

## **Ferramentas informacionais de trabalho e o direito à privacidade do empregado: rumo à construção de um novo direito fundamental**

*Renato de Almeida Oliveira Muçouçah*

Bacharel em Direito pela UNESP. Mestre e Doutorando em Direito do Trabalho pela USP

### INTRODUÇÃO

Conforme a doutrina trabalhista mais tradicional, o poder de fiscalização (ou de controle) é indispensável à produção na empresa, tendo em vista que, sem essa potestade, o poder diretivo restaria vazio de conteúdo<sup>1</sup>. Não haveria como fiscalizar se os empregados estavam cumprindo, com rigor, todas as diretrizes estabelecidas pelo empregador, tanto em sua forma organizacional como regulamentar. Ademais, não seria possível controlar a pessoa do empregado, saber se ele está mesmo trabalhando, e, acima disso, conhecer a *maneira* como está trabalhando.

Nos últimos vinte anos, porém, o poder de fiscalização transformou-se muito em razão do desenvolvimento da informática. Toda a sistematização e uniformização adotadas no interior da empresa foram potencializadas, em níveis nunca antes sequer supostos, pelo incremento das tecnologias da informática à produção, que auxiliam a aplicação executiva do poder organizacional e regulamentar do empregador.

Por meio da comunicação em rede torna-se possível avaliar em tempo real, quantitativamente, *quanto* o trabalhador produz, ou *o que* o trabalhador produz. Pode-se mensurar o tempo gasto pelo empregado para alcançar a produção, verificar o número de falhas ocorridas, e, enfim, avaliar o trabalhador de forma virtual, distante, impessoal, sem levar em consideração sequer as peculiaridades do local de trabalho.

#### 1. A FISCALIZAÇÃO CIBERNÉTICA DO TRABALHO DO EMPREGADO

A nova “ética motivacional” adotada pelas empresas, como discurso regulamentar, em verdade é complementada pela fiscalização rígida do cumprimento das atividades impostas, patrocinada por meio dos domínios da informática. Tendo como ingredientes a telessubordinação, a conexão permanente, a teledisponibilidade e o controle sobre a própria pessoa do trabalhador high-tech, Jean-Emmanuel Ray sugere que “société post-industrielle ne signifie pas forcément post-Taylorisme: le nouveau

---

<sup>1</sup> Montoya Melgar, **El poder de dirección del empresario**, 1965, p. 153.

Taylorisme Assisté par Ordinateur (TAO) se révèle mille fois plus implacable que les anciens contrôles”<sup>2</sup>.

Considerando um autor que em 1.981 já previa a evolução tecnológica como potencial superexploradora do trabalho, Ray prossegue, afirmando que o moderno controle pela máquina permite evitar um confronto hierárquico direto, sendo mais aceitável porque tido como menos subjetivo. Assim, “ce consensus est non seulement souhaité, mais indispensable à la production”<sup>3</sup>, incrementando a produção com uma potencialmente total e certamente intolerante fiscalização. Salienta também o autor o fato de ser o controle humano visível, imperfeito e quase sempre negociável, ao passo que o informacional é invisível, exato e possuidor de uma grande memória<sup>4</sup>.

E, caso se considere a internet no âmbito das relações laborais, o controle das atividades desenvolvidas pelo trabalhador torna-se bastante simplificado pois, caso o usuário esteja registrado no provedor de acesso, este poderá informar os sítios eletrônicos consultados, a produção realizada, a forma como se deu a produção e, mais ainda, o tempo gasto para produzir.

A vigilância dá-se através do próprio instrumento de trabalho: pelo mesmo computador que produz, o empregador imediatamente verifica o cumprimento de atividades fixadas e, num determinado prazo, aquilata a perfeição da obra. Esta vigilância aperfeiçoa-se também em razão do olhar. Como o olhar do Führer, “ele fixa. Ele constringe os outros a uma fidelidade unilateral, aprisionando-os entre os muros sem janelas das mônadas de suas próprias pessoas”<sup>5</sup>. Há olhos invisíveis, múltiplos, a ver tudo o que faz o trabalhador, sem que este veja quem o analisa à distância. É o panoptismo.

O Panóptico, idealizado por Bentham, foi explicitado por Foucault:

O princípio é conhecido: na periferia uma construção em anel; no centro, uma torre; esta é vazada de largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel; a construção periférica é dividida em celas, cada uma atravessando toda a espessura da construção; elas têm duas janelas, uma para o interior, correspondendo às janelas da torre; outra, que dá

---

<sup>2</sup> Ray, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, **Droit Social**, Paris, n. 6, p. 525. juin/1992. Tradução livre: “a sociedade pós-industrial não significa, necessariamente, o pós-taylorismo: o novo Taylorismo Assistido por Computador (TAC) se revela muito mais implacável que os antigos controles”.

<sup>3</sup> *Idem*, p. 526. Tradução livre: “é certo que isso não é somente desejável, mas indispensável à produção”.

<sup>4</sup> *Idem*, p. 536.

<sup>5</sup> Adorno, Horkheimer, **Dialética do Esclarecimento**, 2006, p. 158.

para o exterior, permite que a luz atravesse a cela de lado a lado. Basta então colocar um vigia na torre central, e em cada cela trancar um louco, um doente, um condenado, um operário ou um escolar. Pelo efeito da contraluz, pode-se perceber da torre, recortando-se exatamente sobre a claridade, as pequenas silhuetas cativas nas celas da periferia. Tantas jaulas, tantos pequenos teatros, em que cada ator está sozinho, perfeitamente individualizado e constantemente visível. O dispositivo panóptico organiza unidades especiais que permitem ver sem parar e reconhecer imediatamente. Em suma, o princípio da masmorra é invertido; ou antes, de suas três funções – trancar, privar de luz e esconder – só se conserva a primeira e suprimem-se as outras duas. A plena luz e o olhar de um vigia captam melhor que a sombra, que finalmente protege. A visibilidade é uma armadilha<sup>6</sup>.

Assim, não há mais necessidade de castigo para um eventual descuido do empregado, tampouco espaço para possíveis justificativas operárias de não adimplemento das tarefas. O temor da possibilidade de punição não apenas está instaurado permanentemente, mas dotado de uma certeza matemática. O medo substitui, por fim, a força, radicado apenas na lembrança desta. O poder simbólico do empregador, a violência do medo, está introduzida na relação de emprego. E, desta maneira, o estado consciente e perene de vigilância garante o funcionamento automático desse poder, independentemente de o empregador estar ou não, verdadeiramente, fiscalizando seus empregados. Finda-se o binômio ver, ser-visto, típico das pequenas empresas ou das antigas organizações empresariais.

A empresa cede agora à solidão do computador, por meio do qual cada trabalhador pode ser individualizado, separado e controlado; neste diapasão, o conforto e o aperfeiçoamento da técnica isolam, ainda mais, o ser humano por ela tocado, reduzindo-o à mecanização dos movimentos. Ao mesmo tempo em que o computador fornece os subsídios necessários à ampliação da *memória voluntária*, por disponibilizar instantaneamente os recursos lá gravados à pessoa que trabalha, ele diminui as possibilidades de experiência. “A constante disponibilidade da lembrança voluntária, discursiva, favorecida pelas técnicas de reprodução, reduz o âmbito da imaginação”<sup>7</sup>, diminuindo a possibilidade de novos processos verdadeiramente criativos.

A vigilância é total, completa e perfeita. A máquina possui inteligência e memória, mas não vontade própria. Se houve falhas na produção, ou ela não foi atingida

---

<sup>6</sup> **Vigiar e Punir**, 2004, p. 165-166.

<sup>7</sup> Benjamin, **Charles Baudelaire**: um lírico no auge do capitalismo, 1989, p. 138.

satisfatoriamente pelo empregado (considerado individual ou grupalmente), ou se o tempo gasto foi além do “razoável” para que se atinja a produção, sem dúvidas estes se devem à ação humana do trabalhador. O controle maquínico, inquestionável, inflexível, denuncia ao fiscalizador – o empregador – todo o tempo e os meios utilizados pelo empregado na realização das tarefas. É a vigilância totalizante, com vistas à maximização da intensidade do trabalho, otimizando-o (produzir incansavelmente).

Se, por um lado, cada vez mais se tornam impessoais as relações entre empregado e empregador, as tecnologias de fiscalização produtiva, servindo-se do modelo panóptico, facultam ao empregador até mesmo a diminuição das punições. O desenvolvimento da informática ressuscitou, assim, métodos de punição e controle do século XVII. Cada trabalhador pode ser individualizado, separado, controlado. Assim, o poder deve ser *visível*, ou seja, o empregado deve ter ciência de que este poder existe dentro do próprio computador que tudo registra, e ao mesmo tempo deve ser *inverificável* – nunca sabendo o empregado se está sendo vigiado ou, ainda, quem o vigia. No exercício constante do poder fiscalizador patronal, a ideologia imposta pelo poder diretivo do empregador, bem como sua eficácia, acabaram sendo passados ao polo passivo da relação, ao próprio subordinado. Destarte vê-se o trabalhador, ele mesmo, obrigado à maximização dos níveis de intensidade de seu trabalho.

Por isto, no exercício cotidiano do poder de fiscalização do empregador, verificamos que este acaba por sobrepujar até mesmo o poder de punição, tornando-se o marco característico do novo poder diretivo do empregador no trabalho: é a mola-mestra a impulsionar a eficiência no trabalho, almejada nos moldes do empregador.

## 2. FUNDAMENTO CONTRATUAL DA VIGILÂNCIA E PUNIÇÃO

Conforme Maria do Rosário Palma Ramalho, em cada contrato individual de trabalho há direitos e deveres que podem se situar em esferas distintas, porém bastante interligadas: uma diz respeito ao caráter *obrigacional* do contrato, que se caracteriza por seu caráter sinalagmático e de execução continuada: temos, assim, o dever de o empregado trabalhar, e o dever de o empregador prestar-lhe a remuneração devida. No entanto, no mesmo contrato há uma outra zona, a que a autora chama de *laboral*, na

qual se especifica o dever genérico de sujeição do trabalhador às ordens do empregador, inclusive disciplinares, posto haver subordinação contratual entre as partes<sup>8</sup>.

Para a autora lusitana, é a zona laboral que diferencia o contrato de trabalho de todos os demais tipos existentes de contratos, e, ainda mais especificamente, é o poder punitivo do empregador que marca essa diferenciação. Comparando o negócio jurídico trabalhista com outros, a autora salienta que

esta apreciação comparativa conduz-nos a uma conclusão fundamental: enquanto que se pode constatar a presença de manifestações do fenómeno directivo noutros negócios jurídicos privados e, nomeadamente, em alguns contratos afins do contrato de trabalho, não se encontram no domínio do direito privado manifestações assimiláveis ao poder disciplinar laboral, na sua caracterização nuclear básica – ou seja, como poder de punir, com as características de unilateralidade, heterodeterminação e discricionariedade que lhe assistem<sup>9</sup>.

Todavia, à vista do exposto, podemos notar como o poder punitivo trabalhista perdeu, historicamente, o seu significado. A persuasão encontrada na empresa lastreia-se não no medo de uma punição específica pelo descumprimento de ordens, mas na disciplina *online* em que os empregados sufocam seus impulsos e suas doenças, submetem-se a humilhações apenas para que a relação jurídica de emprego seja mantida. Os Tribunais – especialmente o Tribunal Superior do Trabalho – tem reiteradamente compreendido ser o *e-mail* ou a navegação cibernética do empregado passível de fiscalização pelo empregador<sup>10</sup>, mormente em face do direito de propriedade

---

<sup>8</sup> **Do fundamento do poder disciplinar laboral**, 1993, p. 147-150.

<sup>9</sup> Ramalho, **Do fundamento do poder disciplinar laboral**, 1993, p. 279.

<sup>10</sup> **DANO MORAL - NÃO CARACTERIZAÇÃO - ACESSO DO EMPREGADOR A CORREIO ELETRÔNICO CORPORATIVO - LIMITE DA GARANTIA DO ART. 5º, XII, DA CF.** 1. O art. 5º, XII, da CF garante, entre outras, a inviolabilidade do sigilo da correspondência e da comunicação de dados. 2. A natureza da correspondência e da comunicação de dados é elemento que matiza e limita a garantia constitucional, em face da finalidade da norma: preservar o sigilo da correspondência - manuscrita, impressa ou eletrônica - da pessoa - física ou jurídica - diante de terceiros. 3. Ora, se o meio de comunicação é o institucional - da pessoa jurídica -, não há de se falar em violação do sigilo de correspondência, seja impressa ou eletrônica, pela própria empresa, uma vez que, em princípio, o conteúdo deve ou pode ser conhecido por ela. 4. Assim, se o -e-mail- é fornecido pela empresa, como instrumento de trabalho, não há impedimento a que a empresa a ele tenha acesso, para verificar se está sendo utilizado adequadamente. Em geral, se o uso, ainda que para fins particulares, não extrapola os limites da moral e da razoabilidade, o normal será que não haja investigação sobre o conteúdo de correspondência particular em -e-mail- corporativo. Se o trabalhador quiser sigilo garantido, nada mais fácil do que criar seu endereço eletrônico pessoal, de forma gratuita, como se dá com o sistema -gmail- do Google, de acesso universal. 5. Portanto, não há dano moral a ser indenizado, em se tratando de

deste último. Ora, entre empregado e empregador nada mais há senão um contrato. E, na passagem do *status* ao contrato, ocorre a afirmação da autonomia privada. Nas sociedades antigas, as relações baseavam-se na pertença do indivíduo a uma determinada família, grupo, comunidade, categoria, etc. A vontade autônoma dos indivíduos, presente no liberalismo, ínsita ao sistema do capital, encontra no contrato um símbolo e, concomitantemente, instrumento de atuação, com o escopo de objetivar uma circulação de riquezas mais livre e intensa e, por outro lado, receber do Estado a adequada proteção à segurança negocial. Assim, por meio do contrato é possível escolher, livremente, a esfera individual dos direitos e deveres. O contrato, por sua vez, também é utilizado com uma função ideológica – em outras palavras, “com uma função de parcial ocultamento ou disfarce da realidade, operado com o fim de melhor prosseguir ou tutelar determinados interesses”<sup>11</sup>.

Aqui se nota, a nosso ver, o falseamento de uma verdade, mas não um completo falseamento: a igualdade formal entre as partes e a liberdade contratual, ao contrário do que inicialmente se poderia supor, foram benéficas ao contrato de trabalho. Somente entre partes formalmente livres se poderia observar uma verdadeira contratação, diversa da relação de direito real da Antiguidade, entre senhor e escravo, ou daquela de direito pessoal da Idade Média, entre suserano e vassalo<sup>12</sup>. A liberdade de contratar possibilitou ao homem livrar-se, também, da rigidez das corporações de ofício; o capitalismo racionalizou contratualmente a força de trabalho, retirou-lhe a rigidez corporativa e lhe conferiu a forma de mercadoria, tornando-a vendável.

Naturalmente, a liberdade de contratar demonstrou-se uma quimera entre empregados e empregadores no plano fático. Provavelmente porque, como quer Enzo Roppo, a ideologia de que a liberdade de contratar realiza um interesse geral, operando em benefício de toda a sociedade, seja uma premissa duvidosa. A autonomia privada, neste caso considerada como liberdade contratual, serve à classe detentora dos meios de produção e, por isto, realiza os interesses do modo de produção capitalista; não se pode considerar, na visão do citado autor, que ambos os interesses – da sociedade e dos capitalistas – sejam equivalentes. E de fato não são: a relação contratual é de per si não-igualitária, porque no contrato de trabalho “a troca é substancialmente desigual, *deve ser*

---

verificação, por parte da empresa, do conteúdo do correio eletrônico do empregado, quando corporativo, havendo suspeita de divulgação de material pornográfico, como no caso dos autos. ED-RR - 996100-34.2004.5.09.0015, Relator Min. Ives Gandra Martins Filho. Publicado no DJe em 20. fev. 2009.

<sup>11</sup> Roppo, **O contrato**, 1988, p. 29.

<sup>12</sup> Moraes Filho, **Introdução ao Direito do Trabalho**, v. 1, 1956, p. 356.

desigual para garantir ao detentor dos meios de produção a apropriação da mais-valia”<sup>13</sup>. Desta forma bem demonstram Hueck e Nipperdey, comentando acerca do contrato de trabalho alemão, que a autonomia privada é limitada no contrato de trabalho por razões várias. No entanto, a regra vigente é a da liberdade contratual: não havendo limitações impostas aos possíveis acordos entre empregado e empregador, as partes poderão criar suas próprias regras negociais<sup>14</sup>.

Não é difícil notar que o contrato de trabalho é um *contrato de adesão*, pela absoluta desigualdade de forças existente entre as partes. Estes contratos se prestam a racionalizar a gestão empresarial, calculando antecipadamente custos e lucros, a permitir o estabelecimento de um determinado padrão a ser seguido no interior de cada empresa, conforme os objetivos do capitalista individualmente considerado. Quando admite um empregado, graças ao formato dos contratos de adesão, o empresário já poderá calcular antecipadamente qual a despesa que este ato lhe causará num determinado período, bem como poderá prever quanto o empregado deverá produzir para que ele possa destinar ao empregador um valor acima da despesa prevista. O empregado, tratado como qualquer outra mercadoria, significa ao empregador *despesa*, que deverá ser reembolsada com lucros para que o contrato possa continuar a existir.

O estabelecimento dos contratos de trabalho por adesão só logram toda esta organização e segurança requeridas para o desenvolvimento do capitalismo por meio de um custo muito grave: privar um dos contratantes da negociação das cláusulas, por haver a imposição unilateral de vontade da outra parte. E é possível notar que, em quase todos os contratos de adesão – e é o caso dos contratos de trabalho – uma das partes é sempre *empresa* ou, ao menos, um *empresário*<sup>15</sup>. Este contratante, quase invariavelmente o maior detentor de poder, utiliza as cláusulas uniformes dos contratos não apenas para sistematizar seu *modus operandi*, estruturar e moldar a sua produção, mas também para conformar todos os subordinados a satisfazer os interesses delineados e requeridos, tão-somente, pelo empregador.

Nestes contratos, a liberdade contratual de uma das partes – o empregador – vê-se ampliada, em detrimento da liberdade da outra parte, qual seja, o empregado. A racionalização e a economia da gestão empresarial é verificada pela anulação da

---

<sup>13</sup> **O contrato**, 1988, p. 40.

<sup>14</sup> Hueck; Nipperdey, **Compendio de Derecho del Trabajo**, s/d, p. 95.

<sup>15</sup> Roppo, **O contrato**, 1988, p. 313.

liberdade contratual não apenas quanto a discutir-se as cláusulas existentes no contrato de trabalho, como também de escolher *com quem* o trabalhador irá contratar; afinal, no mundo dos fatos, onde existe um exército de reserva de mão-de-obra, não cabe ao empregado escolher quem será seu empregador.

Verificado dessa forma, o consentimento do trabalhador não é verdadeiramente livre; por isso nos contratos de trabalho há uma espécie de *dirigismo contratual*, pois as partes não são faticamente iguais. Assim, favorece-se a parte mais fraca com normas imperativas a atuarem em seu favor, contra a outra parte contratante, economicamente mais forte. Assim o Estado coloca no contrato de trabalho, obrigatoriamente, cláusulas que podem ser consideradas como de interesse e de ordem pública<sup>16</sup>. No entanto, cabe ressaltar uma vez mais: no vazio do dirigismo contratual, terão validade as normas fixadas pelas partes.

Neste sentido, não vemos como possível a validade de uma norma, em nítido contrato de adesão, que permita ao empregador investir-se na prerrogativa de fiscalizar *e-mails* ou sítios eletrônicos visitados pelos empregados, diante de expressa proibição constitucional. É equivocado o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, vez que perverte a própria lógica dos postulados científicos do direito do trabalho, de maneira a contrariar os princípios da proteção ao trabalhador e o da norma mais favorável. As novas tecnologias experimentadas nas relações contratuais de emprego, na visão do Tribunal Superior do Trabalho, postulam a aplicação da norma mais favorável ao empregador e à sua produção, assim como avilta a intimidade do empregado sem sequer questionar a função social da propriedade.

## CONCLUSÕES

Ora, o direito de propriedade, antes tido como uma relação entre uma pessoa e uma coisa, de caráter absoluto, passou a ser visto como um direito que o indivíduo pode opor universalmente a todos. Todavia, esta visão é eminentemente civilista, como nota José Afonso da Silva<sup>17</sup>. Modernamente só há garantia do direito de propriedade se este atender sua função social, e mais, se esta propriedade lograr a asseguuração, a todos, de

---

<sup>16</sup> Cabanellas, *Tratado de Derecho Laboral*, v. 2, 1949, p. 126.

<sup>17</sup> *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 1999, p. 274.

condições dignas de existência, conforme os ditames da justiça social. Numa sociedade em que a inclusão digital torna-se direito humano de terceira geração, podendo-se mesmo falar em “cibercidadania”<sup>18</sup>, a propriedade privada do instrumento de produção (seja ele o computador, o acesso à rede mundial ou o provedor) possuem, também, uma clara função social.

No caso de empregados que trabalhem com computadores, mormente aqueles conectados à rede, a função social da propriedade há de se fazer cumprir pelo processo de inclusão digital da parte contratante hipossuficiente, e não pela inibição deste direito fundamental, na esteira do que vem decidindo o Tribunal Superior do Trabalho. A lesão ao direito humano fundamental dos trabalhadores à inclusão digital, patrocinada pelos empregadores e apoiada pela jurisprudência, ainda que não acarrete prejuízos na esfera moral ou psíquica dos empregados, por si só, causa um dano existencial. A lesão, neste caso, é evento; a consequência é o dano existencial.

Ciente de que a velha tripartição entre dano moral, dano à saúde (assim compreendido, também o dano psíquico) e o dano patrimonial eram insuficientes para a proteção integral da figura do trabalhador, a jurisprudência italiana criou o conceito de dano existencial. Assim, é ressarcível todo e qualquer dano que possa, ao menos *potencialmente*, obstaculizar a plena realização do empregado, enquanto titular de direitos humanos fundamentais. Tudo isto se justifica pelo fato de se ressarcir as lesões aos direitos de personalidade constitucionalmente protegidos, que no campo do direito do trabalho representam uma forma de garantia à personalidade moral e à dignidade do trabalhador<sup>19</sup>.

Segundo Mario Meucci, o dano existencial nas relações de trabalho liga-se à auto-realização do trabalhador no trabalho e, mais ainda, no ambiente do trabalho e em todas as outras interpessoais relações que esse empregado possui em sociedade. Esta é uma forma de respeito à personalidade, e que não se pode confundir com o dano à saúde, embora com ele possua algumas relações intrínsecas (mormente no campo psíquico, estético, sexual, etc.). Trata-se, em síntese, da violação dos direitos que qualquer pessoa poderia normalmente exercer (o direito a acessar *e-mails* pessoais e

---

<sup>18</sup> Pérez Luño, **La Tercera Generación de Derechos Humanos**, 2006, p. 114.

<sup>19</sup> Meucci, **Danni da mobbing e loro resarcibilità**: dano professionale, biologico e psichico, morale, esistenziale, 2006, p. 163-164.

obter conhecimentos via navegação cibernética, por exemplo), caso não existisse uma força ilegal que impedisse a fruição normal desses direitos<sup>20</sup>.

Desta forma, verificamos que a antítese desta recente inclinação da jurisprudência trabalhista acerca das novas tecnologias da informação nos ambientes de trabalho é, justamente, a visão promocional dos direitos humanos fundamentais de terceira geração, como é, inquestionavelmente, o direito à inclusão digital. Trata-se, pois, de uma visão em consonância com o conceito de função social de propriedade. Empregado não deve ser fiscalizado ou punido pela má utilização dos recursos da *internet*: deve ser educado para, dela, retirar conteúdos que acresçam seus conhecimentos. A inibição deste direito, por parte do empregador – avalizada pela jurisprudência – poderá causar danos existenciais aos empregados impedidos da fruição deste bem da vida fundamental em que se transformou o acesso às novas tecnologias.

## **BIBLIOGRAFIA**

- ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**. Trad. Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.
- BENJAMIN, Walter. **Charles Baudelaire: um lírico no auge do capitalismo**. Trad. José Carlos Martins Barbosa e Hemerson Alves Baptista. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral**. v. 2. Buenos Aires: El Grafico, 1949.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. Trad. Raquel Ramalhe. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.
- HUECK, Alfred; NIPPERDEY, Hans Carl. **Compendio de Derecho del Trabajo**. Trad. Miguel Rodriguez Piñero e Luis Henrique de la Villa. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963.
- MEUCCI, Mario. **Danni da mobbing e loro resarcibilità: dano professionale, biologico e psichico, morale, esistenziale**. 2. ed. Roma: Ediesse, 2006.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **El poder de dirección del empresário**. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1965.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1956.
- PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **La tercera generación de derechos humanos**. Navarra: Aranzadi, 2006.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Almedina, 1993.
- RAY, Jean-Emmanuel. Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination. **Droit Social**, Paris, n. 6, p. 525-537. juin/1992.
- ROPPO, Enzo. **O contrato**. Trad. Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 1988.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

---

<sup>20</sup> *Idem, ibidem.*