

CASO BĂRBULESCU V. ROMÊNIA: TENSÃO ENTRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO À PRIVACIDADE DO EMPREGADO NO CONTEXTO DA SOCIEDADE TECNOLÓGICA

Leiliane Piovesani Vidaletti¹

Resumo: O presente estudo visa à análise, no contexto da sociedade tecnológica e da informação, da tensão entre o poder diretivo do empregador e o direito à privacidade do empregado, a partir do exame do caso *Bărbulescu v. Romania*, julgado pela Grande Câmara da Corte Europeia de Direitos Humanos, em 2017, em sentido oposto ao assentado pela jurisprudência trabalhista brasileira, no ano de 2005. Propõe a reflexão sobre os pressupostos adotados pela jurisprudência e doutrina brasileiras, em face do avanço das tecnologias de informação e comunicação, que têm potencial de inovar, veloz e significativamente, a dinâmica das relações de trabalho, sugerindo a necessária atenuação/adequação do poder diretivo, especialmente, quanto à possibilidade de monitoramento material de mensagens virtuais.

Palavras-Chave: *Bărbulescu v. Romania*; poder diretivo do empregador; privacidade do empregado; direitos da personalidade; novas tecnologias.

THE CASE OF BĂRBULESCU V. ROMANIA: TENSION BETWEEN THE EMPLOYER'S GOVERNING POWER AND THE EMPLOYEE'S RIGHT TO PRIVACY IN THE CONTEXT OF THE TECHNOLOGICAL SOCIETY

¹ Doutoranda e Mestre pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS. Pesquisadora no Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho – CNPQ. Advogada.

Abstract: The present study aims to analyze, in the context of the technological and information society, the tension between the employer's directive power and the employee's right to privacy, based on the examination of the case *Bărbulescu v. Romania*, judged by the Great Chamber of Human Rights of the European Union, in 2017, in the opposite direction to the Brazilian labor jurisprudence, in 2005. It proposes a reflection on the assumptions adopted by Brazilian jurisprudence and doctrine, in view of information and communication technologies, which have the potential to innovate quickly and significantly, the dynamics of labor relations, suggesting the necessary attenuation / adequacy of the directive power, especially, regarding the possibility of substantial monitoring of virtual messages.

Keywords: *Bărbulescu v. Romania*; employer directive power; employee privacy; personality rights; new technologies.

INTRODUÇÃO



sociedade tecnológica e da informação, gestada no contexto da globalização e do desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação, desvelou uma significativa alteração na dinâmica das relações sociais, dentre as quais as de trabalho, com reflexos amplos nos direitos da personalidade, notadamente no que diz com a privacidade.

O surgimento de novas ferramentas, em especial as de comunicação, reacendeu o debate acerca da tensão entre o poder diretivo do empregador e o direito à privacidade do empregado, tendo em conta o desenvolvimento, na mesma medida, de instrumentos mais eficazes e invasivos de monitoramento.

Os meandros da questão serão analisados, nesta pesquisa, a partir do estudo do caso *Bărbulescu v. Romania*.

Primeiramente, far-se-á a narrativa do caso, apresentando-se os principais argumentos enfrentados pela Corte Europeia de Direitos Humanos. Na sequência, examinar-se-á a decisão sob a perspectiva da Corte Europeia, em contraposição à concepção adotada pela doutrina e jurisprudência brasileiras. Por fim, alguns pontos sensíveis à matéria serão tratados, à luz do estado da arte da disciplina.

Pretende-se, nas linhas que seguem, abordar a temática sob o enfoque da alteração fática promovida nas relações de trabalho pela inserção da tecnologia, suscitando-se o debate acerca da distinção entre monitoramento formal e material de mensagens eletrônicas, semelhanças e distinções entre comunicação presencial e virtual para fins fiscalizatórios, aspectos atinentes à titularidade das contas virtuais, bem como à transparência e à excepcionalidade do monitoramento sob o ponto de vista da expectativa razoável de privacidade do empregado.

Far-se-á, ainda, digressão acerca de possível atenuação ou moderação do poder fiscalizatório do empregador, diante das já citadas alterações nas dinâmicas sociais promovidas pelas tecnologias de comunicação, como decorrência natural de um estilo de vida que, ao que tudo indica, torna a cada dia mais rarefeitos os contornos entre a vida pessoal e social do trabalhador.

Trata-se, por fim, de pesquisa teórica, que faz uso dos métodos funcionalista e estruturalista de procedimento, tendo cunho explicativo e, quanto ao objeto, classificando-se como eminentemente bibliográfica. Sua abordagem é hipotético-dedutiva e sua interpretação segue linhas sistemático-sociológicas.

1 O CASO BĂRBULESCU V. ROMÊNIA: BREVES NOTAS

Bogdan Mihai Bărbulescu, cidadão romeno, apresentou, em 15 de dezembro de 2008, com fundamento no art. 34 da Convenção para a Proteção do Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, o Pedido nº 61496/08, em face da Romênia, ao

argumento de que a rescisão do seu contrato de trabalho teria violado os direitos fundamentais à vida privada e ao sigilo de correspondência, consagrados no art. 8º da referida Convenção, tendo os tribunais que antecederam a *Grand Chamber* falhado na obrigação de proteção desses direitos.

Bãrbulescu trabalhou em uma empresa privada romena, na cidade de Bucareste, de 01 de agosto de 2004 a 06 de agosto de 2007. A pedido de seu empregador, com a finalidade de comunicar-se com clientes, criou uma conta de mensagens instantâneas no *Yahoo Messenger*².

O empregador de Bãrbulescu, mediante regulamento interno, havia proibido o uso pessoal de recursos da empresa pelos funcionários, inclusive de computadores. Em 03 de julho de 2007, o escritório de Bucareste distribuiu aos funcionários um “aviso informativo”, no qual constou que a conduta dos empregados seria cuidadosamente monitorada e punida pela empresa.

Na sequência, em 13 de julho de 2007, Bãrbulescu foi convocado pelo empregador para explicar-se a respeito de conversas pessoais realizadas via *Yahoo Messenger*, no ambiente de trabalho, que foram monitoradas pelo empregador. Anexos gráficos apresentados indicavam que a sua atividade na *internet* era superior à de seus colegas.

No mesmo dia, foi apresentada a Bãrbulescu a transcrição de 45 páginas de mensagens trocadas entre ele e seu irmão e entre ele e sua noiva, durante o período de 5 a 12 de julho de 2007, relacionadas a assuntos pessoais e de natureza íntima. A transcrição incluía, ainda, 5 mensagens trocadas entre Bãrbulescu e sua noiva em sua conta pessoal do *Yahoo Messenger*.

Em 1º de agosto de 2007, o contrato de emprego de Bãrbulescu foi rescindido. A demissão foi questionada junto ao Tribunal do Condado de Bucareste, em processo no qual postulou-se: a) a anulação do despedimento; b) o pagamento de salários e quaisquer outros direitos a que faria jus a contar da despedida

² Serviço de chat online que possibilita a transmissão de texto em tempo real.

arbitrária e c) a condenação da empresa ao pagamento de uma indenização de 100.000 leus romenos³. No mérito, fundamentou sua pretensão no caso *Copland v. Reino Unido* (n° 62617/00), no qual foi reconhecida a ilegalidade da demissão de um empregado em razão do monitoramento de suas conversas, com fundamento no art. 8° da Convenção.

Em acórdão proferido no dia 07 de dezembro de 2007, o Tribunal do Condado de Bucareste rejeitou o pedido de Bărbulescu, com fundamento no at. 267 do Código do Trabalho da Romênia, que permite ao empregador investigar disciplinarmente seus empregados, bem como supervisionar as tarefas profissionais, por força do art. 40 do mesmo Diploma Legal. Para o Tribunal, os atos cometidos por Bărbulescu configuraram infração disciplinar, nos termos do art. 263, § 2°, do Código do Trabalho da Romênia.

Inconformado, Bărbulescu recorreu ao Tribunal de Recurso de Bucareste, reiterando os argumentos anteriormente apresentados e acrescentando que o Tribunal do Condado não havia atingido um justo equilíbrio entre os interesses contrapostos na celeuma: de um lado, a liberdade do empregador de controlar seus empregados, tempo e recursos; de outro, o direito à privacidade do empregado. Argumentou, ainda, que não existia no regulamento interno, tampouco no aviso informativo, o esclarecimento de que o empregador poderia ter acesso ao conteúdo das mensagens trocadas pelos funcionários.

Em acórdão publicado no dia 17 de junho de 2008, o Tribunal de Recurso negou provimento ao apelo de Bărbulescu, ao argumento de que o empregador tem a faculdade, nos termos do art. 40, § 1°, do Código do Trabalho, de monitorar o uso da *internet* por seus funcionários.

Ultrapassadas as instâncias legais em seu país, Bărbulescu levou o caso à Corte Europeia de Direitos Humanos – CEDH. Inicialmente, na Quarta Sessão da CEDH, não logrou

³ Aproximadamente 30.000 euros.

êxito em suas pretensões, mas em 2016 requereu que a demanda fosse levada à Grande Câmara da CEDH que, ao julgar o caso, entendeu ser cabível o disposto no art. 8º da Convenção Europeia de Direitos Fundamentais, de modo que o monitoramento das mensagens de Bãrbulescu representou violação à sua privacidade, perpetrada pelo empregador e pelas cortes romenas, que não salvaguardaram o seu direito fundamental à privacidade.

A Grande Câmara entendeu que Bãrbulescu detinha razoável expectativa de privacidade, mesmo diante do regulamento da empresa que vedava o uso de seus recursos tecnológicos para fins pessoais. Para a Grande Câmara, não restou devidamente esclarecida ao empregado a extensão do monitoramento de suas mensagens, notadamente quanto ao conteúdo, de modo que estariam protegidas por um certo grau de privacidade. Ademais, ponderou que o empregador teve acesso, também, à conta pessoal do empregado, extrapolando o seu poder/dever de fiscalização, de modo que o respeito à vida privada e à privacidade de correspondência continuam a existir, mesmo no ambiente de trabalho.

2 PROBLEMA: A TENSÃO ENTRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO À PRIVACIDADE DO EMPREGADO NO AMBIENTE LABORAL

O poder empregatício, inerente ao contrato de trabalho *stricto sensu*, traduz-se no “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente à prestação de serviços” (DELGADO, 2018, 757). Nessa linha, Maurício Godinho Delgado esclarece que o poder empregatício se subdivide em poder diretivo (também chamado organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (ou de controle) e poder punitivo. (DELGADO, 2018, 787).

Quanto ao objeto de apreciação deste estudo, porém,

importam, especialmente, as dimensões diretiva e fiscalizatória do poder empregatício, cujos contornos, não tão bem estabelecidos ou delimitados, podem se chocar com o direito à privacidade do empregado no ambiente de trabalho, revelando questões sensíveis, de elevado potencial de judicialização, como ocorreu no caso *Bãrbulescu v. Romênia*.

Com efeito, o empregador, detentor dos meios de produção, ao promover o desenvolvimento de atividade econômica do mercado, tem a prerrogativa de, unilateralmente⁴, atribuir funções ao trabalhador e adequar a prestação dos serviços aos seus próprios interesses, naquilo que comumente se chama de poder diretivo (RAMALHO, 2015, 463). Trata-se, pois, de um poder de organização da estrutura empresarial ditado por aquele que assume os riscos da atividade econômica.⁵

Dentre os desdobramentos do poder empregatício, vislumbra-se o poder fiscalizatório ou de controle, que compreende a possibilidade de vigilância da atividade laborativa por parte do empregador, entendido por Maria do Rosário Palma Ramalho como um poder disciplinar laboral, sob a faceta ordenatória ou prescritiva, segundo a qual tem o empregador a prerrogativa de impor regras de conduta, dentre as quais o estabelecimento de diretrizes pertinentes à utilização dos meios de comunicação em ambiente laboral (RAMALHO, 2015, 465).

Conquanto haja dúvidas acerca dos contornos concernentes às prerrogativas extraídas do poder empregatício, seguramente há limites ao poder fiscalizatório empresarial⁶,

⁴ Nesse sentido, o art. 97 do Código de Trabalho Português: Artigo 97.º. Poder de direção. Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=45>. Acesso em 16 out. 2019.

⁵ A propósito, vide art. 2º da CLT: Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 out. 2019.

⁶ Neste sentido, Sérgio Pinto Martins, para quem, o poder de direção do empregador,

especialmente no que tange aos direitos da personalidade do empregado em ambiente laboral e, no caso em análise, notadamente quanto à proteção de sua privacidade.

Algumas ordens jurídicas, a exemplo da italiana, são mais específicas no que diz com a contenção do poder fiscalizatório do empregador, como se pode constatar, exemplificativamente, da leitura do art. 4º do *Statuto dei Lavoratori*, segundo o qual: “*È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*”⁷, e do art. 6º do mesmo diploma normativo, pelo que “*Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.*”⁸

A ordem jurídica brasileira, todavia, não traz preceitos limitadores específicos ao exercício do poder fiscalizatório do empregador em face dos direitos da personalidade do empregado, embora a legislação trabalhista, pela primeira vez, na Lei n. 13.467/2017, tenha feito referência, em seu art. 223-C, a direitos dessa categoria.

O Código Civil, por sua vez, enuncia que a vida privada da pessoa natural é inviolável, devendo o juiz, a requerimento do interessado, adotar providências no sentido de salvaguardar

como os demais direitos, não é absoluto e encontra óbices no ordenamento jurídico – seja na Constituição, leis, normas coletivas, contratos individuais, regulamentos empresariais ou na boa-fé objetiva. MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2015, p. 233.

⁷ Segue tradução livre do art. 4º do Estatuto dos Trabalhadores italiano “É vedado o uso de instalações audiovisuais e de outros aparelhos com finalidade de controle à distância das atividades dos trabalhadores”. Disponível em: <http://www.unipd-org.it/rls/StatutoLavoratori.pdf>. Acesso em 16 out. 2019.

⁸ Segue tradução livre do art. 6º do Estatuto dos Trabalhadores italiano “As inspeções pessoais de controle sobre os trabalhadores são vedadas, exceto nos casos em que são indispensáveis à finalidade de tutela do patrimônio da empresa, em relação à qualidade das ferramentas de trabalho ou matérias-primas ou produtos”. Disponível em: <http://www.unipd-org.it/rls/StatutoLavoratori.pdf>. Acesso em 16 out. 2019.

esse direito.⁹ A disciplina do Código Civil, como se observa, é praticamente ociosa no que diz com a privacidade, pois não adentra nos diversos aspectos dessa temática, não surpreendendo, portanto, a ausência de disposição quanto à tutela deste direito tipicamente pessoal, a um âmbito coletivo e social, como se apresenta o ambiente de trabalho (ANDRADE, 2009, 162).

Quanto à temática específica do monitoramento de mensagens eletrônicas trocadas por empregados em ambiente laboral, há inúmeras questões que merecem reflexão. Primeiramente, há de ser levada em consideração a distinção entre e-mail pessoal e e-mail corporativo. Imperativo que se apreciem, ainda, questões relacionadas à extensão e abrangência do monitoramento (nas hipóteses em que seja cabível), sob pena de ofensa ao direito à privacidade do trabalhador; no ponto, parece evidente a significativa diferença entre o monitoramento relativo ao número de acessos (monitoramento formal) e ao conteúdo dessas conversas pelo empregador (monitoramento material).

Deve ser considerada, também, a existência de eventual regulamento da empresa sobre a questão, bem como a ciência dos empregados de seus termos e condições, com clareza e transparência.

Por fim, outro ponto que clama por atenção diz respeito à avassaladora inserção das tecnologias de informação e comunicação na dinâmica das relações pessoais e laborais e se tal situação tem o condão de restringir os contornos de vigilância do empregador.

Serão, a seguir, discutidas as questões levantadas neste tópico.

3. ANÁLISE CRÍTICA DO CASO SOB A PERSPECTIVA NORMATIVA E JURISPRUDENCIAL BRASILEIRA E SOB

⁹ 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em 16 out. 2019.

A PERSPECTIVA DO DIREITO EUROPEU

O caso *Bărbulescu v. Romênia* levanta a discussão a respeito dos limites e abrangência do poder diretivo do empregador em face do direito à privacidade do empregado no ambiente laboral. Como narrado, *Bărbulescu* não logrou êxito na pretensão de ver declarada nula a sua despedida em razão do uso de ferramenta de comunicação instantânea virtual - *Yahoo Messenger* - para fins pessoais, tampouco de sua pretensão indenizatória, por violação ao direito à privacidade e à inviolabilidade de correspondência. Somente quando o caso chegou à Grande Câmara da CEDH, obteve decisão que lhe foi favorável, representando uma “mudança de ventos” que, pondera-se, pode apontar para um delineamento mais restrito do poder diretivo do empregador.

No direito brasileiro, significativa parcela da doutrina não é adepta à ideia de que o empregador, em razão do seu poder diretivo, possa monitorar o conteúdo dos e-mails trocados pelo empregado, prevalecendo, no caso, o direito fundamental à privacidade sobre o poder empregatício.¹⁰ Desta forma, somente em circunstâncias excepcionais o monitoramento poderia ser admitido, desde que para verificar eventual conduta ilícita e/ou abusiva, como, por exemplo, a utilização de instrumentos informáticos para a prática de atos que configurem assédio moral ou sexual, espionagem industrial ou remessa de mensagens com cunho pornográfico (SAKO, 2013).

Há de se pontuar, contudo, que a distinção entre e-mail pessoal e e-mail corporativo repercute na extensão do poder fiscalizatório e punitivo do empregador. Com efeito, o e-mail

¹⁰ A esse respeito, consultar: SILVEIRA NETO, Antônio; PAIVA, Mario Antonio Lobato de. A Privacidade do trabalhador no meio informático, in *Revista de Direito do Trabalho*, 2003, p. 22; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O empregador pode monitorar o e-mail do empregado? *Jornal do Advogado*, v. 31, p. 10-11, 2005; SAKO, Emília Simeão Albino. Uso laboral e extralaboral do correio eletrônico e internet: controle patronal indevido ou abusivo: lesão aos direitos fundamentais de segredo das comunicações de privacidade. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*: Vol. 2, n. 19 (jun. 2013).

corporativo está vinculado ao exercício da atividade profissional e, a menos que o empregador consinta, deve ser utilizado apenas para esta finalidade, podendo o empregador monitorar seu uso, desde que o empregado tenha ciência dessa fiscalização (ALVARENGA, 2013, 22). Neste caso, não tratar-se-ia de privacidade e de intimidade da pessoa trabalhadora, mas de atos profissionais em razão do exercício do trabalho, em nome do empregador e sob a responsabilidade deste (DELGADO, 2018, 766).

De todo modo, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, pautado no marco divisório entre e-mail pessoal e e-mail corporativo, proferiu decisão paradigmática no Recurso de Revista n. 61300-23-2000.5.10.0013, de Relatoria do Ministro João Oreste Dalazen, publicado em 10.06.2005¹¹, pacificando a intensa controvérsia jurisprudencial sobre o tema no Brasil. O Tribunal Superior do Trabalho - TST, em análise particularizada dos múltiplos aspectos que envolvem a questão em apreço, por unanimidade, firmou convencimento, a partir da distinção entre e-mail pessoal e corporativo, no sentido de que o primeiro encontra-se protegido pela privacidade e pelo sigilo de correspondência, ao passo que o segundo pode ser monitorado e rastreado pelo empregador, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários...), quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, prevalecendo o direito de propriedade do empregador e seu poder diretivo sobre o alegado direito à privacidade e inviolabilidade do sigilo de correspondência, inexistindo, portanto, afronta ao disposto nos incisos X, XII, LVI, da Constituição Federal, na hipótese de monitoramento de conteúdo de e-mail corporativo. Ponderou o TST que o e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho, que se utilizada de forma abusiva pelo empregado, em relação a terceiros, poderá, em tese, causar prejuízos à empresa que, nos termos do art. 932, III, do Código Civil, é responsável solidária pelos danos causados pelo empregado.

¹¹ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em 02/12/2019.

Na União europeia, por sua vez, a Resolução 45/95 estabeleceu diretrizes sobre a regulamentação de arquivos de dados informatizados, estabelecendo os seguintes princípios relativamente à temática: a) Princípio da legalidade e da justiça: as informações sobre pessoas não devem ser coletadas de forma injusta ou ilegal, tampouco prestar-se a fins contrários ao princípios da Carta das Nações Unidas; b) Princípio da precisão: os responsáveis pela compilação e manutenção de arquivos de dados devem realizar verificações regulares de precisão e relevância; c) Princípio da especificação de finalidade: o arquivo que contiver dados deve atender a um objetivo específico e legítimo, sendo publicizada a sua existência à pessoa em questão; d) Princípio do acesso das pessoas interessadas: todos que apresentarem prova de identidade têm o direito de saber se as informações a seu respeito estão sendo processadas na forma devida, bem como de fazer retificações e apontamentos e e) Poder para abrir exceções: a inobservância dos princípios anteriores apenas se justifica para fins de proteção da segurança nacional, ordem pública, saúde, moralidade, direitos e liberdades de terceiros.¹²

Especificamente, quanto aos dados pessoais dos trabalhadores, a OIT emitiu, em 1997, um Código de Práticas para a Proteção dos Trabalhadores, estabelecendo os seguintes princípios gerais: a) os dados pessoais devem ser processados de forma legal e justa e apenas por razões diretamente relevantes para o emprego do trabalhador; b) devem ser utilizados apenas para os fins para os quais foram coletados; c) se forem utilizados para outros fins, o empregador deve garantir que estes não sejam incompatíveis com os fins originários; d) os dados coletados com finalidade de garantir a segurança e a informação adequada do sistema de informações automatizadas não devem ser usados para controlar o comportamento dos trabalhadores; e) as decisões relativas a um trabalhador não devem ser utilizadas,

¹² Disponível em: <http://www.worldlii.org/int/other/UNGA/1990/192.pdf>. Acesso em 30 de nov. 2019.

unicamente, com base no tratamento automatizado dos seus dados pessoais; f) os dados pessoais coletados por sistemas informáticos não devem ser os únicos fatores de avaliação de desempenho do trabalhador; g) o empregadores devem avaliar regularmente as suas práticas de processamento de dados, reduzindo, tanto quanto possível a sua coleta e melhorando as formas de proteger a privacidade do trabalhador; f) os trabalhadores não podem renunciar ao seu direito de privacidade e g) caso sejam monitorados, os trabalhadores devem ser informados com antecedência das razões, cronograma, métodos e técnicas, devendo o empregador minimizar a intrusão na privacidade dos trabalhadores.¹³

O Código de Práticas da OIT não se manteve silente no que diz com o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, estabelecendo, em título pertinente aos “Direitos individuais dos Trabalhadores”, o dever de informação do empregador quanto à manutenção e o processamento destes dados, sendo direito do trabalhador, inclusive, examinar e obter cópia desses registros.

Quanto ao direito à privacidade, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Resolução nº 68/167, apelando para que o Estados respeitassem e protegessem o direito à privacidade, inclusive no contexto da comunicação digital; que adotassem medidas para pôr fim à violação desses direitos, analisassem seus procedimentos, práticas e legislação em relação à vigilância das comunicações, sua interceptação e coleta de dados pessoais, com vistas à proteção do direito à privacidade.¹⁴

A Convenção do Conselho da Europa para Proteção de Pessoas, no que diz com o tratamento automático de dados pessoais (1981, ETS nº 108), em vigor na Romênia desde 01/06/2002, define dados como “qualquer informação relativa a

¹³ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. Acesso em 30 nov. 2019.

¹⁴ Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/issues/digitalage/pages/digitalageindex.aspx>. Acesso em 30 de nov. 2019.

um indivíduo identificado ou identificável”, regulamentando questões relativas ao âmbito de aplicação, qualidade dos dados, exceções e restrições, na mesma linha da Resolução 45/95 da União Europeia, inclusive no que diz respeito aos princípios a serem observados na manutenção e processamento desses dados.¹⁵

A Recomendação do Comitê de Ministros de Estados Membros (CM/REC 2015), adotada em 01/04/2015, sobre a questão dos dados pessoais no contexto da relação de trabalho, refere que os empregadores devem minimizar o processamento de dados pessoais dos trabalhadores apenas aos necessários às finalidades da empresa, devendo protegê-los e disponibilizá-los, diretamente, aos funcionários, previamente informados de cada etapa da coleta, manutenção e processamento desses dados. Quanto ao uso da *internet* e comunicações eletrônicas no local de trabalho, os empregadores devem evitar interferências injustificáveis e irracionais no direito à vida privada dos empregados, de modo que as pessoas devem ser informadas, de forma adequada e periódica, da política de processamento, inclusive da finalidade do processamento e período de preservação ou *backup* dos dados. Quanto às comunicações eletrônicas profissionais dos empregados, dispõe que o acesso deve ser previamente informado e só deve ocorrer, quando necessário, por segurança, ou por outro motivo legítimo, e da forma menos invasiva possível, sendo que o conteúdo, envio e recebimento de comunicações eletrônicas privadas não devem monitoradas sob nenhuma circunstância, sem qualquer ressalva quanto ao uso do provedor ou à propriedade do empregador.¹⁶

A Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção as pessoas singulares, posteriormente revogada pelo

¹⁵ Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>. Acesso em 30 nov. 2019.

¹⁶ Disponível em: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a. Acesso em 30 de nov. 2019.

Regulamento do Parlamento e do Conselho, de 27/04/2016 (2016/679), no que diz com o respeito ao tratamento de dados e à livre circulação destes (referências mantidas), declara que o objetivo das leis nacionais é proteger o direito à privacidade, reconhecido tanto no art. 8º da Convenção quanto nos princípios gerais do direito comunitário. O art. 29 da Diretiva criou o Grupo de Trabalho, órgão consultivo independente da União Europeia, que emitiu, em setembro de 2001, um parecer sobre o tratamento de dados pessoais na relação de emprego (parecer 08/2001), reafirmando os princípios fundamentais de proteção de dados dos trabalhadores: a) finalidade; b) transparência; c) legitimidade; d) proporcionalidade; e) precisão; f) segurança e g) conscientização da equipe. Mais especificamente, no que diz com a questão de acesso ao e-mail dos funcionários, o documento apresentou a seguinte passagem:

“It would only be in exceptional circumstances that the monitoring of a worker’s [e]mail or Internet use would be considered necessary. For instance, monitoring of a worker’s email may become necessary in order to obtain confirmation or proof of certain actions on his part. Such actions would include criminal activity on the part of the worker insofar as it is necessary for the employer to defend his own interests, for example, where he is vicariously liable for the actions of the worker. These activities would also include detection of viruses and in general terms any activity carried out by the employer to guarantee the security of the system.

It should be mentioned that opening an employee’s email may also be necessary for reasons other than monitoring or surveillance, for example in order to maintain correspondence in case the employee is out of office (e.g. due to sickness or leave) and correspondence cannot be guaranteed otherwise (e.g. via auto reply or automatic forwarding).”¹⁷

O Regulamento (EU) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27/04/2016, a par das disposições gerais relativas ao registro das atividades de processamento e regras

¹⁷ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>. Acesso em 01 dez. 2019.

corporativas vinculativas, no que se refere ao processamento no âmbito da relação de emprego, estabelece que os estados-membros podem, por lei ou convenção coletiva, prever regras mais específicas para assegurar a proteção dos direitos e liberdades do empregado, que devem incluir medidas para salvaguardar a dignidade humana, com especial atenção para a transparência, seja no processamento, na transferência de dados entre empresas ou nos sistemas de monitoramento no local de trabalho.

No caso em apreço, Băbulescu alegou violação à sua privacidade e ao sigilo de correspondência, em razão de ter sido monitorado relativamente ao conteúdo das mensagens trocadas com sua noiva e irmão pelo *Yahoo Messenger*, ao argumento de que tal violação implicou em ofensa direta ao disposto no art. 8º da Convenção, segundo o qual:

- “1. Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence.
2. There shall be no interference by a public authority with the exercise of this right except such as is in accordance with the law and is necessary in a democratic society in the interests of national security, public safety or the economic well-being of the country, for the prevention of disorder or crime, for the protection of health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others.”¹⁸

Analisando o caso o sob a perspectiva jurisprudencial brasileira, há de se ter em mente, primeiramente, a posição adotada pelo TST no julgamento do RR 613/2000.013.10.00.7, que estabeleceu novo parâmetro interpretativo, pautado na diferença entre e-mail particular e corporativo, delimitando as fronteiras nebulosas entre o direito à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador.

A situação vivenciada por Bărbulescu, no atual contexto jurisprudencial brasileiro, portanto, se resolveria, ao que tudo indica, com o provável julgamento de improcedência da demanda, tendo em conta que Bărbulescu fez uso do e-mail corporativo -

¹⁸ Disponível em: <https://rm.coe.int/1680063765>. Acesso em 15 de nov. 2019.

considerado ferramenta de trabalho, sujeita ao total monitoramento do empregador - para trocar mensagens de cunho pessoal.

Além do argumento do poder diretivo e da propriedade dos meios de produção, há de se considerar, de acordo com o que já foi exposto neste estudo, o potencial prejuízo que poderia surgir ao empregador, na medida em que ele é solidariamente responsável, por força do que determina o art. 932, III, do Código Civil, pelos danos causados pelo empregado, no exercício do trabalho que lhe competir ou em razão dele.

Após esse exercício hipotético simples, entende-se necessário ponderar acerca de alguns aspectos que extrapolam a mera justaposição do fato ao entendimento preponderante do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro.

Primeiramente, o acórdão proferido pelo TST, já referido tantas vezes, em razão da importância de que se reveste, data de 2005 e, portanto, recente em termos jurídicos, mas não em relação à evolução das tecnologias de informação e comunicação, que avançam em velocidade surpreendente e se inserem, de modo quase irresistível, na dinâmica das relações humanas, nelas incluídas as de trabalho.¹⁹

As tecnologias colocadas à disposição de empregadores/empregados superam a comunicação por correspondência eletrônica e avançam para um contexto de comunicação instantânea, tal qual uma conversa presencial, em tempo real, a exemplo do que ocorre com os comunicadores instantâneos (alguns criados exclusivamente para a troca de mensagens entre empregados de uma mesma empresa ou grupo empresarial e outros que permitem a comunicação com pessoas estranhas ao ambiente laboral), tal qual o *Yahoo Messenger*, utilizado por Bărbulescu.

A primeira questão que se pondera, portanto, diz respeito à necessária (ou adequada?) atenuação do poder diretivo do

¹⁹ Cabe referir, por exemplo, a expansão das formas de trabalho à distância, em especial a de *home office*, em momento de isolamento social imposto pela pandemia da COVID-19, e a consequente atenuação da distinção entre o ambiente de trabalho e a vida pessoal, possível em razão da evolução tecnológica.

empregador quanto ao monitoramento do *conteúdo* das mensagens trocadas por comunicadores instantâneos, tendo em conta a naturalidade com que se fazem presente nos ambientes de trabalho e a intensidade com que são inseridos na dinâmica, não apenas dos negócios, mas também das relações sociais, de modo que mais se assemelham - sob alguns aspectos - a uma conversa, do ponto de vista conceitual, do que propriamente de uma carta, ainda que digital.

A segunda questão diz respeito à sutil diferença entre as modalidades de comunicadores virtuais. Nesse sentido, o correio eletrônico se apresentou, por algum tempo, como a forma mais corriqueira de comunicação virtual, sendo utilizado pelos usuários mediante a abertura de contas em determinados *sites*, sem necessidade de qualquer programa especial para a manipulação destas mensagens. As mensagens instantâneas, por sua vez, são variações dos *chats*, permitindo a comunicação entre os usuários, em tempo real, mediante a instalação de um programa, que possibilita, inclusive, conversação por voz e imagem. Configuraram-se, portanto, em forma peculiar de conversação, resultado da evolução das tecnologias de comunicação, que a despeito de se aproximarem de uma conversação real/presencial, podem ser salvas e armazenadas em banco de dados para consulta futura. Sendo assim, não apenas pela intensidade com que se inseriram nas relações de trabalho, o que tende a tornar o seu uso mais corriqueiro, como também pela forma, incomparavelmente mais dinâmica e próxima de uma conversa em tempo real, questiona-se se, também, se por este aspecto, não seria o caso de pensar-se em uma atenuação da possibilidade de monitoramento, em face do direito à privacidade do empregado.

Ademais, a partir de uma interpretação unitária e conformadora da constituição federal, levando-se em conta, principalmente, o disposto no art. 5º, incisos, X e XII, da Carta, parece perfeitamente sustentável a defesa de um duplo sigilo: o primeiro, quanto à proteção da própria liberdade de comunicação

dos empregados, e o segundo, à proteção das conversas armazenadas em banco de dados, pois a análise generalizada e indiscriminada desse conteúdo, ao argumento de que o seu acesso representa exteriorização do poder diretivo do empregador, detentor dos meios de produção, parece reforçar uma assimetria indesejável na relação privada de trabalho, ratificadora do poder do detentor do meio de produção em face daquele que detém a força do trabalho. Não é demais referir que em matéria de direitos fundamentais – no caso, direito fundamental à privacidade e à livre comunicação – qualquer restrição se justifica, excepcionalmente e de forma limitada, pois a indisponibilidade é uma das características inerentes aos direitos fundamentais²⁰.

No caso Bărbulescu, em juízo de proporcionalidade, poder-se-ia perquirir sobre a necessidade do monitoramento do conteúdo das mensagens trocadas, uma vez que há, na CLT, dispositivo que prevê a despedida do trabalhador, por justa causa, na hipótese de desídia (art. 482, “e”, da CLT), que pode ser facilmente comprovada pelo monitoramento apenas *formal* das mensagens trocadas durante o horário de trabalho. Assim, o monitoramento formal, para a finalidade de despedir o empregado por justa causa, já se mostraria um meio bastante eficaz. O monitoramento material, na existência de meios mais brandos, com menor potencial ofensivo ao direito à privacidade do empregado, parece extrapolar os limites do poder diretivo do empregador, por inadequação e desnecessidade.

Pondera-se, portanto, que na existência de meios menos gravosos para justificar a despedida por justa causa, não há necessidade de monitoramento material, injustificável sob o ponto de vista da propriedade dos meios de produção e do poder

²⁰ A relevância dos direitos de personalidade, ainda, pode ser observada na medida em que o texto constitucional os considera como cláusula pétrea, consoante artigo 60, §4º, IV, bem como, por possuírem aplicabilidade imediata, conforme artigo 5º, §1º, da Constituição. Nesse sentido, ver SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 394.

diretivo. O monitoramento material, excepcionalíssimo, prestar-se-ia, tão somente, na hipótese de averiguação de eventual conduta ilícita e/ou abusiva, como, por exemplo, a utilização de instrumentos informáticos para a prática de atos que configurem assédio moral ou sexual ou espionagem industrial. Tal posicionamento condiz com os *standarts* elencados na Resolução 45/95 da União Europeia, que excepciona os princípios por ela elencados *apenas* para fins de proteção da segurança nacional, ordem pública, saúde, moralidade, direitos e liberdades de terceiros.

Por fim, também se entende discutível o argumento fundado na segurança da empresa, em face do art. 932, III, do Código Civil, a justificar o monitoramento generalizado das conversas trocadas mediante ferramenta digital disponibilizada pelo empregador, pois referido dispositivo prevê a responsabilidade pela reparação civil do “empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele”²¹ Ora, se a comunicação a que se refere o caso em apreço deu-se justamente no horário de trabalho, mas não no exercício do trabalho, tampouco em razão dele, é possível se perquirir acerca de eventual responsabilização do empregador.

Nessa linha, parece que a decisão da Grande Câmara também flexibilizou a jurisprudência consolidada, ainda que mediante sutil sinuosidade, mas nem por isso menos significativa. O Tribunal considera que a noção de vida privada inclui as atividades profissionais²² ou atividades que ocorrem em contexto público²³, de modo que as restrições sobre o indivíduo repercutem sobre a maneira pela qual ele constrói sua identidade social, mediante as relações com os demais, sendo o ambiente

²¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 01 out. 2019.

²² Ver Fernández Martínez v. Espanha [GC], nº 56030/07, § 110, CEDH 2014 (extra-tos), e Oleksandr Volkov v. Ucrânia, nº. 21722/11, §§ 165-66, CEDH 2013).

²³ ver Von Hannover v. Alemanha (nº 2) [GC], nº 40660/08 e 60641/08, § 95, CEDH 2012.

profissional um local de importante oportunidade para o desenvolvimento de boa parte de relacionamentos com o mundo exterior. Afirmou o Tribunal que a expectativa razoável de privacidade é um fato significativo, mas não necessariamente conclusivo, de modo que ainda na hipótese de ciência pelo empregado do monitoramento das mensagens, *“an employer’s instructions cannot reduce private social life in the workplace to zero. Respect for private life and for the privacy of correspondence continues to exist, even if these may be restricted in so far as necessary.”*²⁴

Diante dessas considerações, a Grande Câmara da CEDH concluiu que as comunicações no local de trabalho estão cobertas pelo conceito de vida privada e correspondência, sendo aplicável o disposto no art. 8º da Convenção, no sentido de que a expectativa de privacidade, aliada ao fato de que não houve total clareza no que diz com a possibilidade de monitoramento, natureza e extensão deste, bem como os motivos que o justificaram - podendo haver meios menos gravosas para atingir a mesma finalidade - são circunstâncias que justificam a condenação da empresa ao pagamento de indenização ao empregado.

Cabe, portanto, diante dos argumentos apresentados, questionar se a decisão paradigma do TST acerca do tema permanece atual, isto é, se atende com razoabilidade e proporcionalidade às demandas peculiares da tensão entre poder diretivo e direito à privacidade do empregado em um contexto de expressiva inserção das tecnologias de informação e comunicação, oulando-se afirmar, nas linhas finais deste estudo, que tão somente a distinção entre e-mail pessoal e corporativo, aliada ao argumento da propriedade dos meios de produção pelo empregador, não parecem responder adequadamente à questão que se tornou mais sensível na sociedade da informação, pelo que se sugere,

²⁴Disponível em: <[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"languageisocode":\["ENG"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER"\],"itemid":\["001-177082"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)> Acesso em 27 out. 2017.

pelo menos, a ponderação dos aspectos levantados na investigação, seja para acolhê-los ou afastá-los, mas, por certo, não ignorá-los.

CONCLUSÃO

De todo o exposto, resta evidente que o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação demarcaram uma alteração significativa no padrão comportamental dos indivíduos, nos mais diversos aspectos, dente os quais estão incluídas as relações desenvolvidas em ambiente laboral (ou mesmo fora dele, mas com ele relacionadas).

A partir da análise do caso *Bãrbulescu v. Romênia*, parece que a mera distinção entre e-mail corporativo e e-mail pessoal, associada ao argumento de propriedade dos meios de produção pelo empregador não se revela fundamento suficientemente robusto a justificar o monitoramento total e irrestrito das mensagens trocadas pelo empregado em ambiente laboral.

Primeiramente, porque os meios de comunicação favoreceram uma interação mais próxima da conversa real/presencial, a exemplo dos comunicadores instantâneos, que se diferem, pela própria dinâmica social, dos e-mails (mais similares às correspondências). Na mesma medida, passaram a substituir a ligação telefônica e mesmo os encontros presenciais, inserindo-se, quase que de forma impositiva, no convívio social.

Diante da naturalidade, portanto, com que se fazem presentes essas novas ferramentas, é razoável que se questione acerca de uma provável atenuação no poder diretivo do empregador, na modalidade fiscalizatória, para que se contorne com melhor precisão as possibilidades de monitoramento das mensagens trocadas pelo empregado, sob pena de ofensa ao direito à privacidade.

Parece claro, nessa ordem de ideias, que o monitoramento deve dar-se somente em hipóteses excepcionalíssimas,

mormente no que diz com o conteúdo das conversas, tendo em conta a expectativa de privacidade do empregado, mesmo diante de um comunicador criado para o exercício de funções atinentes ao trabalho.

Além disso, todas as hipóteses de possíveis monitoramentos devem ser comunicadas com total transparência por parte da empresa, relativamente à extensão e abrangência, em atitude que se entende colaborativa e consentânea ao respeito aos direitos da personalidade do empregado e dos terceiros que com ele trocaram mensagens.

O estudo visou destacar, portanto, a necessidade de repensar o tema em relação ao direito trabalhista brasileiro, uma vez que o desenvolvimento da tecnologia se apresenta de maneira assaz veloz, tornando imperiosa a discussão de questões, como a presente, que, apenas aparentemente, já se encontravam pacificadas.



REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Fabio Siebeneichler de. Considerações sobre o desenvolvimento dos direitos da personalidade e sua aplicação às relações de trabalho. *Direitos Fundamentais e Justiça*, ano 3, n. 6, p. 162-176, 2009.
- _____.; GUDDE, Andressa da Cunha. *O desenvolvimento dos direitos da personalidade, sua aplicação às relações de trabalho e o exercício da autonomia privada*. Cadernos de Pós-Graduação em Direito/UFRGS, volume VIII, número 02, ano 2013, p. 407- 446.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos da personalidade do trabalhador e correio eletrônico. *Revista eletrônica*

- [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 19, p. 8-36, jun. 2013, p. 22.
- BRASIL. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 15 de nov. 2019.
- _____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 de nov. 2019.
- _____. Constituição Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 de nov. 2019.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0001461-48.2010.5.10.0003, Terceira Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra; DEJT 27/02/2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17.ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 757.
- COUNCIL OF EUROPE. Convention 108. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>. Acesso em 30 nov. 2019.
- _____. DIRECTIVE 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0046>. Acesso em 30 nov. 2019.
- _____. Recommendation CM/REC (2015) 5. Disponível em: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a. Acesso em 30 de nov. 2019.
- _____. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and

repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (Text with EEA relevance). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>. Acesso em 01 dez. 2019.

CORTE EUROPEIA DE DIREITOS HUMANOS. *Grand Chamber. Case of Bărbulescu v. Romania (Application no. 61496/08)*. Disponível em: <[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"languageisocode":\["ENG"\],"documentcollectionid":\["GRANDCHAMBER"\],"itemid":\["001-177082"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)> Acesso em 27 out. 2017.

European Court of Human Rights. *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680063765>. Acesso em 15 de nov. 2019.

_____. *Copland v. The United Kingdom (nº 62617/00)*. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["22001-79996"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{). Acesso em 20 de nov. 2019.

_____. *Fernández Martínez v. Spain (nº 56030/07)*. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["22001-145068"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{). Acesso em 30 nov. 2019.

_____. *Oleksandr Volkov v. Ukraine (nº 21722/11)*. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["22001-115871"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{). Acesso em 30 nov. 2019.

_____. *Von Hannover v. Germany*. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["22001-109029"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{). Acesso em 30 de nov. 2019.

ITALIA. *Statuto dei lavoratori*. Disponível em: <http://www.unipd-org.it/rls/StatutoLavoratori.pdf>. Acesso em 30 de nov. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2015.

- PORTUGAL. Código do Trabalho. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em 01 de dez. 2019.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte I. 4ª ed. Lisboa: Almedina, 2015, p. 463.
- ROMANIA. Labour Code. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>. Acesso em 30 de nov. 2019.
- SAKO, Emília Simeão Albino. Uso laboral e extralaboral do correio eletrônico e internet: controle patronal indevido ou abusivo: lesão aos direitos fundamentais de segredo das comunicações de privacidade. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Vol. 2, n. 19 (jun. 2013).
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.
- SILVEIRA NETO, Antônio; PAIVA, Mario Antonio Lobato de. A Privacidade do trabalhador no meio informático, in Revista de Direito do Trabalho, 2003, p. 22.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O empregador pode monitorar o e-mail do empregado? Jornal do Advogado, v. 31, p. 10-11, 2005.
- THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Protection of workes' personal data. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. Acesso em 30 nov. 2019.
- UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 18 de dezembro de 2000*. Disponível em: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf >. Acesso em 30 de novembro de 2019.

UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY. RESOLUTION 45/95 (A/RES/45/95). Disponível em: <http://www.worldlii.org/int/other/UNGA/1990/192.pdf>. Acesso em 30 de nov. 2019.

_____. Resolution nº 68/167. The Right to Privacy in the Digital Age. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/issues/digitalage/pages/digitalageindex.aspx>. Acesso em 30 de nov. 2019.