALHO SALGADO**

**GUSTAVO FERREIRA SANTOS**

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

Direitos e garantias fundamentais I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/  
FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Regina Vera Villas Boas, Ricardo Henrique Carvalho Salgado, Gustavo  
Ferreira Santos – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-118-0

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. Garantias  
Fundamentais. 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

## DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS I

---

### **Apresentação**

Os textos que formam este livro foram apresentados no Grupo de Trabalho sobre Direitos e Garantias Fundamentais, no XXIV Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. No Grupo de Trabalho, foram discutidos variados problemas envolvendo a interpretação e aplicação de dispositivos constitucionais consagradores de direitos e garantias fundamentais. Diante de um complexo catálogo constitucional de direitos fundamentais, os estudos aprofundaram o olhar sobre as várias dimensões protetivas desses direitos.

Podemos classificar os trabalhos em três diferentes grupos. Em uma primeira parte, há um conjunto de artigos que faz discussões enquadráveis em uma Teoria dos Direitos Fundamentais. Há trabalhos sobre conceito, história e interpretação dos direitos fundamentais. Uma segunda parte traz artigos que têm o foco em discussões conceituais sobre direitos fundamentais em espécie. Finalmente, segue uma terceira parte, na qual direitos fundamentais em espécie são enfocados em uma discussão em torno de situações específicas de aplicação.

Na primeira parte do livro, Isabelly Cristinny Gomes Gaudêncio, Mestranda no Centro Universitário de João Pessoa, faz uma discussão conceitual sobre direitos humanos, sua definição e a história de sua consagração, destacando, em sua definição, as ideias de dignidade humana e de mínimo existencial. Neumalya Lacerda Alves Dantas Marinho, também mestranda no UNIPE, de João Pessoa, propõe a discussão sobre a relativização da dignidade humana, quando em conflito com um conceito de dignidade humana da sociedade. Fernando Pereira Alqualo, mestrando na Uninove, trata do princípio da fraternidade e sua prática, que alimenta um ativismo judicial. Matheus Brito Nunes Diniz e Ana Angelica Moreira Ribeiro Lima, Mestrandos da UFPB, trabalham com o que chamam de tríplice vinculação do Estado pelos direitos fundamentais, enfocando papéis dos poderes estatais na garantia de direitos.

A segunda parte é iniciada com o trabalho de Raul Abreu Cruz Carvalho, Mestrando na Universidade de Fortaleza, que propõe uma discussão sobre o fundamento constitucional da proteção do idoso, identificando a solidariedade como princípio constitucional implícito. Tereza Margarida da Costa de Figueiredo e Yara Pereira Gurgel, respectivamente Mestranda

e Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, discutem a relação de pertinência entre liberdade de expressão e mínimo existencial, a partir do conceito de mínimo social. Roberta Farias Cyrino e Jorge Di Ciero Miranda, respectivamente Mestra e Mestrando na Universidade de Fortaleza discutem mudanças decorrentes da construção do que é chamado de "sociedade da informação" e, por consequência, diversas dimensões do direito à informação. Francielle Lopes Rocha e Natalia Santin Marazo, mestrandas no Cesumar, discutem a relação entre dignidade humana e liberdade de expressão, a partir do estudo de discursos que fomentam o ódio contra minorias sexuais. Lucas de Souza Lehfeld e Marina Ribeiro Guimarães Mendonça, respectivamente Professor e Mestranda na Universidade de Ribeirão Preto, discutem o princípio da afetividade na proteção constitucional na proteção de direitos homoafetivos. Tiago Clemente Souza e Danilo Pierote Silva, Mestre e Mestrando no Centro Universitário Eurípides Maia, apresentam o questionamento sobre a existência de um direito fundamental à prova e a possibilidade de renúncia nas relações jurídicas privadas.

Ainda na segunda parte, Romulo Magalhães Fernandes, Mestrando na PUC-MG, e Anna Carolina de Oliveira Azevedo discutem imprensa e o problema da relação entre direitos fundamentais que a protegem e direitos que são por sua atividade atingidos. O doutor Eder Bonfim Rodrigues apresenta um estudo comparativo entre Brasil e França quanto ao tratamento jurídico do uso de símbolos religiosos, discutindo o conceito de laicidade. Aline Fátima Morelato e Marcela Leila Rodrigues da Silva Vales, doutorandas na Fadisp, discutem diversos instrumentos jurídico-institucionais de concretização do acesso à justiça, especialmente a chamada assistência jurídica integral e gratuita. Larissa Peixoto Valente, Mestranda na UFBA, trabalha com a garantia do devido processo legal, tratando do seu conceito, sua formação histórica e o alcance de sua proteção.

A terceira e última parte traz o trabalho de Rodrigo Ribeiro Romano, aluno da UFRN, que discute a questão da legitimidade da jurisdição constitucional em uma democracia, a partir da problematização do papel do Procurador Geral da República na proteção de grupos sociais minoritários. Anna Cândida da Cunha Ferraz e Dayse dos Santos Moinhos, Professora e Mestranda na Unifieo, discutem o direito à vida, fazendo uma análise crítica de duas decisões do Supremo Tribunal Federal que tratam desse direito (ADI 3.510 e ADPF 54). Raisal Duarte da Silva Ribeiro, Mestranda na UFF, e Rodrigo de Souza Costa, Professor da UERJ, analisam o Caso Ellwangen, decidido pelo Supremo Tribunal Federal, que envolveu uma discussão entre repressão ao racismo e proteção da liberdade de expressão. Renan Moreira de Norões Brito, Mestre pela UNIFOR, analisa a decisão pela inconstitucionalidade da Lei Complementar n. 31/2004 do Município de Criciúma/SC, que tratava do estabelecimento de cotas raciais para ingresso em cargo público. Irna Clea de Souza Peixoto, do CESUPA, discute o interesse social na ressocialização de condenados, estudando o "Caso Champinha,

no qual, com base em um laudo pericial psiquiátrico, foi determinado o seu internamento. Bruno Rodrigues Leite e Alexandre Ferrer Silva Pereira, mestrandos na PUC-MG, estudam norma que regula atuação da Prefeitura de Belo Horizonte em relação bens de pessoas em situação de rua.

Continuando a terceira parte, Têmis Lindemberger e Brunize Altamiranda Finger, da Unisinos, refletem sobre a responsabilidade do Estado quando não fornece, após o diagnóstico, tratamento a tempo para pessoas com câncer. Francisco Rabelo Dourado de Andrade, Mestrando na PUC-MG, discute o exercício do direito ao protesto, a partir de uma reflexão sobre direitos fundamentais e processualidade democrática. José Guilherme Ramos Fernandes Viana e Walesca Cariola Viana, da Unifieo, trabalham com situações de violação de direitos fundamentais no transporte de presos em porta-malas de viaturas policiais.

Todos os trabalhos foram objeto de discussão, com a Coordenação do Grupo de Trabalho, com o público presente e, fundamentalmente, entre os autores. Não houve trabalho que, no debate, não fizesse interação com temáticas abordadas em outros artigos. Verificamos, ainda, que os temas atraíram outros participantes do evento, que não tinham trabalhos inscritos no GT, o que enriqueceu mais ainda a discussão.

Vamos aos textos.

## **OS DIREITOS À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA DOS TRABALHADORES NA ERA DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA**

### **LOS DERECHOS A LA INTIMIDAD Y LA VIDA PRIVADA DE LOS TRABAJADORES EN LA ERA DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA**

**Lucas Gonçalves Da Silva  
Andréa Galvão Rocha Detoni**

#### **Resumo**

O presente trabalho tem como escopo analisar o reflexo da nova revolução tecnológica dos meios de comunicação nos direitos à vida privada e à intimidade, especialmente no que tange às relações de trabalho. Primeiramente, o artigo aborda os conceitos dos direitos à intimidade e à privacidade, trazendo traços distintivos entre estes direitos e apresentando disposições legais e constitucionais acerca do tema. Em seguida, o artigo aborda as relações existentes entre a sociedade da informação e os mencionados direitos. Por fim, o artigo em comento faz uma análise crítica do direito à privacidade dos trabalhadores em diversos aspectos do contrato do trabalho. O método dedutivo foi predominante utilizado neste estudo, tendo em vista que a revisão bibliográfica e a análise documental de dispositivos legais serviram de base teórica para as considerações feitas ao longo do artigo.

**Palavras-chave:** Intimidade, Privacidade, Trabalhadores, Revolução tecnológica

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

Este trabajo tiene como objetivo analizar el reflejo de la nueva revolución tecnológica de los medios de comunicación sobre los derechos a la privacidad y la intimidad, sobre todo en lo que respecta a las relaciones laborales. En primer lugar, se analizan los conceptos de derecho a la intimidad y privacidad, con enfoque en las características distintivas entre estos derechos y las leyes que rigen el asunto. A continuación, el artículo analiza las relaciones entre la sociedad de la información y de los derechos mencionados. Por último, el artículo en discusión hace un examen crítico de los derechos a la intimidad y privacidad de los trabajadores en diversos aspectos del contrato de trabajo. El método deductivo fue utilizado predominantemente en este estudio, ya que la revisión de la literatura y el análisis documental de las disposiciones legales fueron la base teórica para las consideraciones hechas al discurrir del artículo.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Intimidad, Privacidad, Trabajadores, Revolución tecnológica

## 1 INTRODUÇÃO

Através de uma perspectiva histórica, observa-se que a sociedade global vem passando por significativas mudanças na era da globalização tecnológica e da informação. No atual contexto, o processamento e a divulgação de dados pessoais são feitos com extrema agilidade.

Dentro dessa ideia, a privacidade é constantemente ameaçada na atualidade, sobretudo pelos tratamentos automatizados dos dados pessoais e da expansão das redes sociais. A sociedade da informação é uma sociedade vigilante e vigiada (CORREIA; JESUS, 2013, p. 136).

Os avanços tecnológicos no sistema de comunicação refletem em todos os aspectos da vida social, interferindo, inclusive, nas relações laborais em diversos aspectos, como, por exemplo, o direito à privacidade do trabalhador.

O desenvolvimento da informática, além de proporcionar maior agilidade, diminuição dos custos e maior capacidade de armazenamento de dados, possibilitou uma explosão de informações, que reforçam o controle do empregador sobre o empregado, num cenário de concorrência acirrada (BARROS, 2011, p. 475).

Assim, as vinculações existentes entre a vida privada e as relações de trabalho são inúmeras, devendo o empregador assegurar o segredo e as liberdades que dizem respeito à privacidade dos empregados (BARROS, 2011, p. 475).

Nesse contexto, o artigo em exame faz uma análise crítica acerca dos direitos à intimidade e à privacidade dos trabalhadores, envolvendo diversas nuances, quais sejam: a investigação da vida pregressa e social dos candidatos à vaga de emprego; a utilização de sistema audiovisual para o monitoramento da atividade laboral; o monitoramento de e-mail corporativo; a censura prévia do conteúdo publicado pelo empregado nas redes sociais e a temática de despedidas relacionadas com a revelação de dados pessoais na internet, alheios às relações de trabalho.

Como à vida privada e à intimidade dos trabalhadores podem ser preservadas? Os direitos fundamentais dos trabalhadores podem ser vilipendiados?

O método dedutivo foi predominantemente utilizado nesta pesquisa, tendo em vista que a revisão bibliográfica e a análise documental de dispositivos constitucionais e legais, assim como da jurisprudência pátria, serviram de premissas teóricas para a grande maioria das considerações feitas ao longo do artigo. Além da análise dedutiva acima mencionada, o

método dialético também foi aplicado no artigo em tela, tendo em vista que o presente estudo se propôs a explorar fenômenos sociais que estão em contínuas transformações.

## **1 OS DIREITOS À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE**

Os direitos à intimidade e à privacidade estão expressamente salvaguardados pelo ordenamento jurídico pátrio, consoante se extrai do inciso X, do artigo 5º, da Carta Cidadã. Tais direitos são mencionados explicitamente no §1º, do artigo 220, da Carta Republicana, como limites à liberdade dos meios de comunicação.

A teoria jurídica tradicional considera os mencionados direitos como sendo derivações do princípio da dignidade da pessoa humana, epicentro axiológico do ordenamento jurídico brasileiro (artigo 1º, III, da CF).

### **1.1 Diferenças semânticas entre os termos intimidade e vida privada**

Não obstante vários autores e a jurisprudência não distingam, ordinariamente, os conceitos de privacidade e intimidade, há os que dizem que este direito está inserido naquele, que é mais amplo (MENDES; BRANCO, 2012, p. 318).

A Constituição, assim como todo o ordenamento jurídico, não possui palavras inúteis, razão pela qual seria equivocado admitir que as duas terminologias fossem usadas para designar o mesmo direito individual. Em verdade, os conceitos em exame são muito próximos, mas não coincidentes, conforme já aludido anteriormente.

O direito à privacidade abrange as relações dos indivíduos com pessoas que lhe são próximas. Está atrelado aos comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, bem como as relações profissionais e comerciais que os indivíduos não pretendem que cheguem ao conhecimento do público em geral (MENDES; BRANCO, 2012, p. 318).

O direito da intimidade, por sua vez, abarca as conversações e os episódios ainda mais íntimos, intrinsecamente ligados às relações familiares e amizades mais próximas. Assim, vincula-se àquilo que é íntimo à própria pessoa, como, por exemplo, os seus anseios, desejos, segredos e relacionamentos afetivo-sexuais.

De acordo com Carlos Alberto Bittar, o direito à intimidade é de grande relevo no contexto psíquico da pessoa, que pode ser definido em si, com núcleo próprio a distingui-lo



do direito à imagem, segredo e privacidade. Está atrelado a assuntos particulares ou íntimos da vida da pessoa, em sua consciência, ou em seu circuito próprio, abrangendo-se o seu lar, a sua família e a sua correspondência (BITTAR, 2015, p. 172/173).

Nos dias atuais, os direitos à privacidade e à intimidade estão ameaçados pela revolução tecnológica, que desencadeou um significativo aumento da velocidade da comunicação. O fluxo de divulgação e troca de informações e de dados pessoais são cada vez maiores e mais rápidos, fazendo com que as pessoas sejam diuturnamente vigiadas nas mais diversas formas.

Nesse sentido, impende trazer à baila as lições de Carlos Alberto Bittar, ao tratar do direito à intimidade na atualidade:

Esse direito vem assumindo, paulativamente, maior relevo, com contínua expansão das técnicas de virtualização do comércio, de comunicação, como defesa natural do homem contra as investidas tecnologias e a ampliação, com necessidade de locomoção, do círculo relacional do homem, obrigando-o à exposição permanente perante públicos os mais distintos, em seus diferentes trajetos, sociais, negociais ou de lazer. É fato que as esferas da intimidade têm-se reduzido com a internet e os novos meios eletrônicos (BITTAR, 2015, p. 173).

Muitas vezes, um simples clique de computador ou telefone celular é capaz de transpor distâncias e barreiras físicas, fazendo com que informações sejam compartilhadas em uma rapidez vertiginosa. Apagar os vestígios dessas informações é, na maioria das vezes, uma missão impossível.

## **1.2 A sociedade da informação e os direitos à privacidade e intimidade**

O homem é um ser social por sua natureza, razão pela qual as redes sociais fazem parte do seu cotidiano. Clubes de Futebol, Maçonaria e grupos de igrejas são apenas alguns exemplos de redes sociais. Na atualidade, as redes sociais online, tais como Facebook, Instagram e Twitter, ganham cada vez mais espaço, elas utilizam a internet para alcançar um número cada vez maior de pessoas e estabelecer uma comunicação rápida entre os seus membros.

Além das redes sociais online, existem outros mecanismos de comunicação virtuais, como, por exemplo, aplicativos, programas operacionais, e-mails, etc, que utilizam a internet como veículo para transportar informações de maneira rápida e eficiente. Tais mecanismos possuem também aspectos negativos, a despeito das inúmeras facilidades que eles proporcionam.

Explica Paesani que os computadores proporcionaram uma transformação qualitativa na coleta e divulgação de informação. Através da tecnologia, surgiram inúmeros mecanismos sofisticados de difusão de dados, que contribuíram para um estreitamento crescente da esfera privada dos cidadãos, possibilitando, até à longa distância, a penetração na intimidade da pessoa (PAESANI, 2014, p. 37).

A excessiva exposição ao mundo virtual, a facilidade de criação de perfis simulados, a propagação de informações falsas, a possibilidade de invasão de sistemas de computação por hackers e a divulgação de informações pessoais sem a autorização dos seus titulares, são apenas alguns exemplos de pontos negativos da era da tecnologia da informação.

As câmeras de circuitos fechados de imagens capturam diuturnamente imagens de pessoas em estabelecimentos fechados ou aberto, sob o fundamento de que irão garantir a segurança dos indivíduos.

Nesse sentido, impende trazer as considerações de Alessandra Gomes Faria sobre o tema:

É mais do que comum encontrarmos, tanto em estabelecimentos fechados (escolas, shoppings, supermercados etc.) como em áreas abertas (ruas, praças, entre outros) câmeras que fazem parte de um circuito fechado de filmagens, cujo objetivo primordial é garantir a segurança, seja oferecendo a oportunidade de impedir algum delito ou captando a imagem de criminosos para a persecução criminal. Contudo, tais mecanismos podem violar um dos direitos humanos: o direito à vida privada (FARIA, 2013, p. 311).

Nesse panorama, é preciso frisar que eventuais violações à intimidade e à vida privada das pessoas, perpetradas no seio da internet, podem repercutir em escala mundial.

Acerca do tema, faz-se preciso trazer a lume as considerações feitas por Carlos Alberto Bittar:

De outra parte vem a tecnologia, com a inserção de mecanismos cada vez mais sofisticados de fixação e de difusão de sons escritos e imagens – inclusive via satélite – contribuindo para um estreitamento crescente do circuito privado, na medida em que possibilita, até a longa distância, a penetração na intimidade da pessoa e do lar (teleobjetivas; gravações magnetofônicas; computadores; aparatos a *laser*; dispositivos miniaturizados de fotografia e de gravação, entre outros) (BITTAR, 2015, p. 178).

Diante desse contexto, a lei 12.965/2014, popularmente conhecida como Marco Civil da Internet, foi aprovada no ordenamento jurídico pátrio. Tal lei é reflexo das exigências sociais da sociedade moderna.

A lei em comento regula o uso da internet no Brasil, estabelecendo princípios, garantias, direitos e deveres para os seus usuários. Dispõe expressamente que a privacidade e os dados pessoais são princípios que devem ser protegidos no uso da internet no Brasil (artigo

3º, II e III, respectivamente), além de assegurar aos usuários a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sua proteção, sob pena de indenização pelos danos morais e materiais decorrentes de sua violação (artigo 7º, I).

Nas lições de Paesani, o Marco Civil da Internet representou um grande experimento de participação social e uma conquista do país para a inclusão digital. Para a mencionada autora, a lei em questão se concentrou no conceito de neutralidade de rede, mas não tratou da privacidade e liberdade de expressão com o cuidado que esses direitos mereciam (PAESANI, 2014).

Destaque-se que a revolução tecnológica influencia as mais diversas relações sociais, nelas estão incluídas as relações trabalhistas, razão pela qual a mudança de cenário do campo das comunicações deve ser estudada e analisada no meio ambiente laboral.

## **2 A PRIVACIDADE E AS RELAÇÕES LABORAIS**

Aspectos da vida pessoal do trabalhador chegam, ou pelo menos podem chegar, ao conhecimento de empresas e empregadores, quando da contratação e, principalmente, durante a execução de tarefas laborais. Isso ocorre pelo fato de que muitas organizações empresariais impõem condicionamentos aos direitos à intimidade e à vida privada dos trabalhadores (DINIZ, 2008, p.49).

De acordo com Ana Paola Diniz, todo instrumento de controle que ultrapasse o alcance dos deveres contratuais, que se relacione com condutas não atreladas à atividade contratada e alcance informações atinentes à vida íntima e privada do trabalhador, deve ser rechaçado (DINIZ, 2008, p.49/50).

O direito de se informar<sup>1</sup>, que corresponde ao direito de colher informações, previsto no inciso XIV, do artigo 5º, da CF/88, não pode ser utilizado pelo empregador para afrontar a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

De acordo com os ensinamentos de Bárbara Svalov, embora o direito à informação seja um direito fundamental, ele não é ilimitado, uma vez que seus limites são o direito à vida, à honra, à intimidade, à vida privada e à imagem (SVALOV, 2012, p.63).

---

<sup>1</sup> De acordo com Bárbara Svalov, o direito à informação pode ser vislumbrado em três vertentes: o direito de informar, garantido expressamente pelo artigo 220, caput, da CF/88; o direito de se informar, previsto no inciso XIV, do artigo 5º, da CF/88, e o direito de ser informado, disposto no artigo 5º, inciso XXXIII, da Constituição Federal.

Desta forma, o fato de a Constituição garantir o direito à informação às pessoas e, ao mesmo tempo, assegurar ao cidadão a proteção aos direitos da personalidade, não configura uma contradição. Há, nestas situações apenas aparente colisão de direitos fundamentais, que deve ser resolvida de acordo com o caso concreto, através do princípio da proporcionalidade.

É preciso verificar e analisar os mencionados condicionamentos empresariais, já que as novas tecnologias da informação e comunicação disponibilizam inúmeras possibilidades de controle empresarial e os núcleos dos direitos em tela devem ser sempre preservados.

## **2.1 Investigação da vida pregressa e social dos candidatos à vaga de emprego**

A tecnologia da informação e comunicação é uma inegável ferramenta de gestão de pessoal utilizada em várias empresas e traz inúmeros aspectos positivos, como, por exemplo, agilizar a dinâmica empresarial e otimizar recursos.

Entretanto, é preciso destacar que, em determinadas situações, a informática e os meios de comunicação são utilizados pelas sociedades empresariais como instrumentos que permitem a invasão da vida privada e da intimidade do trabalhador, servindo como mecanismos para discriminações.

A tecnologia da informação permite que as empresas conheçam diversos aspectos da vida dos trabalhadores, que vão além dos dados atrelados à aptidão profissional dos indivíduos. Busca-se, muitas vezes, conhecer costumes, aspectos psicológicos e emocionais, situações pessoais dos trabalhadores (informações sobre a ideologia, religião, orientação sexual), bem como ter ciência acerca dos processos judiciais que, de alguma forma, vinculam tais pessoas.

Ao analisar o direito à privacidade em um aspecto geral, observa-se que é permitida a restrição ao direito de privacidade a partir do consentimento do próprio indivíduo, já que os direitos fundamentais, mesmo não sendo passíveis de renúncia plena, comportam formas de autolimitação.

Entretanto, o fato de o empregado ou possível candidato à vaga de emprego possuir informações privadas divulgadas em sítios eletrônicos não autoriza a empresa a fazer uma análise pregressa e/ou atual da vida desses trabalhadores, a fim de obter informações alheias ao contrato de trabalho e que possam servir de fundamento para seleções pautadas em critérios discriminatórios.

As informações pessoais só devem ser buscadas para atender às finalidades empresarias justificadas, como a religião professada pelo trabalhador para a adequação do horário de trabalho do empregado e a existência de filhos ou dependentes dos empregados que preencham os requisitos necessários para o recebimento do salário-família. Afinal, a função social da propriedade (artigo 5º, XXIII, e artigo 170, III, da Carta Política) deve sempre ser observada na dinâmica empresarial.

Destaque-se que a discriminação é amplamente coibida pela Carta Republicana de 1988, consoante se depreende do *caput* e do inciso I, do artigo 5º, e incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, do artigo 7º.

Além das diversas previsões constitucionais acima mencionadas, a Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil e incorporada ao ordenamento jurídico pátrio através do Decreto nº 62.150, de 19/01/68, veda expressamente, no seu artigo 1, item 1, alínea “a”, toda forma de exclusão, distinção ou preferência pautada em critérios discriminatórios, em matéria de emprego e ocupação. Sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, por exemplo, não podem ser utilizados pelas empresas com o efeito de alterar a igualdade de oportunidade e tratamento no meio ambiente laboral.

A discriminação é tão veementemente combatida pela OIT que a mencionada convenção está inserida na Declaração de Princípios de Direitos Fundamentais da aludida organização. Assim, a convenção em espeque deve ser observada e respeitada por todos países que a compõe, independentemente de ratificação.

Destaque-se, ainda, que é vedado ao empregador fornecer fichários informatizados com os dados dos trabalhadores para terceiros, como, por exemplo, para empresários ou agências de colocação, sob pena de violar inúmeros princípios (dignidade da pessoa humana, intimidade, privacidade, boa-fé objetiva, etc) e afrontar o artigo 7º, incisos I, II e III, da lei 12.965/2014.

Um exemplo de compartilhamento de dados praticado por algumas empresas é a denominada “lista-negra” de trabalhadores, contendo informações das ações trabalhistas em curso dessas pessoas contra ex-empregadores. Tal prática possui um viés nitidamente discriminatório e é terminantemente proibida pela jurisprudência nacional.

Frise-se que o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria 367, de 18 de setembro de 2002, que estabelece que toda denúncia referente à ocorrência de prática discriminatória por parte de empresa que recuse a contratação de empregado que tenha

ingressado com ação judicial trabalhista, será encaminhada à chefe de fiscalização da respectiva Delegacia Regional do Trabalho para a apuração.

Vale destacar que, muitas vezes, os dados pessoais fornecidos de modo irrefletido ou capturados involuntariamente é formam a base de dados que é usada indevidamente pelas empresas. Nestes casos, as referidas organizações utilizam tais dados para a construção de “perfis” que se encaixem nos modelos preconcebidos por elas.

Acerca do tema, impende trazer a lume as lições de Anderson Schreiber:

A massificação das relações sociais e econômicas torna cada vez mais difícil uma análise dessas informações em nível individual. Entidades públicas e privadas valem-se com frequência cada vez maior de padronizações para avaliar a infinidade de casos individuais. Nesse cenário, os dados pessoais fornecidos de modo irrefletido ou capturados involuntariamente são usados na construção de “perfis”, nos quais cada indivíduo acaba encaixando de acordo com características que o gestor das informações considera relevantes. Trata-se do chamado data mining, expressão utilizada para designar a atividade de extrair padrões de um determinado conjunto de dados. Dessa constante prospecção resulta risco significativo à dignidade humana, na medida em que a complexidade do ser humano acaba reduzida a certo perfil comportamental, construído, no mais das vezes, sem qualquer participação ativa do próprio indivíduo (SCHREIBER, 2014, p.158).

Na maioria das vezes, as empresas utilizam tais mecanismos de pesquisa de forma velada, já que os propósitos são nitidamente discriminatórios. Diante dessa constatação fática, conclui-se que nem sempre é possível descobrir o uso dessas práticas abusivas. Mas, uma vez descortinadas tais práticas, elas devem ser seriamente punidas, ante a grave repercussão social do fato.

Registre-se que o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a inclusão de empregado em lista discriminatória dá ensejo à indenização por danos morais, por ser conduta ofensiva à dignidade da pessoa humana, sendo dispensada a prova de prejuízo concreto.

Nesse sentido, podem ser citados os seguintes acórdãos proferidos em sede de recurso de revista: TST-RR: 84500-31.2009.5.09.0091, Ministro Relator: Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza Data de julgamento: 27/06/2012, 1ª Turma do TST, Data de Publicação: 11/10/2012 e TST-RR: 9956500-42.2006.5.09.0091, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 26/11/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 28/11/2008.

É preciso frisar que as referidas vedações impostas às empresas não têm o condão de esvaziar o princípio da livre iniciativa nem o direito à busca pelo lucro (artigo 1º, IV, e *caput*,

do artigo 170, ambos da CF). Além de serem constitucionalmente legítimos, eles são constitutivos da ordem constitucional econômica do Brasil.

Entretanto, não se pode admitir é que o exercício da livre iniciativa seja feito através de uma busca desenfreada pelo lucro, socialmente deletéria, que não respeite outros valores constitucionais. A atividade empresarial deve sempre atentar para a valorização do trabalho humano (artigo 170, *caput*, da CF), sendo imperioso observar que as empresas têm uma função na concretização do pleno emprego (TAVARES, p.106/107), o que, indubitavelmente, não inclui tratamentos discriminatórios.

## **2.2 O poder de vigilância e o controle dos trabalhadores**

Os avanços tecnológicos permitem uma nova maneira de exercer o poder empresarial de controle das atividades exercidas pelos trabalhadores, vislumbrando-se, em alguns casos, inconvenientes derivados de um controle excessivo, que atinge os direitos à privacidade e à intimidade dos empregados.

A colocação de dispositivos audiovisuais de vigilância e a instalação de programas informáticos para o controle dos trabalhadores são exemplos de instrumentos de monitoração das atividades dos trabalhadores que têm o condão de afetar os mencionados direitos fundamentais (LUJÁN, 2002, p.194).

Impende trazer as considerações de Alice Monteiro de Barros acerca do tema. De acordo com a referida autora, os mecanismos utilizados pelo empregador para fomentar a produtividade e supervisionar as atividades desempenhadas pelos obreiros são inúmeros. Escutas telefônicas e novos meios de interceptação de correspondências, como o correio eletrônico, são apenas alguns exemplos (BARROS, 2011, p.475).

Em relação aos circuitos de câmeras, impende destacar que a jurisprudência do TST é no sentido de que eles não podem ser instalados nos sanitários, vestiários e refeitórios, mesmo quando autorizado pelos empregados, sob pena de esvaziar o núcleo do direito à intimidade e à privacidade dos trabalhadores.

A título de exemplificação, pode-se citar o acórdão do RR- 384-49.2012.5.12.0012, julgado pela 7ª Turma do TST, cujo relator foi o Ministro Cláudio Brandão. No julgamento desse caso, a BRF - Brasil Foods S.A. foi condenada a pagar indenização por danos morais a uma ajudante de frigorífico em decorrência de filmagens de segurança em vestiários.

O inusitado do referido processo é que a instalação de câmeras foi resultado de negociação entabulada pelo sindicato dos trabalhadores, a pedido dos próprios empregados, após ocorrência de furtos de pertences em seus armários.

Ora, a decisão acima mencionada não poderia ter sido proferida de maneira diversa. Não obstante o trabalhador possa compartilhar aspectos da sua vida privada, o mencionado direito não pode ter o seu núcleo axiológico violado. Permitir que câmeras captem imagens dos trabalhadores nos vestiários, sob a argumentação de que tal atitude proporciona a “proteção do patrimônio” dos trabalhadores é, no mínimo, desproporcional.

A empresa é responsável pelo patrimônio dos seus empregados, devendo primar pela proteção dos objetos e pertences de seus trabalhadores. Para tanto, inúmeras ferramentas podem ser utilizadas pelas empresas para atingir tal mister como, por exemplo, fornecer armários privativos com chaves para os seus funcionários.

É preciso ressaltar, entretanto, que a instalação sistemas de câmera e vigilâncias no meio ambiente de trabalho não é vedada *a priori*. Em algumas situações é, inclusive, necessária a utilização de tais mecanismos para garantir a integridade e segurança dos trabalhadores e demais pessoas que estão nas empresas, assim como o próprio patrimônio da empresa. Esses instrumentos de controle devem ser colocados em locais estratégicos, não violando a privacidade dos trabalhadores. Ademais, os empregados devem ter ciência acerca da instalação do sistema de vigilância.

No tocante aos dispositivos audiovisuais de vigilância e a utilização de programas informáticos, com a nítida finalidade de apenas controlar as atividades desempenhadas pelos trabalhadores, é preciso salientar que eles devem ser utilizados com parcimônia.

Através dessas inovações tecnológicas, é possível acessar remotamente as informações pessoais dos empregados através dos computadores, quase que de forma ilimitada. Novas tecnologias permitem maiores manobras em termos de produção e diferentes formas de organização do trabalho (BRITES, 2014, p.45).

No tocante à possibilidade de o empregador escutar a conversa telefônica do empregado, Alice Monteiro de Barros assevera que o direito comparado pode auxiliar o interprete brasileiro na conciliação dos direitos fundamentais da livre-iniciativa e da propriedade com o direito ao sigilo de correspondências e à privacidade, à luz do artigo 8º da CLT (BARROS, 2011, p.477).

Parte da doutrina espanhola utiliza um critério de razoabilidade na temática das escutas telefônicas feitas pelo empregador no meio ambiente laboral, permitindo o



empregador intervir e controlar as chamadas nas hipóteses em que o telefone é utilizado como meio de execução das tarefas. Nesses casos, o empregador não é considerado terceiro relativamente à conversa (BARROS, 2011, p.477), já que responde pelos atos praticados pelos seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir, nos termos do artigo 932, II, do CC.

Acerca do tema, impende trazer a lume o entendimento da Comissão Nacional de Informática e Liberdades da França. A aludida comissão autoriza a interceptação de conversa telefônica do empregado, somente nas situações em que o trabalho consiste, essencialmente, no exercício da atividade de telefonar (telemarketing). Nessas situações, o empregador tem o direito de averiguar o modo em que o referido trabalho está sendo desempenhado. Entretanto, nas hipóteses em que os telefonemas ocorrerem durante os descansos e pausas ocorridas durante o horário de trabalho, não será permitido ao empregador ter acesso às referidas conversas telefônicas (BARROS, 2011, p.477).

Em relação ao tema, cumpre trazer o julgado proferido em um caso envolvendo um pleito de indenização por danos morais pelo fato de o empregador ter acompanhado as conversas telefônicas do empregado operador de telemarketing. Ficou sedimentado neste acórdão que, nas hipóteses em que os terminais telefônicos são utilizados como equipamentos de trabalho pelos empregados e a empresa acompanha a execução do contrato de trabalho através de escutas, das quais os empregados estão cientificados, não há que se falar em violação à privacidade do empregado, mesmo que o empregado tenha realizado conversas telefônicas durante o horário de expediente. O referido acórdão foi proferido pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, de Relatoria do juiz convocado Ricardo Alencar Machado, RO-00439.2003.011.10.00.2, e publicado no DJU em 20/02/2004.

Ora, é preciso utilizar sempre o princípio da proporcionalidade como norte para a resolução dos *hard cases*, envolvendo aparente conflito entre direitos fundamentais. Faz-se necessário sempre observar que o trabalhador precisa ter espaço e certa liberdade para exercer suas atividades no meio ambiente laboral. O controle excessivo invade o seu direito à privacidade e pode, inclusive, ser capaz de proporcionar assédio moral aos empregados.

O assédio moral, também denominado de *mobbing*, ocorre no meio ambiente laboral nas hipóteses em que o empregado sofre constrangimento, sendo afetada a sua dignidade. Nessas situações, o ambiente é perturbador, intimidativo e hostil, e o empregado é vítima de um terror psicológico.

Destaque-se que, em alguns casos, o empregador utiliza ferramentas tecnológicas para controlar o empregado fora do meio ambiente laboral, em momentos em que o empregado supostamente deveria estar usufruindo o seu direito à desconexão.

Aplicativos de celulares, como o *WhatsApp*, aparelhos de bip, pagers e e-mails são apenas alguns exemplos de instrumentos telemáticos que impedem ou, ao menos, atrapalham o exercício do direito ao lazer (direito social expresso no *caput*, do artigo 6º, da Constituição Federal) pelos empregados.

Nessas situações, os empregados estão constantemente vinculados ao seu empregador e não conseguem se desconectar do trabalho, o que pode comprometer as suas relações familiares e demais relações sociais, abalando direta ou indiretamente o direito à vida privada.

Em relação ao tema, o Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento, consolidado na súmula 428, no sentido de que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados pela empresa ou empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. A aludida súmula dispõe que, nas hipóteses em que o empregado está submetido ao controle patronal por instrumentos telemáticos e informatizados, permanecendo em regime de plantão ou equivalente, há que ser considerado o exercício do trabalho em regime de sobreaviso.

Caberá ao magistrado, então, analisar as circunstâncias do caso concreto, e, verificando a situação em que o empregado estava submetido, decidir se o trabalhador se encontrava à disposição do empregador, mesmo quando fora local e horário laboral.

É preciso fixar limites aos poderes empresariais. Afinal, as novas tecnologias não podem servir de instrumento para o aviltamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

### **2.3 Monitoramento de e-mail corporativo**

Sabe-se que o e-mail profissional é uma ferramenta muitas vezes indispensável nas relações de trabalho, já que permite que os serviços sejam realizados com mais presteza, aumentando de maneira significativa a qualidade e quantidade dos serviços prestados.

Nesse cenário, questiona-se a possibilidade de o empregador ter acesso ao conteúdo dos e-mails corporativos utilizados pelos seus empregados. A discussão gira em torno de saber se tal atitude empresarial teria o condão de violar os direitos à intimidade e à vida privada do empregado.

Por um lado, a doutrina minoritária defende que a empresa não pode acessar o conteúdo dos e-mails corporativos, sob pena de afronta aos direitos constitucionais em tela. O fato de os empregados terem senhas para utilizar tais e-mails serve de sustentáculo para fundamentar esse entendimento doutrinário.

De outro lado, existe posicionamento doutrinário no sentido de que o e-mail corporativo é típico instrumento de trabalho e é fornecido para que o empregado apenas realize suas tarefas laborais, sendo facultado ao empregador acessar o conteúdo de tais e-mails, desde que o empregador avise previamente quanto a possibilidade da sua vigilância.

As senhas existentes para o uso dos e-mails corporativos servem, em verdade, para proteger o conteúdo de tais e-mails perante terceiros alheios à confiança do empregador.

Faz-se mister destacar que a empresa pode, inclusive, ser responsabilizada por eventuais prejuízos causados a terceiros por meio da utilização dos e-mails corporativos, nos termos do artigo 932, III, do CC.

Assim, a empresa tem o direito de proteger o seu patrimônio e de buscar eficiência e produtividade, certificando-se de que e-mail corporativo está sendo corretamente utilizado para o fim a que se destina.

Frise-se que o uso moderado do e-mail corporativo para fins pessoais ocorre na prática e é tolerado pela maioria das empresas. Entretanto, essa condescendência patronal não exclui da empresa o direito de fiscalizar o conteúdo de tais e-mails.

Impende trazer à baila, a metáfora utilizada por João Oreste Dalazen, doutrinador e Ministro do Colendo Tribunal Superior do Trabalho- TST, que associa o e-mail corporativo como sendo uma correspondência em papel timbrado da empresa (DALAZEN, 2005, p.1).

Vale destacar que a jurisprudência do Colendo TST é pacífica no sentido de que o empregador pode ter acesso ao conteúdo dos e-mails corporativos, desde que tenha dado ciência ao empregado de que tais e-mails são ferramentas de trabalho de uso profissional.

Saliente-se que, além da possibilidade de ter acesso ao conteúdo dos mencionados e-mails, o empregador pode despedir por justa causa o empregado que use indevidamente tal e-mail e incida em uma das hipóteses do artigo 482 Celetista.

Nesse sentido, pode-se citar o acórdão proferido pela 6ª Turma do TST que dispôs que o uso e-mail corporativo para a troca de conteúdo pornográfico, tem o condão de poder acarretar a justa causa do empregado em decorrência da incontinência de conduta e ato de indisciplina ou insubordinação, nos termos do artigo 482, alíneas, “b” e “h”, da Consolidação das Leis Trabalho, respectivamente (TST- AIRR - 157200-16.2005.5.01.0043, Data do

Julgamento: 20/02/2013, Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DJ: 22/02/2013).

No tocante aos e-mails pessoais, a situação é diversa. Tais e-mails não podem ser fiscalizados pelo empregador, mesmo que, por ventura, tenham sido acessados em computadores da empresa e haja proibição expressa de o empregado os acessar no meio ambiente laboral. Os e-mails pessoais estão protegidos pelo direito ao sigilo das correspondências, o que alcança todas as formas de comunicação pessoal, inclusive as virtuais (artigo 5º, XII, da CF), e diretamente atrelados ao pleno exercício do direito à privacidade dos empregados (artigo 5º, X, da CF).

Frise-se que a invasão ao e-mail pessoal do empregador pode gerar, inclusive, repercussão na esfera penal. Nos termos do artigo 10 da lei 9296/1996, é crime, punível com reclusão de dois a quatro anos, a interceptação das comunicações telefônicas, de informática ou telemática, e a quebra de segredo de Justiça, sem autorização judicial ou com objetivos não autorizados em lei. A aludida lei regulamenta o inciso XII, parte final, do artigo 5º, da Constituição Federal.

#### **2.4 Da censura prévia e repressão do conteúdo publicado pelo empregado**

Em determinadas organizações empresariais, as condutas praticadas pelo empregado, no seio da sua vida particular, são vigiadas pelo empregador. Nessas situações, opiniões políticas e sindicais, opções religiosas, preferências sexuais, costumes, etc, que não estejam em consonância com o perfil estabelecido pela empresa, podem ser motivo para censuras ou, até mesmo, despedidas.

As empresas devem ser coibidas a atuar com abuso de direito, violentando direitos fundamentais dos seus empregados. O poder diretivo deve ser exercido com equilíbrio e parcimônia.

Vale destacar que até mesmo as organizações de tendências, que são empresas que são pessoas jurídicas de direito privado, que estão atreladas a um conteúdo ideológico determinado (algum tipo de crença ou valor), como, por exemplo, as ordens religiosas e os partidos políticos, não podem exceder os seus poderes de direção na vida extralaboral de seus empregados.

Nas palavras de Adriana Reis de Araújo, as organizações de tendência nasceram no Direito alemão, sendo que o trabalhador de tendência é aquele cuja prestação laboral está a

serviço da divulgação da ideologia da organização de tendência e deve promover de maneira ativa o mundo dos valores, crenças e ideias de dita organização (ARAÚJO, 2013, p.557).

Ocorre que os empregados, mesmo estando submetidos aos comandos empresariais típicos existentes nas relações empregatícias, são detentores de vários direitos e garantias individuais nos vínculos estabelecidos com as organizações de tendência.

Nessa toada, o empregador não pode discriminar o empregado por motivos de convicção ideológicos, filosóficos ou religiosos, quando ocupam postos de trabalho que não estão diretamente vinculados a tais convicções.

Somente em relação aos empregados que estejam ligados a funções que sejam intrinsecamente ligadas à ideologia ou tendência da organização, é permitido à empresa cobrar o ideário particular de seus empregados. Isso ocorre pelo fato de que o próprio cumprimento das tarefas desses empregados reflete na expressão das ideias da organização.

Assim, as organizações de tendências podem exigir, a depender da tarefa exercidas pelos seus empregados, que os seus trabalhadores tenham comprometimento ideológico em consonância com os valores dessas empresas.

Destaque-se que os efeitos da tendência devem ser interpretados restritivamente. Ademais, a atuação dessas empresas em relação ao controle da vida privada dos seus empregados deve sempre ser feita com razoabilidade e proporcionalidade.

Nas lições de Adriana Reis de Araújo, para a dispensa por justa causa de empregados de organizações de tendência, a relevância do dado ideológico, apta a ensejar a resolução contratual, deve se condicionar à simultânea concorrência de três elementos, quais sejam: a) o caráter ideológico da empresa, apreciado em razão da finalidade difusora e transmissora de um sistema de valores da organização; b) o desempenho de uma tarefa de alto conteúdo ideológico ou representativo por parte do empregado; c) a ocorrência de significativa perturbação proporcionada pela discordância do trabalhador com o ideal da instituição (ARAÚJO, 2013, p. 599).

Nessa senda, não se pode admitir que as organizações de tendência atuem com abuso de poder. O direito potestativo de dispensa de tais organizações não pode violar direitos fundamentais do empregado, sendo possível vislumbrar a ocorrência de indenizações nessas situações.

Nesse sentido, impende citar a decisão que considerou que uma escola religiosa atuou com abuso de poder na hipótese em que o professor, que ensinava química e não religião, e contava com uma década de trabalho para a reclamada, foi dispensado

arbitrariamente por ter publicado e vendido o seu livro de piadas na livraria terceirizada do colégio, o qual não era utilizado como material didático em suas aulas de química e não atentava contra a finalidade principal ou os valores religiosos ínsitos à instituição recorrente (TRT-1 - RO: 1908006520095010244 RJ , Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 24/04/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 05/06/2013).

## **Conclusão**

Atualmente, observa-se que as relações sociais sofrem influxo dos avanços tecnológicos ocorridos no sistema de comunicação. Nesse panorama, dados, imagens e informações são obtidos com certa facilidade, sendo possível divulgá-los em uma rapidez vertiginosa.

O meio ambiente laboral não está alheio a esta realidade. A nova era da tecnologia da informação e comunicação repercute também nas relações trabalhistas. Muitas empresas utilizam mecanismos informatizados para exercer um controle excessivo da atividade laboral dos empregados e, em alguns casos, invadir a vida privada dos trabalhadores.

Os empregadores e a sociedade como um todo devem compreender que a inserção do empregado no meio ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, a sua condição de cidadão é sempre mantida.

O Direito não pode ficar alheio a essa nova realidade social, é preciso harmonizar o avanço da Internet com a necessidade de se alcançar algum controle sob o grande número de informações existentes no mundo globalizado, preservando os direitos fundamentais dos trabalhadores e não os vilipendiando, como os direitos à privacidade e à intimidade.

É um desafio que exige um longo processo para ser solucionado, como advertiu Norberto Bobbio, o que só revela ainda mais a importância do direito à proteção dos direitos à intimidade e à privacidade ante o significativo desenvolvimento tecnológico vivenciado na atualidade.

## **REFERÊNCIAS:**

ARAÚJO, Adriane Reis de. A liberdade de consciência do trabalhador em empresas ideológicas: uma análise da experiência espanhola. **Revista LTr**, São Paulo, ano 77, maio 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da personalidade**. 8. ed., rev., aum. e mod. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRITES, Nadir Helena Costa. **Videovigilância no emprego**: Direito à reserva da vida privada do trabalhador. Dissertação apresentada a Universidade Lusófona de Ciências Humanidades e Tecnologias para a obtenção do grau de mestre. Lisboa, 2014. Orientador: Antônio Gonçalves Rocha. Disponível em: <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/5820/Tese%20Nadir%20Brites.pdf?sequence=1> Acesso em: 10 ago. 2015.

BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CORREIA Pedro Miguel Alves Ribeiro; JESUS, Inês Oliveira Andrade de. O lugar do conceito de privacidade numa sociedade cada vez mais orwelliana: Direito, Ética e Sociedade. **Direito, Estado e Sociedade**, Florianópolis, n. 43, p. 135-161, jul/dez 2013.

DALAZEN, João Oreste. **E-mail**: O empregador pode monitorar? Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/monitoramentodee-mail.htm>. Acesso em: 06 ago. 2015.

DINIZ, Ana Paola. Bando de dados e intimidade: Informática no Trabalho. **Vistos etc. Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região**, Salvador, n. 8, 2008.

FARIA, Alessandra Gomes de. Sorria! Você está sendo filmado! In: FERRAZ, Anna Candida da Cunha et al (orgs.). **Direitos humanos fundamentais**: doutrina, prática e jurisprudência. Niterói: Impetus, 2013.

LUJÁN, Hiruma Victoria Ramos. La intimidad de los trabajadores y las nuevas tecnologías. **Revista de ciencias jurídicas**. Las Palmas de Gran Canaria: Servicio de Publicaciones, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, n. 7, 2002.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet Branco. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e Internet. Liberdade de informação, privacidade e responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2014.

SVALOV, Bárbara. O direito à informação e a proteção dos direitos da personalidade. In: GOZZA, Débora (coord.). **Informação e direitos fundamentais**: a eficácia horizontal das normas constitucionais. São Paulo: Saraiva, 2012.

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional da Empresa**. São Paulo: Método, 2013.