

# CIBER MÍDIAS E PODER DIRETIVO

Arnold Lucas Pugin<sup>1</sup>

## RESUMO:

O presente artigo vem no propósito de discutir o tênue liame da dignidade do obreiro com as ferramentas de mídia virtual disponibilizadas pelo seu Empregador, tomando uma abordagem doutrinária desta relação delicada que emerge nas relações de trabalho com temporâneas. O Direito do Trabalho pretende equacionar o Direito Fundamental e o Poder Diretivo de prerrogativa do Empregador, em organizar e fiscalizar o ambiente de trabalho. A princípio uma breve consideração do referencial doutrinário dos institutos de Direito apropriados, de modo a sedimentar previamente o avanço ao conhecimento do tema proposto. O movimento segundo aborda o instituto de Direito que outorga ao empreendedor a fiscalização e orientação do trabalho e dos empregados, trazendo a questão da necessidade do Regulamento Empresarial de forma clara e objetiva, com prévio conhecimento dos trabalhadores. No capítulo seguinte, apropria-se a vigilância de ambientes corporativos por câmeras e da fiscalização dos correios eletrônicos e ambientes virtuais correlatos. O trabalho seguiu buscando parâmetros limitacionais desta vigilância na preservação dos direitos da dignidade dos empregados. Por derradeiro, de forma não exaurientes se discorreu por considerações obtidas do estudo desta questão.

**Palavras-Chave:** Ambientes Virtuais - Dignidade do Trabalhador - Poder Diretivo Empregador

## RESUMEN:

El presente artículo viene en propósito de discutir el tenue lición de la dignidad del obrero ante las herramientas de medios virtuales disponibles por su empleador, tomando un enfoque doctrinal de esta relación delicada que emerge en las relaciones de trabajo con temporales. El Derecho del Trabajo pretende abordar el Derecho Fundamental y el Poder Directivo de prerrogativa del empleador, en organizar y fiscalizar el ambiente de trabajo. En principio una breve consideración del referencial doctrinal de los institutos de Derecho apropiados, para sedimentar previamente el avance al conocimiento del tema propuesto. El movimiento a seguir aborda el instituto de Derecho que otorga al emprendedor la fiscalización y orientación del trabajo y de los empleados, trayendo la cuestión de la necesidad del Reglamento Empresarial de forma clara y objetiva, con previo conocimiento de los trabajadores. En el capítulo siguiente, se apropia la vigilancia de ambientes corporativos por cámaras y de la fiscalización de los correos electrónicos y entornos virtuales relacionados. El trabajo siguió buscando parámetros limitadores de esta vigilancia en la preservación de los derechos de la dignidad de los empleados. Por último, de forma no agotadora se discutía por consideraciones obtenidas del estudio de esta cuestión.

**Palabras Clave:** Ambientes Virtuales - Dignidad del Trabajador - Poder Directivo del empleador

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, pós-graduado em Direito do Trabalho e Processual Trabalhista pela Escola de Gestão Pública, Política e Jurídica do Centro Universitário Internacional e pós-graduado em Maçonologia: História e Filosofia pelo Centro Universitário Internacional.

## INTRODUÇÃO

A comunicação via processos digitais, tal qual a relação convencional entre indivíduos, enseja repercussões no direito fundamental dos cidadãos, vez que, a liberdade de expressão como direito intrínseco num Estado Democrático de Direito, deve ser tutelada face eventuais abusos e excessos. Neste curso, as relações de emprego e trabalho ensejam uma diversidade de fenômenos e circunstâncias próprias relativas ao Poder de Direção do Empregador e a utilização dos meios digitais disponibilizados ao obreiro, bem como seu comportamento nestes ambientes virtuais e a preservação da figura de seu empregador e do empregado.

O empregador paga salários, tarefas, horário, encargos e de que forma os serviços devem ser desempenhados, podendo controlar, fiscalizar e punir os empregados que infringirem alguma de suas determinações, contudo, suas orientações não devem contrariar a lei.

Uma relação de emprego saudável evitará o abuso pelos empregadores, na submissão de seus controlados, lhes mitigando direitos fundamentais. Como também, não incentivará os controlados a utilizarem sem controle e indiscriminadamente as ferramentas disponibilizadas em seu ambiente de trabalho. Notadamente o que vem a fundamentar tal poder de direção é o artigo 2º da CLT, onde na figura do empregador, será quem dirigirá e organizará as atividades do empregado.

Ao exercer suas atividades laborais, os obreiros imergem no enxoval de propriedades e conhecimentos próprios da manufatura, que podem representar a vantagem competitiva da empresa num mercado. A necessidade de vigilância decorre das empresas estarem sujeitas a possibilidade e facilidade de espionagem comercial/industrial, que colocariam em risco o próprio negócio. Como também a dispersão da concentração do trabalhador pelos meios virtuais e mídias sociais. Além disso, a correspondência por meio eletrônico pelo correio eletrônico e-mail corporativo pode propagar conteúdos, injuriosos, caluniosos e difamantes, cujos poderão repercutir na responsabilidade civil da empresa.

Este artigo discute o poder de direção dos empregadores nestas relações individuais, denotando a orientação do estatuto constitucional nos direitos civis dos trabalhadores e no direito do empregador em organizar e

controlar as atividades do seu empreendimento. Comentando as repercussões da vigilância e utilização no ambiente de trabalho. Notadamente porque O legislador pátrio permanece silente no que diz respeito à disciplina legal dos reflexos das redes sociais nas relações trabalhistas.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Entende-se apropriado de que o direito do trabalho seja “o complexo de normas que regulam o trabalho prestado em virtude de um contrato na dependência de uma empresa” (NASCIMENTO, 2003, p. 164). Evaristo de Moraes Filho, observa que seja o direito do trabalho um rol de “princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado, e excepcionalmente do autônomo, além de outros aspectos destes últimos como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem.” (MORAES FILHO, 1995, p. 46)

O Estado Brasileiro sendo signatário do “Pacto San José da Costa Rica” repercute as normas do Homem Americano, equivalendo-as como emendas constitucionais. Notadamente porque como destacou Para Celso Ribeiro Bastos (1998, p. 475), “o primado do trabalho é princípio que unifica toda a ordem social e que tem por objetivo o bem-estar e a justiça social”, e assim sua perpetração é base da paz social.

A fonte primária do Direito do Trabalho para casos em que a intimidade do empregado seja violada se fundamenta na tutela constitucional, acolhida no artigo 5º, inciso X, da CR, que prescreve que sejam invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente eventual violação.

O contrato de trabalho na atualidade contempla uma relação dinâmica e complexa, que impõe a obrigação pessoal – *intuito personae* - periódica (art. 3º da CLT) e subordinada do Obreiro e seu Empregador, cujo “deterá a prerrogativa de organizar o sistema de produção, na capacidade de organizar, regulamentar, fiscalizar e exercer o poder hierárquico”. (PUGIN, 2006, p. 14). Entende-se também por *jus variandi* uma qualidade do

empregador, que tem o direito de organizar sua atividade empresarial conforme seus anseios e metas. Por ocasião da utilização dos meios virtuais, em princípio, seja considerado que a legislação trabalhista brasileira não reserva qualquer tutela específica para salvaguardar os direitos da personalidade do trabalhador na relação de emprego. Somente encontramos no artigo 483 da CLT, uma outorga de rescisão indireta, sob algumas hipóteses que poderiam estar relacionados aos direitos tratados neste estudo. Todavia, qualquer ação danosa perpetrada pelo empregado no âmbito virtual equivalerá àquela adotada no mundo tangível.

## **PODER DIRETIVO E HIERÁRQUICO**

Como o empregado será um trabalhador subordinado, sempre estará sujeito ao Poder de Direção do empregador. Para Sérgio Pinto Martins (2007, p. 193) "o poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho". Evidente que o pacto laboral acolhe numa das partes a prerrogativa de organização do sistema de produção, regulamentação e fiscalização dos seus comandos; E noutra parte a subordinação, sendo esta uma face "do poder diretivo, pois, estando o trabalhador subordinado, o empregador deterá direitos, não sobre a pessoa do trabalhador, mas sobre o modo como sua atividade seja exercida. (PUGIN, 2006, p. 22)

Observa Amauri Mascaro do Nascimento que seja a faculdade atribuída:

[...]ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. O poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado. (NASCIMENTO, 2003, P. 562)

Razão pela qual o poder de controle e direção tem permitido ao empresário estabelecer, conforme o caso, medidas impeditivas e condicionantes sobre o uso particular dos serviços de correio eletrônico e da fiscalização do ambiente de trabalho e até da estação de trabalho do

subordinado. Esta subordinação estrutural, é tese desenvolvida por Maurício Godinho Delgado (2012, p. 298), em que o trabalhador se insere na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente sua dinâmica e funcionamento. O entendimento dominante do TST (Tribunal Superior do Trabalho) é de que o e-mail corporativo é considerado uma ferramenta de trabalho e que, por esse motivo, é passível de violação por parte do empregador, até porque, o empregador responde perante terceiros por atos de seus empregados.

## **O Regulamento Empresarial**

Tem-se o regulamento empresarial por uma definição objetiva na proposição de Messias Pereira Donato vem como o: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como, as relações e os riscos que nela se originam”. (*apud* NASCIMENTO, 2003, p. 165). Para este contexto Andréa Gilbert, entende que consiste:

[...] num conjunto de regras sobre condições gerais de trabalho, prevendo situações a que os interessados se submeterão na solução dos casos futuros. Podem dispor sobre disciplina interna e vantagens conferidas aos trabalhadores, com plena eficácia jurídica, subordinando-se, no entanto, às leis e instrumentos normativos mais benéficos aos empregados. (GILBERT, 2009)

Assim os regulamentos internos das empresas são documentos unilateralmente estabelecidos pelos empregadores, que orientam e estabelecem as condições na execução dos trabalhos na empresa. A natureza jurídica do regulamento interno é de ato regulamentar de direito privado, criador de norma para todo o pessoal da empresa. Dado pelo qual nele devem estar relacionadas as advertências quanto ao uso adequado das mídias e redes virtuais pelo empregado.

## **Monitoramento do ambiente e correspondências**

Será o empregador quem deterá os meios de produção, e os equipamentos e ferramentas disponibilizados ao empregado para a prestação dos serviços contratados. Logo, como titular da propriedade, dos bens e do poder diretivo, deve primar sempre pelo adequado uso desses apetrechos. Neste concurso um dos meios mais apropriados no controle do uso e preservação do patrimônio das empresas e até, de controle de seus próprios empregados vem pela utilização do monitoramento eletrônico (por câmeras) nos ambientes internos da organização.

O advento de mídias e redes de internet atraíram para o ambiente de trabalho uma dinâmica própria, que veio para agilizar a produção do obreiro, mas também para distraí-lo no curso deste propósito. A utilização destes meios virtuais, têm sido na maioria das vezes permitido pelo empregador, no ato de disponibilizar ao empregado os computadores ligados à rede com livre acesso à internet e sem qualquer restrição ou vedação de acesso a *sites* não correlacionados com a atividade laboral. No entanto, pesquisas revelaram que em média, os empregados chegam a gastar em torno de cinquenta horas mensais em atividades na Internet, prospectando temas que não estão relacionados com o seu trabalho, e que, 53% dos *e-mails* trocados durante o expediente têm conteúdo pessoal.<sup>2</sup>

[...] 87% das pessoas usam o e-mail para assuntos que não tem a ver com o seu trabalho, 21% dos empregados divertem-se com jogos e piadas, 16% planejam viagens, 10% mandam dados pessoais e procuram outros empregos, 3% conversam (ou namoram) em chats, 2% visitam sites pornográficos e, em todos estes casos, geram tráfego na rede da empresa e abrem a porta para riscos maiores: entrada de vírus e vazamento de informações sigilosas ou confidenciais que podem, até mesmo, quebrar seu negócio. (GONÇALVES, 2002)

Neste conteúdo entende Sérgio Pinto Martins (2007, p. 228) entende “que pode o funcionário ser fiscalizado para verificar se não está enviando e-mails para outras pessoas sem qualquer relação com o serviço”. Eis que, o exercício da liberdade pelo empregado defrontar-se-á com limites estampados na própria Constituição da República, quando esta assegura a

---

<sup>2</sup> Pesquisa Fonte: AIETA, Vânia Siciliano. **A Violação da Intimidade no Ambiente de Trabalho e o Monitoramento Eletrônico dos Empregados**. In: Revista de Direito Constitucional e Internacional: Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política, São Paulo: RT, ano 14, n.º 55, p. 60-88, abril-junho 2006, p. 72.

garantia do direito de propriedade no artigo 5º, inciso XXII e o princípio da livre iniciativa, insculpido no artigo 1º, inciso IV. Razão lógica que justificará a ingerência na vida do empregado quando seu comportamento for suscetível de ocasionar danos aos interesses da empresa.

Devemos reconhecer que dentre os hábitos da nova sociedade virtual existe uma obsessiva “síndrome de consulta permanente ao celular”, redes sociais, *emails* que certamente, comprometem o desempenho e a produtividade nas empresas, pois contribuem na perda de concentração e desvio produtivo do obreiro. Para muitos trabalhadores se torna dificultoso entender os limites do público e do privado, da opinião pessoal da opinião corporativa, situações delicadas que podem enredar dano a imagem institucional com repercussões no contrato de trabalho. O direito à privacidade do empregado, no entanto, pode ser afastado para investigação de eventual concorrência desleal praticada pelo trabalhador, pois neste entendimento do TRT da 18ª Região<sup>3</sup>, que permitiu a monitoramento de mensagens enviadas via MSN, e os similares por consequência, como o *Skype WhatsApp*.

Questão delicada se apresenta quando o empregado empregar endosso na opção “curtiu” de determinada mensagem exposta publicamente em rede. Reside neste caso uma insegurança semântica, inerente a tal conduta ou endosso. Muita reserva se deve ter na utilização do Facebook pelo empregado, como ferramenta propagadora de opinião que possa ensejar ato ofensivo da honra ou da boa fama do empregador. Notadamente veiculado pela opção “curtir” (na medida em que o empregado em questão não fora o autor propriamente do referido comentário), não poderia em tese outorgar despedida motivada desse empregado, pura e simplesmente.

---

<sup>3</sup> FISCALIZAÇÃO DAS MENSAGENS DO MSN. LICITUDE. O empregador poderá exercer o controle tecnológico sobre seus empregados, desde que atenda a estritos critérios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade. A utilização de medidas de vigilância e controle deve causar o menor impacto possível sobre a intimidade e a dignidade do trabalhador. Considerando-se que o objeto principal do negócio da empresa/recorrida é o desenvolvimento e licenciamento de programas de computador, e ainda, que o MSN do recorrente era utilizado com a finalidade de atender às suas atividades laborais, entendo ser perfeitamente aceitável o controle do conteúdo das mensagens via "MSN Messenger", como forma de proteção e fiscalização das informações sigilosas que tramitam no âmbito da empresa, bem como para evitar o uso nocivo da internet, que pode vir a causar danos à imagem da empresa. (TRT18, RO - 0164500-12.2009.5.18.0012, Rel. JÚLIO CÉSAR CARDOSO DE BRITO, 1ª TURMA, 16/09/2011) (BRASIL, 2011).

A insegurança de conceitos ameaça o elemento objetivo da justa causa, ou seja, “a exata tipificação do ato praticado pelo empregado e a gravidade do ato praticado, quanto ao postar o “curtir”, como apto a abalar a fidúcia inerente à relação de emprego” (PUGIN, 2016, p. 36). Destaque-se ainda, o elemento subjetivo, no sentido da clara intenção do empregado de “ferir a honra e a boa fama do empregador ou superiores hierárquicos”. (MARTINS, 2014, p. 130). Registre-se precedente da 2ª Turma do TST, oriundo do AIRR nº 5078-36-2010.5.06.0000, que manteve a justa causa aplicada à enfermeira que, em sua página na rede social *Orkut* postou fotos do seu local de trabalho, expondo pacientes da Unidade de Tratamento Intensivo, bem como posturas desrespeitosas no ambiente de trabalho (BRASIL, 2012).

## **PARÂMETROS LIMITATIVOS DO PODER DIRETIVO**

Outorga-se ao empregador o direito à instalação de câmeras e microfones nos ambientes de trabalho, de modo a fiscalizar seus empregados. Embora que, nesta sua diligência não venha a violar a privacidade e a intimidade dos empregados (art. 5º, X da CRFB<sup>4</sup> e art. 21 do CC<sup>5</sup>), tão pouco, vir a expô-lo numa situação vexatória, ampliando a instalação de câmeras em banheiros, refeitórios e vestiários. Registre-se que este direito se relativiza com a liberdade e a privacidade dos empregados. Discute ainda a doutrina que o monitoramento irrestrito dos conteúdos das mensagens eletrônicas, implicaria num abusivo controle da personalidade do trabalhador. Observa Mariana Giacomini que o ambiente laboral:

[...] não lhe retira os direitos da personalidade, senão de nada adiantaria o Estado respeitar o direito à intimidade e à vida privada dos indivíduos, se não houvesse mecanismos que impusessem esse mesmo dever aos empresários, no âmbito das relações laborais, bem como aos particulares e à sociedade como um todo. Nesse tipo de vínculo, dada a condição de subordinação, vulnerabilidade e dependência do empregado, é praticamente impossível que ele se

---

<sup>4</sup> CRFB – ART, 5º. - X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

<sup>5</sup> CC – Art. Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.



insurja contra as agressões à sua intimidade perpetradas pelo seu empregador. (GIACOMINI, 2002, p. 76)

Denota Bilbao Ubillos (2005, p. 149) que a empresa, como estrutura econômica produz uma situação de poder e outra de subordinação: Os poderes do empresário (o poder de direção e disciplinar) “constituem, portanto, uma ameaça potencial para os direitos fundamentais do trabalhador, dada a forte implicação da pessoa deste na execução da prestação laboral”. Tratando do Princípio da Dignidade do indivíduo, Mauricio Godinho Delgado traz uma ideia de que seja:

(...) o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu *status* econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem jus política e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas. (DELGADO, 2007)

O correio eletrônico, as conversas privadas de facebook, não dão poder ao empregador de fiscalizar quando bem entender - apenas por assim desejar – mas como consequência de evidencia ou periodicidade institucionalizada. Neste concurso deverá o empregado refletir sobre suas postagens que possam repercutir a desabonar ou denegrir a empresa ou sua administração, pois as publicações via internet<sup>6</sup>, são fundamentadas como justa causa baseada no art. 482, k, CLT:

Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Diante da existência de fortes vestígios ou evidências de má utilização do *e-mail* corporativo, estar-se-ia autorizado o monitoramento daquele,

---

<sup>6</sup> COMENTÁRIOS OFENSIVOS À IMAGEM DA RECLAMADA EM REDE SOCIAL. DANO MORAL. A inserção de comentários depreciativos a respeito da empregadora na rede social *facebook*, com acusações públicas de comercializar diplomas e ter “qualidade zero” no ensino é conduta desleal e antiética, causando, inegavelmente, prejuízo moral à empresa, pois é incontável o número de acessos que podem ser feitos ao *site* da instituição, sendo que referidos comentários não maculam apenas a relação entre empregado e empregador, atingindo, também, possíveis clientes ou candidatos a clientes da empresa (alunos), o que torna mais grave o ato.” (RO-0002330-09.2012.5.18.0006, 1ª Turma, Rel. Des. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, julgado em 04/09/2013) TRT 18.

sempre, é claro, diante de prévia comunicação ao empregado e, se possível, na sua presença, sempre de modo a coibir eventuais abusos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Fundamentar esta discussão deve ter como parâmetro de origem a “boa-fé”, entre Empregado e Empregador, superando os deveres principais e anexos dos contratos de trabalho. Apreciada não somente a índole do violador de direitos como do uso indevido e ou ilícito das ferramentas disponibilizadas

Eiva-se evidente que o Poder Disciplinar do Empregador se manifesta como forma essencial do poder empregatício, seu fundamento está muitas vezes no unilateralismo do empregador na aplicação de penalidades tipificadas (art. 482 CLT) e não tipificadas nas normas trabalhistas.

O monitoramento por imagens dos ambientes corporativos implica também na tutela da privacidade dos indivíduos (do trabalhador) que deve ser preservada, e que uma legítima intromissão na vida privada ocorra - por excepcionalidade - desde que, sejam precedidas de um fundamento de interesse empresarial e/ou público. Oportuna a informação no regulamento empresarial sobre o monitoramento sobre o tempo gasto nas redes sociais pelo empregado que estará sujeito a disciplina e fiscalização. Neste contexto, a pratica de postagem inapropriada (como ameaça à reputação da corporação) deve integrar a gestão de riscos da empresa. Compete organização empresarial uma clara disciplina quanto ao uso dos equipamentos e ferramentas funcionais e pessoais no ambiente de trabalho, por meio do regulamento empresarial e orientações regulatórias do acesso a redes sociais nos horários que possam interferir na realização do trabalho e informando à proibição de revelar informações e estratégias empresariais ou opinião desabonadora da empresa.

Destarte - além da plena ciência pelo empregado - será importante que o Regulamento Interno de Trabalho (RIT) venha definir com clareza e objetividade, quais os procedimentos de rotina, como também, os direitos e deveres de cada um. Este propósito concorre a afastar previamente

eventuais conflitos, fundamentando no artigo 444 da CLT<sup>7</sup>, onde deverá o empregador dar ciência ao empregado das regras de utilização dos equipamentos. Notadamente, o equipamento, a rede virtual, o nome de usuário e a senha que usará serão de propriedade da empresa e que seu tráfego será continuamente monitorado. Certamente ambientes sensíveis ou expositivos, frequentado pelo empregado, tais como, sites de reclamações, de opiniões, de fatos internos ou postagens de fotos e vídeos nos meios virtuais poderão repercutir em danos ao empreendimento empregador. O uso destas ferramentas requer seriedade e bom senso. Ter uma página pessoal numa rede social não legitima o direito de ofender levemente a imagem de outrem, ou de uma empresa, de um empregador, seja pessoa física ou jurídica.

No uso de *emails* e mídias virtuais corporativas não se pode aceitar, ser o empregado pego de surpresa: sem prévio comando específico, da possibilidade ter o seu *e-mail* invadido para verificação de eventual desvio ou abuso de utilização do computador, praticado de forma arbitrária. Mesmo porque o Poder Disciplinar encontrará no “Princípio” da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CR) como o limite para seu exercício. A fiscalização pretende evitar prejuízos causados pelo uso abusivo da internet, entre tais: a perda da produtividade pelo empregado; o recebimento de vírus pelo equipamento; spam ou lixo eletrônico; sobrecarga no sistema informático etc.

Orienta-se que a verificação será apropriada ao *e-mail* corporativo do empregado diante de circunstâncias excepcionais, nas quais os interesses são socialmente (ou empresarialmente) relevantes e tutelados de forma objetiva, e com conhecimento prévio do empregado.

---

<sup>7</sup> CLT - Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AIETA, Vânia Siciliano. **A Violação da Intimidade no Ambiente de Trabalho e o Monitoramento Eletrônico dos Empregados**. In: Revista de Direito Constitucional e Internacional: Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política, São Paulo: RT, ano 14, n<sup>o</sup> 55, p. 60-88, abril-junho 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista dos Direitos e Garantias Fundamentais**, n<sup>o</sup>. 02, 2007. Disponível: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/search/authors/view?firstName=Maur%C3%ADcio&middleName=Godinho&lastName=Delgado&affiliation=&country=> Acesso 20 out. 2018.

GIACOMINI, Mariana. O Monitoramento do *e-mail* Corporativo e o Poder de Comando Patronal. **REVISTA TRABALHISTA da ANAMATRA**, Imprensa: Rio de Janeiro, Forense, 2002. Referência: v. 10, n. 40, p. 76–95, nov./dez., 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

PUGIN, Arnold Lucas. **Mídias Virtuais e o Poder Diretivo do Empregador**. Monografia: Centro Universitário Internacional – UNINTER, 2016.