



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO  
CIENTÍFICO**

**DIREITO A INTIMIDADE DO EMPREGADO E A FISCALIZAÇÃO DA  
UTILIZAÇÃO DO SMARTPHONE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**ROBERTA MARIA GUSMÃO  
FERREIRA**

**ORIENTADOR: PROF. MARCOS  
ALEXANDRE C. DE SOUZA PÓVOAS.**

**Aracaju  
2015**

**ROBERTA MARIA GUSMÃO FERREIRA**

**DIREITO A INTIMIDADE DO EMPREGADO E AFISCALIZAÇÃO DA  
UTILIZAÇÃO DO SMARTPHONE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**Banca Examinadora**

---

**Professor Orientador Marcos Alexandre C. de Souza Póvoas**  
**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**  
**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**  
**Universidade Tiradentes**

## DIREITO A INTIMIDADE DO EMPREGADO E A FISCALIZAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DO SMARTPHONE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Roberta Maria Gusmão Ferreira<sup>1</sup>

### RESUMO

Este artigo analisa o direito a intimidade do empregado e a fiscalização do uso do smartphone no ambiente de trabalho. Para o alcance dos objetivos do estudo, foi adotada a pesquisa bibliográfica, por meio da doutrina, jurisprudências e legislações, propiciando conhecer as principais concepções do tema em estudo. O estudo parte da premissa de que o uso abusivo e irregular do smartphone ou outras ferramentas digitais no ambiente de trabalho pode ocasionar uma série de problemas, aspecto que tem levado empresas a adotarem a demissão como estratégia no combate aos crimes virtuais. A revisão bibliográfica mostra que o poder do empregador de vedar a utilização do smartphone no ambiente de trabalho deve ser realizado sempre que seu objetivo maior for a segurança no trabalho e a salvaguarda das informações organizacionais. Por isso, importante se faz que o empregador crie regulamentos e normas que explicitem o que é vedado ao trabalhador no local de trabalho. Além disso, deverá informar e orientar seus empregados que a não observância dessas normas pode ocasionar à dispensa por justa causa. Quanto ao empregado, este deverá estar ciente de seu papel na empresa obedecendo às normas definidas por ela, e, caso seu direito a intimidade seja violado arbitrariamente, poderá pleitear a indenização pelo dano material ou moral, conforme dispõe o texto constitucional: direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, X, da CF/88), e sigilo de comunicação (art. 5º, XII, da CF/88).

**Palavras-chave:** Direito à intimidade. Fiscalização. Smartphone.

### 1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre o uso das mídias no ambiente de trabalho vêm sendo desenvolvidos em virtude da problemática que envolve as relações de trabalho na atual conjuntura social, marcada pelas transformações decorrente da disseminação das novas tecnologias da informação e da comunicação, mais recentemente, as ferramentas digitais, como, o smartphone.

Segundo alguns pesquisadores o uso abusivo e irregular do smartphone ou outras ferramentas digitais no ambiente de trabalho pode ocasionar uma série de problemas, aspecto

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. roberta.telesom@hotmail.com

que tem levado empresas a adotarem a demissão como estratégia no combate aos crimes virtuais.

Algumas pesquisas brasileiras apontam que as ferramentas digitais no ambiente laboral podem favorecer maior dinamismo, produtividade e otimização do tempo e, conseqüentemente, melhor desempenho profissional, contudo, a utilização irregular e abusiva destas, é capaz de gerar desvirtuamento das funções profissionais, a exemplo, sites pornográficos, canais de relacionamento ou jogos online. Essas condutas e outras, por vezes, podem além de constituir uma falha grave na área trabalhista, pode gerar crimes, tais como: “pirataria, ligação com a relação de trabalho como concorrência desleal, espionagem industrial; imputar a alguém fato definido como crime, utilizar dados da conta bancária de outrem para desvio ou saque de dinheiro, pornografia infantil e outros” (BISPO, 2012, p. 1).

Contudo, o poder de vedar ou fiscalizar o uso do smartphone no ambiente de trabalho vem gerando uma polêmica quando se analisa o direito à intimidade do empregado. Estudiosos enfatizam que é necessário analisar a questão da legitimidade da fiscalização na utilização de smartphones no ambiente laboral, pois contraria o direito à intimidade e privacidade do trabalhador, já que vedar o uso desse aparelho extrapola a esfera jurídica do poder diretivo definindo na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (NASCIMENTO, 2008).

Nas relações de emprego, o empregado, na qualidade de sujeito de direitos, possui o direito à intimidade, bem como a liberdade de escolher as suas convicções, guardar segredo acerca das suas ideias e preferências. O direito à intimidade é uma espécie dos direitos de personalidade do empregado e deve ser reconhecido como tal, por isso compreende um direito humano fundamental assegurado, a fim de não serem revelados aspectos pessoais da intimidade a terceiros (ALVARENGA, 2010).

Assim, há muitas dúvidas sobre o poder diretivo do empregador de vedar essa mídia digital de maneira muito mais ampla e irrestrita, o que vem fomentando novas discussões e controvérsias na doutrina e na jurisprudência brasileira.

Os aspectos descritos justificam a realização desta pesquisa com base na necessidade de estudos e reflexões sobre a complexa problemática do uso das ferramentas digitais no local de trabalho que demanda conhecimento apurado da legislação trabalhista, evitando falsas compreensões. A ideia da escolha deste tema se deu em virtude da necessidade pessoal da autora do trabalho, que como empresária, busca estratégias para vedar o uso do smartphone dentro do ambiente laboral.

Assim, a aproximação e vivência com o tema evidenciou um vasto campo de pesquisa, o que permite o seguinte questionamento: O poder do empregador de vedar o uso do smartphone no ambiente de trabalho colide com o direito à intimidade do trabalhador?

Este estudo tem como objetivos: analisar o direito a intimidade do empregado e a utilização do smartphone no ambiente de trabalho; verificar se o poder do empregador de vedar o uso do smartphone no ambiente de trabalho colide com os direitos fundamentais e as leis protetivas do trabalhador; examinar os limites que o empregador tem para vedar a utilização do smartphone no ambiente de trabalho.

Para o alcance dos objetivos do estudo, foi adotada a pesquisa bibliográfica, por meio da doutrina, jurisprudências e legislações, propiciando conhecer as principais concepções do tema em estudo. O procedimento metodológico foi o levantamento bibliográfico em diversas fontes de pesquisa, tais como: livros de leitura corrente, livros de referência (informativa: dicionários, enciclopédias ou remissiva/consulta sobre artigos já publicados); publicações periódicas (jornais e revistas); sites da internet; jurisprudência e outros impressos.

## **2 USO DO SMARTPHONE NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Antes de adentrar ao estudo do tema em análise, faz-se necessário analisar os direitos fundamentais e a proteção do trabalhador, contextualizando e, em seguida, o poder de empregador de vedar a utilização do smartphone no ambiente laboral e suas implicações na relação empregador/empregado e colisão com os direitos fundamentais do trabalhador.

### **2.1 Direitos Fundamentais e a Proteção do Trabalhador**

No âmbito do Estado Social de Direito, os direitos fundamentais sociais são exigências do exercício efetivo das liberdades e garantia de igualdade de chances, inerentes à noção de uma democracia e um Estado de Direito de conteúdo não meramente formal, mas, guiado pelo valor da justiça material.

Entretanto, conforme Klaus Stern (apud Sarlet, 2008), a ideia do reconhecimento de determinadas posições jurídicas sociais fundamentais, como exigência do princípio da dignidade da pessoa humana, decorre, da concepção de que “homogeneidade social e certa medida de segurança social não servem apenas ao indivíduo isolado, mas também à capacidade funcional da democracia considerada na sua integralidade” (SARLET, 2008, p. 78).

Com o surgimento do Estado de direito submisso a uma composição, a sociedade teve fixada a rocha basilar na história dos direitos protetivos da pessoa humana. Assim, uma vez entendido o Direito do Trabalho como componente possibilitador dos direitos fundamentais, entende-se que este direito há que ser resguardado das técnicas de exploração.

No Brasil, o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador tem uma longa trajetória, sobretudo, quando se constata a histórica e persistente violação dos mesmos, questão que ainda tem grande visibilidade nos dias de hoje. Segundo Tosi (2012, p.65),

A preocupação com a preservação dos direitos e da liberdade inerentes ao ser humano vem ocupando relevante espaço em todos os momentos e em todas as épocas da longa história da humanidade. Vislumbra-se, claramente, em todos os períodos, uma busca incessante dos homens, ao menos dos mais conscientes deles, em identificar instrumentos, meios ou mecanismos aptos a garantir a liberdade individual, o ir e vir, o livre pensar, a livre manifestação de ideias, enfim a assegurar ao homem a possibilidade de ser ele mesmo, na sua essência e, notadamente, no tocante às amplas possibilidades de manifestar sua presença no mundo.

De acordo com Bobbio (2010), sempre se falou e continua a se falar em direitos do homem, muito mais do que se fez para efetivá-los, sendo reconhecidos e protegidos para transformar aspirações e exigências em direitos propriamente ditos. O autor acrescenta ainda que, a relação entre o nascimento e o crescimento dos direitos sociais e a transformação da sociedade é evidente e independe de qualquer consideração histórica, haja vista que as exigências de direitos sociais tornaram-se mais numerosas em virtude da profunda transformação da sociedade.

Para Lima (2009, p.206),

Após a experiência terrível das duas guerras mundiais, quando os líderes políticos das grandes potências vencedoras criaram, em 26 de junho de 1945 em São Francisco, a Organização das Nações Unidas (ONU) e lhe confiaram a tarefa de evitar uma terceira guerra mundial e promover a paz entre as nações, consideraram que a promoção dos 'direitos naturais' do homem fosse a *conditio sine qua non* para uma paz duradoura. Por isso, um dos primeiros atos da Assembleia Geral das Nações Unidas foi a proclamação, em 10 de dezembro de 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, cujo primeiro artigo reza da seguinte forma: "Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade".

Assim, liberdade, igualdade e fraternidade, foram as três palavras de ordem da Revolução Francesa de 1789 reafirmam na Declaração Universal uma série de direitos das revoluções burgueses, ou seja, direitos de liberdade ou direitos civis e políticos, e os estendeu

a todos, indistintamente, proibindo a escravidão, proclamando os direitos das mulheres, defendendo os direitos dos estrangeiros; e, afirmando, também, os direitos da tradição socialista, direitos de igualdade, ou direitos econômicos e sociais; e do cristianismo social, direitos de solidariedade e os estende aos direitos culturais (LIMA, 2009).

Portanto, pelas suas especificidades, é difícil encontrar uma definição adequada para direitos fundamentais. Pessoa (2008) aduz que há uma dificuldade em precisar uma única conceituação do que sejam direitos fundamentais, tendo em vista a ampliação e transformação dos direitos fundamentais do homem no envolver histórico. Aumenta ainda essa dificuldade o fato de se empregarem várias expressões para defini-los, como "direitos naturais", "direitos humanos", "direitos públicos subjetivos", "liberdades fundamentais", entre outros.

Consoante assinala Silva (2010, p. 55):

Os direitos naturais referem-se àqueles inerentes à natureza do homem; direito inatos que cabem ao homem só pelo fato de ser homem. Já direitos humanos é a expressão preferida nos documentos internacionais, sendo terminologia pouco usada na doutrina, salvo para referir-se aos direitos civis ou liberdades civis. Os direitos públicos subjetivos constituem um conceito técnico-jurídico do Estado Liberal, preso, como a concepção direitos individuais, à concepção individualista do homem. Liberdades fundamentais ou liberdades públicas são expressões ligadas à concepção dos direitos públicos subjetivos e direitos individuais.

Os fundamentos do Estado Democrático de Direito, segundo Leite (2008) não se assenta apenas na proteção e efetivação dos direitos humanos de primeira (direitos civis e políticos) e segunda dimensões (direitos sociais, econômicos e culturais), mas também dos direitos da terceira (direitos ou interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos). Desta forma, tem por objetivos fundamentais a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária, a correção das desigualdades sociais e regionais, a promoção do bem-estar e justiça social para todas as pessoas, dentre outros.

Em face da história, é inegável que a valorização e a dignidade do trabalho sempre irão depender da política econômica que se adote, vale dizer, a efetiva concretude dos direitos sociais necessitam das medidas estatais na área da política econômica, porém nem sempre é fácil fazer a distinção entre direito econômico e social (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010).

Silva (2010, p. 75) afirma que: “O direito econômico tem uma dimensão institucional, enquanto os direitos sociais constituem formas de tutela pessoal. O direito econômico é o direito da realização de determinada política econômica”.

No entendimento de Jorge Neto e Cavalcante (2010) os direitos sociais disciplinam situações subjetivas pessoais de caráter concreto. Assim, os direitos econômicos podem ser entendidos como pressupostos de existência dos direitos sociais, pois, sem uma política econômica orientada para a intervenção e participação estatal na economia, não será possível compor às premissas necessárias ao surgimento democrático de conteúdo tutelar dos fracos mais numerosos.

Acrescenta ainda Jorge Neto e Cavalcante (2010) que, os direitos sociais abrangem os direitos fundamentais do homem, sendo, portanto, direitos de todos, porém, o exercício de tais direitos pressupõe um tratamento diferenciado as pessoas que, em função de algumas condições, sejam físicas, sociais ou econômicas, não podem gozar desses direitos.

O art. 193, caput, da CF, estabelece que a ordem social tenha como base o primado do trabalho e como objetivos, o bem-estar e a justiça social. A ordem social deve ser vista como um sistema de proteção de força de trabalho. Os direitos sociais são previstos no art. 6º, sendo que o trabalho é um deles.

Portanto, a base é a manutenção da Democracia e do Direito, e, no que tange a essa dualidade, nada mais justo que fortalecer os alicerces desta dupla que são os princípios, que, conforme Delgado (2013) traduzem o sentido de causa primeira, raiz, razão, enfim, a ideia que serve de base a alguma coisa.

Pessoa (2008) traz uma noção atualizada dos direitos fundamentais, porém, conduz à conclusão de que estes representam a constitucionalização dos direitos humanos que gozaram de alto grau de justificação ao longo da história e que são reconhecidos como condição para o exercício dos demais direitos.

É no Estado Democrático de Direito que as leis são previamente estabelecidas, determinando o poder coercitivo do Estado, com o intuito de controlar os abusos que possam vir a ser praticados. Portanto, o Estado Democrático de Direito, nada mais é do que um Estado de justiça social, fundamentado no princípio da legalidade, o qual dispõe que: “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (BRASIL, 1988).

Com isso, enseja-se, ao ver da democracia, alcançar a projeção do Estado Democrático de Direito, como explicita Silva (2010, p. 74), “[...] tem como forma fundamental a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político”.

Observa-se que Estado Democrático de Direito é legitimado pelo povo, articulando-se com o poder constitucional e organizando-se a partir da observância de princípios democráticos (CANOTILHO, 2012). Logo, a democracia, a cidadania e os direitos estão

sempre em processo de construção. Isso significa que não se pode determinar para certas sociedades uma lista de direitos.

É importante destacar que vários e diversificados são os elementos que oferecem sua contribuição para a estrutura básica do que, hoje, poder-se-ia denominar de sistema de tutela dos direitos fundamentais. Nessa perspectiva, ganham destaque o princípio da dignidade e da proteção do trabalhador.

Assim compreendido, verifica-se que por se tratarem de direitos fundamentais, foram disciplinadas de forma especial pelo poder constituinte originário, visando conferir segurança e estabilidade às relações jurídicas que são estabelecidas continuamente no seio social, dentre estas, nas relações de trabalho.

### **2.1.1 Princípio da proteção do trabalhador**

Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas – ONU, em 1948, os direitos sociais foram reconhecidos, junto com outros direitos, no elenco dos direitos humanos, observam-se: direito ao trabalho, direito ao salário igual por igual trabalho, as garantias trabalhistas iguais independentes das funções exercidas, direito a férias remuneradas, à previdência social, a uma jornada de trabalho justa, uma renda condizente com uma vida digna, direito a privacidade, intimidade, entre outros.

Por se tratarem de direitos fundamentais, o princípio da proteção do trabalhador representa um elemento garantidor da dignidade do trabalhador, cumprindo sua principal função a de proteger todos os trabalhadores das práticas de exploração advindas do sistema econômico, capitalista e excludente.

A Carta de Direitos Fundamentais firmada por tratado internacional ratificado pelo Brasil é incorporada ao ordenamento jurídico nacional em nível de norma constitucional, por força do artigo 5º, § 2º da Constituição Federal de 1988.

Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 23:

Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

Com base na citação acima se compreende que o valor social do trabalho deve está atrelado aos princípios fundamentais, a interpretação da norma contida no artigo 37, II, adequando-se aos princípios fundamentais da própria Constituição Federal de 1988, principalmente às suas diretrizes. Por conta disso, salienta-se que:

O trabalho não é mercadoria, não é coisa, mas sim é motivo de dependência e do sustento do prestador, que o faz para viver, demonstrando seu caráter alimentar. Assim, como princípio fundamental constitucional e, diante da natureza alimentar e das circunstâncias especiais que criaram todo um corpo legal para proteção da atividade laboral como indispensável para a manutenção da sociedade, os efeitos da nulidade haverão de ser adequados ao caráter fundamental da relação de trabalho havida (DELGADO, 2013, p.190).

A proteção social, segundo Teodoro Júnior (2010) é o primeiro e mais importante princípio que informa o processo trabalhista, cuja observância decorre de uma quebra do princípio da isonomia entre as partes e permite que o juiz tenha uma atuação mais ativa, na medida em que auxilia o trabalhador, em busca de uma solução justa, até chegar o momento de proferir a sentença. É o que prescreve o art. 5º do Decreto-Lei n. 4.657/1942 (LICC), segundo o qual na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

Para Delgado (2013, p.198) o princípio da proteção,

Informa que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente do plano fático do contrato de trabalho.

A partir do exposto, infere-se que o princípio protetor possui uma grande relevância para o Direito do Trabalho, pois, de maneira geral, ele promove equilíbrio entre as partes, ou seja, o trabalhador, entendido como a parte economicamente mais fraca, e o empregador, em tese, a parte economicamente mais forte.

Para Oliveira (2009), a proteção ao trabalhador evidencia-se com a aplicação da Norma mais Favorável ao Empregado; a Gratuidade do Processo no que diz respeito à isenção de custas e despesas para o empregado; Assistência Judiciária Gratuita para o empregado; a Inversão do ônus das Provas, dentre outros. Já para o empregador, quando a parte é assistida por sindicato, tem-se a obrigatoriedade do depósito recursal; o ônus da prova; a adoção do princípio "*in dubio pro operário*", o pagamento de honorários sucumbências.

Pessoa (2008) chama a atenção para o fato de que a proteção se dará "nos termos de lei complementar". As disposições constitucionais transitórias, já prevendo a demora na promulgação da lei complementar, estabeleceu aumento na multa rescisória do fundo de garantia do tempo de serviço, fixando também as hipóteses de estabilidade provisória da gestante e do membro da comissão interna de prevenção de acidentes.

A autora citada questiona o disposto no art. 7º, inciso I, que segundo ela:

Constitui direito fundamental do trabalhador, independentemente de sua qualificação como empregado. Nesse aspecto, convém observar que a adoção de mecanismos que busquem evitar a despedida abusiva ou sem justa causa vem ao encontro dos princípios básicos de proteção da dignidade do trabalhador. Afinal, sua força de trabalho é a sua forma de sobrevivência. Contudo, deve-se ter em mente que, a partir do momento em que se repute o direito como universal para todas as categorias de trabalhadores, estar-se-ia a desconsiderar as condições peculiares de cada tipo (PESSOA, 2008, p. 23).

Na concepção de Rodriguez (2007), o princípio protetivo manifesta-se em três distintas dimensões: o princípio in dúbio pró-operário, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Ponderando esta afirmação, Delgado (2013, p.199) leciona:

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir esta noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica da despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente [...].

Entende o autor supracitado que ainda observa que o princípio da proteção é o princípio basilar do Direito do Trabalho, e em torno dele gira os demais princípios que informam os direitos e interesses do empregado, como o da norma mais favorável, o da imperatividade das normas trabalhistas e o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o que leva à conclusão de que o princípio da proteção é o princípio guardião dos direitos fundamentais do trabalhador (DELGADO, 2013).

## **2.2 O Poder do Empregador de Vedar a Utilização do Smartphone no Ambiente de Trabalho x o Princípio da Intimidade**

A CLT, em seu art. 2º, define empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

A Lei nº 8.036/90, no § 1º do art. 15, também apresenta uma definição para o termo empregador, segundo a qual por empregador entende-se:

A pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha se obrigar.

Já o § 1º do art. 2º da CLT, assim dispõe que: “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

O empregador possui poderes e controle patronal da atuação do empregado, contudo, existe uma série de conflitos envolvendo tal situação, principalmente, quando esses poderes colidem com os princípios da dignidade e no valor social do trabalho.

Sendo assim, na perspectiva do empregado, deve-se considerar o direito à dignidade e a proteção do trabalhador, na medida em que o empregador não poderia exercer o controle excessivo e prejudicial ao empregado.

Belmonte (2010) explica que nenhum direito pode ser exercido sem restrições, uma vez que onde começa o direito de um, termina o do outro. Por essa razão, é preciso considerar a posição do empregador, tendo o direito à propriedade privada, como também o poder diretivo que exerce controle da execução do serviço.

No mesmo sentido, Souza (2009, p. 03) chama a atenção para a existência de “limites ao exercício do poder diretivo pelo empregador e como ocorre a relação entre tal poder, fundamentado no direito de propriedade, e os demais direitos fundamentais assentados na Constituição Federal”.

A esse respeito advoga Delgado (2013) que o poder do empregador materializa-se nas dimensões diretivas, no poder disciplinar, regulamentar e de controle.

Preleciona Brito Filho (2011, p. 59) que o direito do empregador engloba “os poderes de direção e de comando, de controle e de aplicar penalidades disciplinares o poder empregatício atua, propriamente, sobre a forma de prestação de serviços realizada pelo empregado”.

Souza (2009) explica que são diversas teorias que tratam do poder diretivo do empregador, das quais é importante destacar que, independentemente de qual seja adotada, a ação do empregador deve ser dirigida não somente para a consolidação dos objetivos organizacionais, não importando se haverá malefícios para os trabalhadores; mas sim, direcionar seus esforços em benefício dos seus colaboradores, de acordo com os ditames

legais e, principalmente, em consonância com os princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato, pois estes são os basilares norteadores da relação de emprego.

No ambiente de trabalho, o empregado está subordinado ao empregador, conforme preceitua os arts. 2º e 3º da CLT, ou seja, o empregador possui poder diretivo sobre a execução das atividades dos seus empregados. Contudo, é importante ressaltar que o empregador, possui algumas limitações em seu poder diretivo, principalmente, quando se tratar da dignidade e proteção do trabalhador, seu poder não pode colidir com os direitos de seus empregados.

Em se tratando do poder do empregador de vedar a utilização do smartphone no ambiente de trabalho, é importante considerar que existe uma série de conflitos envolvendo tal situação quando se analisa a perspectiva do empregador e a do empregado.

Na perspectiva do empregador, Belmonte (2010) assinala que é preciso considerar que este tem o direito à propriedade privada, que no contrato de trabalho está consubstanciada no domínio dos equipamentos colocados à disposição dos empregados, como também o poder diretivo que exerce controle da execução do serviço.

Vilela, Candido e André (2014) defendem que o trabalhador, por estar subordinado ao empregador, tem a obrigação de respeitar as normatizações da empresa. Por sua vez, a empresa tem a obrigação de regulamentar o uso dos aparelhamentos móveis no local de trabalho e, caso, as normas não sejam observadas pelos empregados, o empregador poderá demitir por justa causa o empregado. Esses autores explicam ainda que esse procedimento não está apenas amparado na subordinação do empregado ao empregador, mas também na proibição justificada decorrente da probabilidade de redução da produtividade, bem como, a questão da segurança no ambiente de trabalho, por ser motivo de distração.

Vilela, Candido e André (2014, p. 3) descrevem dois julgados acerca do uso de celular no ambiente de trabalho:

**EMENTA: RESTRIÇÃO AO USO DE TELEFONES CELULARES NO HORÁRIO DE LABOR. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.** A proibição do uso de aparelho celular pelo empregado, no período em que está laborando, está inserida no poder diretivo do empregador, porquanto tais equipamentos permitem que a qualquer momento o trabalhador interrompa suas atividades profissionais para dedicar-se a questões particulares, nem sempre de caráter urgente, desviando sua atenção. A interferência na concentração gera não apenas uma interrupção dos serviços, mas também pode provocar acidente de trabalho, pondo em risco a integridade física dos trabalhadores envolvidos na tarefa. (Ac. 3ª T.

Proc. RO 0000852-84.2011.5.12.0032. Maioria, 20.03.12. Rel.: Juíza Maria de Lourdes Leiria. Disp. TRT-SC/DOE 30.03.12. Data de Publ. 02.04.12).

EMENTA: JUSTA CAUSA – CARACTERIZAÇÃO. Comprovado o fato de que o reclamante, de forma indevida e com alto custo para a empresa, despendia significativo tempo de trabalho em telefonemas particulares, tem-se configurada a falta grave suficiente para autorizar a ruptura do contrato de trabalho por justa causa. Juíza sentenciante, não se tratam de ligações particulares de pequena monta, mas de significativo tempo de trabalho, que foi subtraído de forma indevida e com alto custo para a empresa. O tempo de duração dessas conversas sempre foi superior a qualquer limite de razoabilidade. (Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, Décima Turma, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento. Belo Horizonte, 03 de junho de 2011. WILMÉIA DA COSTA BENEVIDES, Juíza Relatora). (SEM GRIFOS NO ORIGINAL).

Os aspectos descritos revelam a possibilidade das empresas criarem normas e regulamentos vedando o uso de smartphones, e verificando se todos os empregados tem conhecimento dessas normas, pois como lecionam Vilela, Candido e André (2014, p. 3), essa atitude por parte das empresas é válida, haja vista que o empregado está subordinado às normas da empresa através do vínculo empregatício.

Completa os autores que, caso o empregado desrespeitem as normas determinadas e usem o aparelho no ambiente de trabalho, o empregador poderá “advertir, suspender e, em casos graves, demitir por justa causa, tendo em vista que, tal inobservância, caracteriza-se ato de indisciplina e/ou insubordinação” (VILELA, CANDIDO; ANDRÉ, 2014, p. 3).

Portanto, conforme o art. 482, *h*, da CLT, o empregado poderá ser advertido, suspenso, ou até mesmo dispensado, por ato de indisciplina, “caso desrespeite cláusula normativa prevista em regulamento da empresa, estipulando a restrição do uso do e-mail corporativo para fins pessoais” (BELMONTE, 2010, p. 95).

A proteção legal da empresa está no estabelecimento de regras, visando salvaguardar a segurança e as informações organizacionais, bem como definir “as obrigações e limites de uso do eletrônico, tudo de forma documentada, por meio de regulamento interno e afixado em locais onde todos os “colaboradores” obtenham conhecimento” (VILELA, CANDIDO; ANDRÉ, 2014, p. 3).

Com enfoque bem semelhante aos autores citados, Simões (2004 apud MACIEL, 2008, p.4) preconiza que o empregador deverá estabelecer medidas para o acesso de e-mails, sites na internet e redes sociais:

- (i) criação de cláusulas nos contratos de trabalho ou até mesmo de um "regimento ou código" interno sobre o assunto;
- (ii) é preferível que além do e-mail do trabalho o funcionário tenha outro, para uso pessoal. No caso dos sites pornográficos faz-se conveniente, e até certo ponto necessário, o bloqueio dos mesmos pelas empresas, além de impedir-se a transmissão de imagens pela internet. Esta medida restritiva e simples de "travar" determinados tipos de endereços eletrônicos, obviamente evita futuros constrangimentos e sua violação geraria um inquestionável descumprimento das regras do empregador. Nunca é demais observar que a dispensa de um empregado acarreta perda para os três lados envolvidos direta e indiretamente: O trabalhador (que estará desempregado); o empregador e o Estado (o País tem o incomfortável recrudescimento do desemprego).

Portanto, recomenda-se ao empregador criar normas internas proibindo ao empregado a utilização da internet para fins não condizentes com assuntos relacionados à empresa, ou inseri-las até mesmo nos contratos de trabalho, a fim de justificar eventual rescisão da relação empregatícia e evitar possíveis demandas judiciais de parte a parte (MACIEL, 2008).

Na concepção de Calvo (2009, p. 28),

No local de trabalho, o empregador tem uma preocupação legítima para que o empregado não divulgue informações confidenciais da empresa a outrem ou que não transmita correios eletrônicos com conteúdo não apropriado que não sejam relacionados ao trabalho, tais como materiais pornográficos.

O artigo 482 da CLT traz atos que podem ser cometidos pelo empregado por intermédio das ferramentas digitais, como *smartphone* *tablet*, que podem causar a demissão por justa causa para rescisão do contrato pelo empregador:

- a) ato de improbidade - furtar programa desenvolvido pela empresa ou desviar o pagamento de salário dos funcionários para conta corrente do autor do delito;
- b) incontinência de conduta - divulgar no site da empresa ou enviar a outros funcionários fotos de natureza sexual; ou mau procedimento - enviar de spams (mensagens não solicitadas);
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregado, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço - quando o empregado se utilizar dos produtos da empresa, bem como de seu site para venda de produtos de outra empresa;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena - no caso do empregado ter sido condenado por pedofilia praticada via internet;

e) desídia no desempenho das respectivas funções - no caso do empregado permanecer horas navegando na internet e prejudicando seus serviços além do prejuízo material para empresa;

g) violação de segredo da empresa - quando o empregado utilizar os meios eletrônicos para violar documentos secretos que não podem ser divulgados sob pena de causar prejuízos ao empregador.

h) ato de indisciplina - quando o empregado utilizar o e-mail para fins pessoais mesmo sabendo que existe no regulamento de empresa norma que o proíbe da prática ou de insubordinação no mesmo caso quando o chefe imediato ordena a discussão do empregado da internet.

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem - quando tais ofensas são instrumentalizadas via e-mail ou em sites da internet;

k) 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 - da mesma forma da alínea j quando tais ofensas são instrumentalizadas via e-mail ou sites da internet;

l) prática constante de jogos de azar - jogo de cartas disponível em programa de computador e praticado em horário de expediente pelo empregado.

Maciel (2008) explica que as punições descritas devem ser estabelecidas pelo empregador desde que comprovadas e seguindo a mesma orientação de nexos causal sendo expedidas de forma atual e proporcional ao ato praticado pelo empregado para que possa receber a chancela de validade por parte do judiciário trabalhista, observando, os meios de apuração de faltas cometidas pelo empregado via smartphone de maneira que não interfira no direito de intimidade e privacidade do empregado.

Na perspectiva do empregado, deve-se considerar o direito à intimidade e a vedação constitucional e infraconstitucional à violação do segredo das comunicações, que violaria a própria intimidade do mesmo, na medida em que o empregador não poderá exercer o controle sobre a atividade eletrônica do empregado (BELMONTE, 2010, p. 77).

No entendimento de Moschen (2012, p. 1):

A intimidade do empregado somente pode ser sobrepujada quando houver interesse maior que o justifique. Do contrário, tal direito não será objeto de mitigação, ainda que consentida e anuída pelo empregado. Além de irrenunciáveis os direitos fundamentais, são indisponíveis os direitos trabalhistas.

A Carta Constitucional possibilitou um enorme avanço jurídico no que diz respeito à proteção do trabalhador definindo direitos e garantias fundamentais em seu art. 7º na relação

trabalhador/empregado. Por conta disso, quaisquer limitações às garantias constitucionais ao trabalhador só serão possíveis em conformidade às normas que concede tais direitos, observando o princípio da razoabilidade, sob pena de serem consideradas inconstitucionais. Sendo assim, o direito à intimidade está expresso no Texto Constitucional e deve ser assegurado nas relações trabalhistas (MOSCHEN, 2012).

No entendimento de Ferreira (2014, p. 4), o direito à intimidade: “é uma espécie do gênero direito de personalidade, ou seja, é o direito que o indivíduo possui de estar sozinho. Ou melhor, uma forma de assegurar o direito à privacidade”. Ele é inerente ao ser humano, não permitindo que um fato de sua vida, ainda que verídico, seja exposto ao público, causando-lhe transtornos ou sofrimento.

Nos Estados Unidos, a intimidade é considerada “*the right to be let alone*”, ou seja, o direito de ser deixado só, relacionando-se e ao direito à privacidade, por sua vez a privacidade refere-se à capacidade de todo e qualquer indivíduo de impedir a intromissão de outra pessoa em aspectos da vida particular e familiar, como também o acesso a informações pessoais que não quer que se torne de conhecimento público (AMARAL, 2010).

Corroborando com essa afirmação, Murari (2010) advoga que o direito a intimidade possui várias designações, mas com o mesmo significado, como “direito de ser deixado em paz”, “direito de estar só”, constituindo-se uma derivação do direito à vida privada ou a honra, baseando-se na dignidade da pessoa, fundamentado no art. 1º, III da Carta Constitucional, possuindo, por sua vez, uma característica de direito da personalidade, ou seja, o seu titular pode, a qualquer tempo, reivindicar o exercício desses direitos.

E estando expresso na legislação brasileira, o direito à intimidade é interpretado nos dispositivos insculpidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em que a tutela da proteção individual contra ingerência e abusos de terceiros.

Para Barros (2012, p. 275), “a intimidade é atributo da personalidade do indivíduo, enquadrando-se como direito ou bem da personalidade, ou seja, o direito de ser deixado em paz”. Pontes de Miranda (2012, p. 67) advoga que “a intimidade é direito que busca resguardar as pessoas dos sentidos alheios, principalmente da vista e dos ouvidos de outrem”.

Sendo assim, o trabalhador tem o direito à intimidade e a privacidade. No entendimento de Moraes (2006, p. 528) o direito à privacidade refere-se a:

[...] à convivência entre pessoas humanas, delimitadas por três esferas concêntricas e sobrepostas. Há a esfera mais ampla, a social, na qual os indivíduos procuram satisfazer os seus interesses enquanto membros de uma sociedade, abarcando os fatos que são suscetíveis do conhecimento de todos. Já na esfera privada, menos ampla que a primeira, as pessoas procuram

satisfazer os seus interesses enquanto membros de uma comunidade, tendo em vista que naquela participam indivíduos que conhecem determinados segredos da pessoa e desta fazem parte na vida cotidiana, excluindo-se, em geral, apenas a coletividade, que fica fora dos limites dessa esfera. Por fim, há a terceira esfera, a mais restrita, a esfera individual ou íntima, na qual os indivíduos procuram satisfazer os seus interesses isolados do grupo social, constituindo o âmbito da vida no qual o indivíduo pode manter-se em total segredo diante da coletividade e das pessoas de seu convívio e onde a proteção se dá de forma absoluta.

Pontes Miranda (2012) também declara que a pessoa tem o direito de guardar sua intimidade, ou seja, de conservar em sigilo aquilo que ela acredita ser pessoal, a fim de não permitir que sua vida seja exposta a outrem, portanto, protegendo da curiosidade pública.

Desse modo, a intimidade refere-se ao direito ao segredo pessoal ou de não ter certos aspectos íntimos de sua personalidade revelada a outras pessoas. Segundo Ribeiro (2011, p. 29):

O direito à intimidade, ou à privacidade, surge como projeção de um direito especial dentre os direitos de personalidade: é o direito de cada indivíduo de excluir do conhecimento público ou de certo número de pessoas fatos, dados ou acontecimentos que considere ser de sua esfera estritamente pessoal ou familiar.

Mello (2011, p. 45) entende também que à intimidade, via de regra, resguarda a *vertrauensphäre* (esfera da intimidade) do indivíduo. Assim, “o direito à intimidade, assim como os direitos à vida e à integridade física e moral, sobre as partes destacáveis do corpo e sobre o cadáver, à liberdade, à honra, à identidade pessoal e ao nome e o autoral são direitos da personalidade”.

Analisando as posições de empregador e empregado, infere-se que o trabalhador tem direito de ser ressarcido pela violação à sua intimidade e à sua vida privada. Em outro aspecto, a empresa poderá pleitear, judicialmente, ressarcimento dos danos materiais, quando prejudicada economicamente pelo uso indevido das tecnologias de comunicação e de informação por conduta ilícita de seu empregado (BELMONTE, 2010).

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No âmbito do tema ora em análise, ficou evidenciado que, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso XII, considera o direito ao sigilo das correspondências, como uma garantia fundamental, bem como o direito à intimidade e a privacidade (art. 5º, inciso X).

Portanto, se a fiscalização das ferramentas digitais não estiver em consonância ao que preconiza a Carta Constitucional estará violando a garantia da intimidade e privacidade, e por se tratarem de princípios constitucionais e garantias individuais representa um elemento garantidor da dignidade humana, cuja principal função é proteger todas as práticas de mau uso dos direitos sociais.

Em se tratando dos direitos fundamentais, deve ser considerado o entendimento que tanto o princípio da intimidade, da privacidade, quanto à inviolabilidade de comunicação e correspondência devem ser garantidos, em cumprimento ao que determina o art. 5º da Constituição Federal de 1988.

Sendo assim, o poder do empregador de vedar a utilização do smartphone no ambiente de trabalho deve ser realizado sempre que seu objetivo maior for a segurança no trabalho e a salvaguarda das informações organizacionais. Por isso, importante se faz que o empregador crie regulamentos e normas que explicitem o que é vedado ao trabalhador no local de trabalho. Além disso, deverá informar e orientar seus empregados que a não observância dessas normas pode ocorrer à dispensa por justa causa.

Quanto ao empregado, este deverá estar ciente de seu papel na empresa obedecendo às normas definidas pela empresa, e, caso seu direito a intimidade seja violado arbitrariamente, poderá pleitear a indenização pelo dano material ou moral, conforme dispõe o texto constitucional: sigilo de comunicação (art. 5º, XII, da CF/88), direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, X, da CF/88).

Os aspectos descritos revelam a complexidade do tema e o porquê de o mesmo suscitar tantas controvérsias e discussão, uma vez que a fiscalização das ferramentas digitais implicam em questões jurídicas que não pode perder de vista o respeito ao Estado Democrático de Direito, haja vista as implicações que envolvem tal atividade, a qual não pode ignorar, além de direitos e garantias fundamentais, a proteção do trabalhador.

## **REFERÊNCIAS**

ALVARENGA, Rúbia Z. da. **Os limites do poder fiscalizatório quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. 2010. Disponível em: <[www.jurisway.com](http://www.jurisway.com)> acesso em 23 de abr. de 2015.

AMARAL, Francisco. **Direito civil**. De acordo com o novo Código Civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr. 2010.

BISPO, Patrícia. **Uso inadequado de recursos digitais no trabalho pode levar à demissão**. 2011. Disponível em: <[http://www.rh.com.br/Portal/Relacao\\_Trabalhista](http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista)> Acesso em: 28 de abril/ 2015.

BOBBIO, Noberto. **A era dos direitos**. São Paulo: Campus, 2010.

BRASIL. **Constituição (1988) da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal Subsecretaria de Edições Técnicas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>. Acesso em maio/2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>. Acesso em maio/ 2015.

BRITO FILHO, Miguel L. **Trabalho e direito: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo: Pioneira, 2011.

CALVO, Adriana. **O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr 73-01/70, janeiro, 2009.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.

FERREIRA, Ronaldo Nunes. O direito à intimidade do empregado e o contrato de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 07 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48467&seo=1>>. Acesso em: 08 de maio/ 2015.

JORGE NETO, Francisco Pereira; CAVALCANTE, Jouberto de Q. Pessoa. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2010.

LEITE, Lúcia Glicério. **Formação Social, Política e Econômica do Brasil**. UNOPAR. Londrina 2008.

LIMA, Alceu Amoroso. **Os direitos do homem e o homem sem direitos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MACIEL, Eucymara. **Monitoramento de e-mail do empregado pelo empregador – reflexões sobre o tema**. Campinas-SP: Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo, 2006.

MELLO, Bruno H. . de. **Fiscalização do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. Campinas-SP: Servanda, 2011.

MIRANDA, Pontes de. **Direito processual**. Salvador-Bahia: Jus Podivm, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2006.

MOSCHEN, João Antonio. **Aspectos (in)constitucionais das limitações à privacidade e à intimidade do trabalhador no ambiente de trabalho**. 2012. Disponível: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/aspectos-inconstitucionais-das-limita>> Acesso em 22 de abr/2015.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTR, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2008.

OLIVEIRA, José Carlos de. **Responsabilidade civil do estado**. São Paulo: Edipro, 2009.

PESSOA, Flávia Moreira G. A globalização e concretização dos direitos trabalhistas fundamentais. **Revista Jurídica da AMATRA**, ano. 5. N.9, julho de 2008.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante**. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. Brasília: Brasília Jurídica, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos fundamentais, orçamento e reserva do possível**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SOUZA, Paulo V. de. **O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade**. Revista LTr, São Paulo, n.7, julho, 2009.

TEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. Rio de Janeiro, Forensse, 2010.

TOSI, Giuseppe. **História e atualidade dos direitos do homem**. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 2012.

VILELA, CÂNDIDO & ANDRÉ. **Empregador pode punir o empregado por uso de smartphone/celular/tablet's pessoal no ambiente de trabalho**. Goiânia, 15 de Outubro de 2014. Disponível em: < [http://www.vcaadvogados.com.br/informativos/ius\\_news\\_12.pdf](http://www.vcaadvogados.com.br/informativos/ius_news_12.pdf)> Acesso em 22 de abr./2015.

## **RIGHT TO PRIVACY OF EMPLOYEE AND THE ENFORCEMENT OF USING SMARTPHONE IN THE WORKPLACE**

### **ABSTRACT**

This article analyzes the right to employee privacy and the supervision of the smartphone in the workplace. To achieve the study objectives, it adopted the literature search, by doctrine, case law and legislation, providing know the main theme of the concepts under study. The study assumes that the abusive and irregular use of smartphone or other digital tools in the workplace can cause a number of problems, an aspect that has led companies to adopt the resignation as a strategy in the fight against cybercrime. The literature review shows that employer's power to prohibit the use of the smartphone in the workplace should be carried out whenever its main objective is the safety and the safeguarding of organizational information. So it becomes important that the employer create rules and regulations that clearly define what is forbidden to the employee in the workplace. You should also inform and guide their employees that do not observe these regulations may occur to dismissal for just cause. When the employee, you must are aware of their role in the company following the rules defined by the company, and, if their right to privacy is violated arbitrarily, may claim to compensation for material or moral damage, the violation of their rights, as provided for Constitution: Communication secrecy (article 5, XII, the CF / 88.), right to privacy and private life (article 5, X, of CF / 88.).

**Keywords:** Right to privacy. Surveillance. Smartphone.