

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ÉERICA YUMI OKIMURA**

**DIREITO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA NA RELAÇÃO DE  
EMPREGO: EFEITOS ECONÔMICOS E SOCIAIS**

**CURITIBA**

**2012**

**ÉRICA YUMI OKIMURA**

**DIREITO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA NA RELAÇÃO DE  
EMPREGO: EFEITOS ECONÔMICOS E SOCIAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Área de concentração: Direito Econômico e Socioambiental, do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

**CURITIBA**

**2012**

Dados da Catalogação na Publicação  
Pontifícia Universidade Católica do Paraná  
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR  
Biblioteca Central

O41d  
2012 Okimura, Érica Yumi  
Direito à intimidade e à vida privada na relação de emprego : efeitos econômicos e sociais / Érica Yumi Okimura ; orientador, Marco Antônio César Villatore. – 2012.  
152 p. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2012  
Bibliografia: p. 141-152

1. Direito do trabalho. 2. Contrato de trabalho. 3. Direitos civis. 4. Direitos dos trabalhadores. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa Pós-Graduação em Direito. III. Título.

Doris 3. ed. – 341.6

**ÉRICA YUMI OKIMURA**

**DIREITO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA NA RELAÇÃO DE  
EMPREGO: EFEITOS ECONÔMICOS E SOCIAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Área de concentração: Direito Econômico e Socioambiental, do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Direito.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore  
PUC –PR – Pontifícia Universidade Católica do Paraná

---

Prof. Dr. Francisco Cardozo Oliveira  
UNICURITIBA – Centro Universitário Curitiba

---

Prof. Dr. Antonio Carlos Efig  
PUC –PR – Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Curitiba, 23 de março de 2012.

À Nancy Mahra de Medeiros Nicolas  
Oliveira e Francisco Cardozo Oliveira  
eternos amigos e incentivadores.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos amigos e familiares pela compreensão em todos os momentos.

Ao amigo José Aparecido dos Santos que na defesa da sua dissertação fez enaltecer a sua dedicação aos estudos e lançou a semente do incentivo à volta aos bancos escolares.

Aos amigos Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira e Francisco Cardozo Oliveira por fazerem acreditar que o sonho era possível e por impedirem o esmorecimento durante a caminhada.

Ao professor Dr. Marco Antônio César Villatore pela sua paciência na orientação do presente estudo e por indicar os meios que deixaram o percurso menos árduo.

À amiga e juíza titular da 16<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Curitiba, Janete do Amarante e aos servidores daquela unidade judiciária pelo companheirismo e colaboração.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região e a sua Escola de Administração Judiciária por possibilitar o presente estudo.

E o que o ser humano mais  
aspira é tornar-se humano.

Clarice Lispector

## RESUMO

O trabalho tem como objeto de investigação a questão da intimidade e da vida privada na relação de emprego. Considerando que em virtude do contrato de trabalho, o empregado está subordinado juridicamente ao empregador, bem como porque um dos pilares do Direito do Trabalho consubstancia-se no direito protetivo, fez-se a opção de pesquisar apenas o direito fundamental à intimidade e à vida privada dos empregados. O intuito de harmonizar tais direitos dos empregados com o direito de propriedade dos empregadores somado ao poder de fiscalização da prestação de serviço torna relevante a atuação da doutrina e da jurisprudência, justificando o presente estudo. Para fins de pesquisa optou-se por limitar a verificação às hipóteses de monitoramento da correspondência eletrônica, monitoramento do local de trabalho e de realização de revistas. Visa-se investigar qual a postura do Poder Judiciário trabalhista e a repercussão das decisões nos âmbitos econômico, pedagógico e no exercício do poder diretivo do empregador. O relacionamento do tema do trabalho com a linha de pesquisa do Programa de Pós-graduação da instituição: Estado, Atividade Econômica e Desenvolvimento Sustentável se faz presente na medida em que se pretende o exame dos direitos fundamentais dos empregados e empregadores à luz da Constituição da República Federativa do Brasil, dos conflitos decorrentes e da atuação do Poder Judiciário trabalhista na busca da pacificação social mediante a efetivação da dignidade da pessoa humana, da função social da propriedade e da continuidade da atividade econômica de modo sustentável.

**PALAVRAS-CHAVE:** Intimidade. Vida privada. Direitos do empregado e do empregador. Efeitos econômicos e sociais.

## ABSTRACT

This paper has the aim to investigate the issue of intimacy and private life on professional relationship. Due to job agreement, the employee is legally under employer command. One of the pillars of the Labor Law is based on Protective Law, which has been chosen to research only the right to intimacy and employee's private life. The desire to harmonize mentioned employee's rights with the employers rights of property and the power of auditing the service supply, make relevant the doctrine action and the jurisprudence, justifying this paper. For research purposes this paper is limited to checking the options of monitoring the electronic mailing, working station monitoring and the physical inspections. The goal is to investigate the Labor Law position and the consequences of the sentences on economic, pedagogic and on the employer's power of directing. The relation of the paper subject with the research line of this Institution Post Graduation Program: State, Economic Activity and Sustainable Development is necessary when the analysis of the fundamental rights of both employees and employers according to the Constitution of The Federative Republic of Brazil and the resulting conflicts of Law Judicial Power on the search of social pacification through the human bean dignity, social role property and the continuity of the sustainable of the economic activity.

**KEY-WORDS:** Intimacy. Private life. Employee's and employer's rights. Economic and social effects.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac.	acórdão
AMATRA	Associação dos Magistrados do Trabalho
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
Art.	artigo
CC	Código Civil
CCB	Código Civil brasileiro
Cf.	confira
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONPEDI	Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
CPC	Código de Processo Civil
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DJ	Diário da Justiça
DJe	Diário da Justiça eletrônico
Inc.	inciso
n <sup>o</sup>	número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p.	página
Rel.	relator (a)
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
T.	Turma
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
v.	volume

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2 DIREITOS FUNDAMENTAIS. DIREITOS HUMANOS.</b>	
<b>DIREITOS DA PERSONALIDADE.....</b>	<b>16</b>
2.1 ANÁLISE DAS TERMINOLOGIAS E CONCEITUAÇÃO.....	16
2.2 DIREITOS HUMANOS.....	19
2.3 DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	20
<b>2.3.1 As dimensões dos direitos fundamentais.....</b>	<b>22</b>
2.4 DIREITOS DA PERSONALIDADE.....	25
2.5 RESPEITO À PESSOA NA VIDA SOCIAL.	
RECONHECIMENTO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	29
<b>2.5.1 Perspectiva filosófica da dignidade da pessoa humana.....</b>	<b>29</b>
<b>2.5.2 Perspectiva jurídico-constitucional da dignidade da pessoa humana.....</b>	<b>34</b>
2.6 A DIGNIDADE DO TRABALHADOR.....	38
2.7 A PROTEÇÃO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA DO EMPREGADO.....	42
<b>2.7.1 A proteção à intimidade e à vida privada e o panorama brasileiro.....</b>	<b>45</b>
<b>2.7.2 O direito à intimidade e à vida privada nas relações de trabalho.....</b>	<b>47</b>
<b>2.7.3 Direito à intimidade do empregado e poder de fiscalização</b>	
<b>do empregador.....</b>	<b>49</b>
<b>2.7.4 Limites ao direito à intimidade do empregado.....</b>	<b>53</b>
<b>2.7.5 O direito à intimidade e à vida privada nas relações de trabalho.</b>	
<b>Panorama nos Tratados Internacionais de Direitos Humanos.....</b>	<b>55</b>
<b>3 CONSTRUÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL DA</b>	
<b>PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO</b>	
<b>EMPREGADO NO BRASIL.....</b>	<b>58</b>
3.1 MONITORAMENTO DA CORRESPONDÊNCIA	
ELETRÔNICA DO EMPREGADO.....	58
<b>3.1.1 A violação do conteúdo das mensagens eletrônicas. O direito à intimidade</b>	
<b>do empregado frente ao direito de propriedade do empregador.....</b>	<b>61</b>
<b>3.1.2 A equiparação do e-mail à correspondência postal.....</b>	<b>61</b>

<b>3.1.3 A regulamentação do acesso à internet e do uso do correio eletrônico.....</b>	<b>62</b>
<b>3.1.4 A tese da inadmissibilidade de monitoramento.....</b>	<b>68</b>
<b>3.1.5 A tese da admissibilidade de monitoramento.....</b>	<b>70</b>
<b>3.1.6 A tese da admissibilidade de monitoramento mediante observância de determinadas condições.....</b>	<b>72</b>
<b>3.1.7 Autorização judicial para interceptação de dados eletrônicos.....</b>	<b>76</b>
<b>3.1.8 A solução do conflito entre os princípios.....</b>	<b>76</b>
<b>3.1.9 O posicionamento jurisprudencial no Brasil.....</b>	<b>79</b>
<b>3.1.10 Considerações pessoais sobre o monitoramento dos e-mails.....</b>	<b>81</b>
<b>3.2. MONITORAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO. FISCALIZAÇÃO POR CIRCUITO INTERNO DE TELEVISÃO.....</b>	<b>81</b>
<b>3.2.1 Panorama geral.....</b>	<b>82</b>
<b>3.2.2 Panorama no âmbito da relação de emprego.....</b>	<b>83</b>
<b>3.2.3 Reflexões sobre possíveis conseqüências do monitoramento no ambiente de trabalho.....</b>	<b>88</b>
<b>3.2.4 O posicionamento jurisprudencial no Brasil.....</b>	<b>91</b>
<b>3.2.5 Considerações pessoais sobre o monitoramento do ambiente de trabalho.....</b>	<b>93</b>
<b>3.3 REVISTAS.....</b>	<b>94</b>
<b>3.3.1 Panorama histórico brasileiro.....</b>	<b>95</b>
<b>3.3.2 Classificação em revistas íntimas e não íntimas.....</b>	<b>98</b>
<b>3.3.3 Análise sobre a admissibilidade do procedimento de revista no Brasil.....</b>	<b>99</b>
3.3.3.1 Revistas íntimas.....	99
3.3.3.2 Revistas não íntimas.....	101
3.3.3.3 Revistas em geral.....	105
<b>3.3.4 O procedimento da revista na Espanha, na Itália, na França, na China, na Argentina e em Portugal.....</b>	<b>109</b>
<b>3.3.5 Considerações pessoais sobre o procedimento de revista.....</b>	<b>110</b>
<b>4 REPERCUSSÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO.....</b>	<b>114</b>
<b>4.1 EFEITOS DA TUTELA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE NO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....</b>	<b>115</b>

4.2 EFEITOS PEDAGÓGICOS DA TUTELA DOS DIREITOS À VIDA PRIVADA E INTIMIDADE DO EMPREGADO.....	120
4.3 EFEITOS ECONÔMICOS DA TUTELA DA DIGNIDADE DO EMPREGADO.....	125
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>137</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>141</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem como objeto de investigação a questão da intimidade e da vida privada na relação de emprego.

O artigo 52 do Código Civil traz previsão no sentido das pessoas jurídicas possuírem direitos de personalidade e a Súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça prevê a possibilidade da pessoa jurídica sofrer dano moral. Ademais, em alguns casos, o empregador também é pessoa física. Considerando, entretanto que em virtude do contrato de trabalho, o empregado está subordinado juridicamente ao empregador, bem como, porque um dos pilares do Direito do Trabalho consubstancia-se no direito protetivo, fez-se a opção de pesquisar apenas o direito fundamental à intimidade e à vida privada dos empregados.

O intuito de harmonizar tais direitos dos empregados com o direito fundamental de propriedade dos empregadores somado ao poder de fiscalização da prestação de serviço torna relevante a atuação da doutrina e da jurisprudência, justificando o presente estudo.

Em um primeiro momento é tratado o direito à intimidade e à vida privada como um direito de personalidade. Assim, fez-se necessário o estudo da diferenciação entre os termos: direitos fundamentais; direitos humanos e direitos da personalidade. Especificamente quanto aos direitos da personalidade, entendidos como aqueles inerentes à pessoa humana em si mesma e em suas relações sociais com o objetivo de garantir a dignidade da pessoa humana, impôs-se a análise da questão do reconhecimento.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana foi abordado sob uma perspectiva filosófica e também sob um enfoque jurídico-constitucional. O reconhecimento obtido no trabalho interfere na questão da identidade e nas relações sociais. A recíproca também é verdadeira, de modo que o reconhecimento social também influi no reconhecimento como ser humano no âmbito do local de trabalho, pois trata-se do mesmo indivíduo. O caminho foi trilhado para se chegar à dignidade do trabalhador e à proteção da intimidade e da vida privada no âmbito do contrato de trabalho.

O segundo capítulo versa sobre temas específicos referentes à intimidade e à vida privada na relação laboral. Para fins de pesquisa optou-se por limitar a verificação

às hipóteses de monitoramento da correspondência eletrônica, do monitoramento do local de trabalho e da realização de revistas, por entender que são os mais comuns nas lides de natureza trabalhista.

Assim, para uma melhor compreensão da realidade dos conflitos existentes entre empregados e empregadores envolvendo os direitos de personalidade, analisou-se a doutrina e a jurisprudência referente à proteção dos direitos à intimidade e à vida privada dos trabalhadores no Brasil.

Quanto ao monitoramento da correspondência eletrônica foram consideradas as motivações que implicam os diferentes posicionamentos: admissibilidade de rastreamento pelo empregador; inadmissibilidade e admissibilidade sob determinadas condições, havendo distinção entre e-mails pessoais e e-mails corporativos.

O assunto do controle sobre o acesso à internet e sobre a correspondência eletrônica revelou-se instigante porque o computador é ferramenta de trabalho de grande parte dos empregados, sendo que as novas tecnologias e a intensidade de sua utilização exercem grande influência nas relações de trabalho. De outra via, recentemente, em 15/12/2011 houve a promulgação da Lei nº 12.551, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Em relação ao monitoramento do local de trabalho e à fiscalização por circuito interno de televisão foram examinadas as teses de admissibilidade e de inadmissibilidade de tal meio de controle. Efetuou-se uma reflexão sobre as possíveis consequências do acompanhamento incessante do ambiente de trabalho, traçando-se um paralelo com o sistema prisional e o modo de vigilância denominado panóptico.

No tocante às revistas foram abordados os posicionamentos de admissibilidade e inadmissibilidade, bem como as respectivas justificativas. O procedimento de revista mostra-se como aquele em que se verifica de forma mais intensa o conflito entre os direitos de personalidade do empregado e o direito de propriedade do empregador, pois em muitos casos ocorre a revista pessoal em que o trabalhador é obrigado a desnudar-se para provar que não subtraiu algo que não lhe

pertence. Assim, também se fez referência à questão da submissão do empregado, da captação da sua subjetividade e do direito de resistência.

O terceiro capítulo refere-se aos efeitos econômicos e sociais da tutela do direito à intimidade e à vida privada na relação de emprego. O intuito é de investigação quanto à postura do Poder Judiciário trabalhista e a repercussão das decisões nos âmbitos econômico, pedagógico e no exercício do poder diretivo do empregador.

Trata-se, portanto, do exame dos direitos fundamentais dos empregados e empregadores à luz da Constituição da República Federativa do Brasil, dos conflitos decorrentes e da atuação do Poder Judiciário trabalhista na busca da pacificação social mediante a efetivação da dignidade da pessoa humana, da função social da propriedade e da continuidade da atividade econômica de modo sustentável.

## 2 DIREITOS FUNDAMENTAIS. DIREITOS HUMANOS. DIREITOS DA PERSONALIDADE

Inicialmente será abordada a questão da controvérsia doutrinária na utilização de várias expressões para designar os direitos fundamentais. Posteriormente, a análise ingressará nos direitos de personalidade, seu reconhecimento, e especificamente a proteção da intimidade e da vida privada do empregado.

### 2.1 ANÁLISE DAS TERMINOLOGIAS E CONCEITUAÇÃO

Ilse Marcelina Bernardi Lora<sup>1</sup> ressalta a controvérsia doutrinária na conceituação de direitos fundamentais, sendo várias as expressões utilizadas para designá-los: direitos humanos; direitos naturais; liberdades públicas e direitos da personalidade.

Canotilho<sup>2</sup> reconhece que as expressões “direitos do homem” e “direitos fundamentais” são frequentemente utilizadas como sinônimas, e propõe a distinção considerando a origem e significados. Assim, para o autor, direitos do homem são “direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista)”. Os direitos fundamentais “são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente”. Os direitos do homem decorrem da própria natureza humana, justificando o seu caráter inviolável, intemporal e universal. Os direitos fundamentais são os direitos vigentes numa ordem jurídica concreta.

Em conformidade com Luiz Eduardo Gunther<sup>3</sup>, constitui-se um equívoco a utilização das expressões direitos fundamentais, direitos humanos e direitos da personalidade como sinônimas. Os direitos fundamentais são os direitos positivados em nível interno. Os direitos humanos são os direitos naturais positivados em declarações e convenções internacionais e também aqueles relacionados à dignidade, liberdade e

---

<sup>1</sup> LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Direitos fundamentais e responsabilidade da administração pública na terceirização de serviços: inconstitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei 8.666/93. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 33, nº. 60, p. 85-86, jan./jun. 2008.

<sup>2</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3ª. ed. Coimbra: Almedina, 1999, p. 369.

<sup>3</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. Os direitos da personalidade e suas repercussões na atividade empresarial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 33, nº. 60, p. 41-46, jan./jun. 2008.

igualdade da pessoa que não estão em um estatuto jurídico positivo, constituindo uma defesa contra o poder arbitrário do Estado. Os direitos de personalidade correspondem às faculdades normalmente exercidas pelo ser humano. Esclarece que os direitos humanos seriam em princípio os mesmos da personalidade, sendo que a diferença manifesta-se quanto à proteção devida. Os direitos humanos são direitos essenciais do indivíduo em relação ao direito público quando o intuito é a proteção contra as arbitrariedades do Estado. Os direitos de personalidade são os mesmos direitos, mas sob na relação entre particulares, tendo como objeto a defesa de violações praticadas por outras pessoas.

Sandra Lia Simón<sup>4</sup> sustenta que embora a expressão “liberdades públicas” seja bastante questionada pela doutrina, as demais denominação utilizadas também não fornecem a real dimensão dos direitos e liberdades. No seu entendimento, a expressão “direitos do homem” ou “direitos humanos” exclui os direitos econômicos e sociais, e a expressão “direitos fundamentais” varia no tempo e espaço considerando fatores políticos, econômicos, sociais e culturais. Adota a expressão “liberdades públicas” por entender ser a mais clássica, menos restritiva e com maior impacto e respaldo histórico.

Santos Cifuentes<sup>5</sup> utiliza a denominação “direitos personalíssimos”. Sustenta ser mais clara, indicativa, menos ambígua e mais expressiva, bem como que a expressão ressalta a aderência íntima ao sujeito.

Para Arion Sayão Romita<sup>6</sup>, a expressão mais adequada é “direitos fundamentais” porque comporta a integralidade do fenômeno dos direitos e não sofre críticas dirigidas a expressões que se referem a parcelas ou setores da realidade dos direitos, como é o caso dos direitos em relação aos seus titulares (direitos do cidadão ou direitos individuais) ou quanto ao conteúdo (direitos sociais ou políticos).

Ingo Wolfgang Sarlet<sup>7</sup> adota a expressão direitos fundamentais. Cita que são largamente utilizadas outras terminologias, como: direitos humanos, direitos do homem, direitos subjetivos públicos, liberdades públicas, direitos individuais, liberdades

---

<sup>4</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 42-43.

<sup>5</sup> CIFUENTES, Santos. **Derechos personalíssimos**. 2<sup>a</sup>. ed. act. y ampl. Buenos Aires: Astrea, 1995, p. 196-197.

<sup>6</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3<sup>a</sup>. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 61.

<sup>7</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4<sup>a</sup>. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 33-36.

fundamentais e direitos humanos fundamentais, o que gera ambiguidade e ausência de consenso conceitual. A própria Constituição da República Federativa do Brasil, ora adota uma expressão e ora outra, a saber: a) direitos humanos (artigo 4º, inciso II); b) direitos e garantias fundamentais (epígrafe do Título II, e no artigo 5º, § 1º); c) direitos e liberdades constitucionais (artigo 5º, inciso LXXI) e d) direitos e garantias individuais (artigo 60, § 4º, inciso IV). O termo “direitos fundamentais” se aplica para os direitos do ser humano que são reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado. A expressão “direitos humanos” refere-se às posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independente de vinculação com determinada ordem constitucional, e por isso guardam relação com documentos de direito internacional.

Quanto à discussão sobre a melhor terminologia a ser utilizada, o mesmo autor<sup>8</sup> destaca que mais recentemente alguns doutrinadores referem-se a “direitos humanos fundamentais” sob o fundamento de que não há distinção entre direitos humanos e fundamentais. Sarlet sustenta que o termo “direitos humanos fundamentais” não tem o condão de afastar a pertinência da distinção entre as expressões direitos humanos e direitos fundamentais. Reconhece ainda que existe uma conexão íntima entre os direitos humanos e os fundamentais.

Para Enoque Ribeiro dos Santos<sup>9</sup>, os direitos humanos são gênero, sendo que os direitos humanos fundamentais ou direitos fundamentais são espécie do gênero direitos humanos, que em determinado momento histórico, econômico, social, político e cultural de um povo foi positivado no ordenamento jurídico, sobretudo na sua Carta Fundamental.

No presente estudo, para melhor adequação das conceituações serão utilizados os parâmetros citados por Luiz Eduardo Gunther.

---

<sup>8</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4ª. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 38-39.

<sup>9</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012, p. 36.

## 2.2 DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos possuem variadas concepções. Assim, para os jusnaturalistas, os direitos do homem decorrem do direito natural e são anteriores e prevalentes à vontade do Estado. Para os positivistas, os direitos do homem são faculdades outorgadas pela lei e por ela reguladas. Para os idealistas, os direitos do homem são princípios abstratos que a realidade vai acolhendo ao longo do tempo. Para os realistas, os direitos humanos são resultado de lutas sociais e políticas.<sup>10</sup>

Os direitos humanos são aqueles que toda pessoa humana possui pelo simples fato de ter nascido na condição humana, independente da situação econômica, social, cultural ou legal. São direitos humanos, dentre outros, o direito à vida, à liberdade, à segurança, à saúde e ao trabalho. Considerando que todos os seres humanos são iguais em relação a eles, os direitos humanos possuem caráter universal.<sup>11</sup>

Os direitos humanos além de universais, também são indivisíveis, imprescritíveis, inalienáveis, impenhoráveis e não-oneráveis.

Conforme ressalta Flávia Piovesan<sup>12</sup>, a universalidade refere-se ao clamor pela extensão universal dos direitos humanos, pois existe a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a sua titularidade. A indivisibilidade dos direitos humanos decorre de uma visão integral dos direitos civis e políticos com os direitos sociais, econômicos e culturais, sendo eles interdependentes e inter-relacionados.

Sarlet<sup>13</sup> ressalta que os direitos humanos de matriz internacional também se referem ao reconhecimento de proteção de certos valores e reivindicações de todos os seres humanos. A expressão “direitos humanos fundamentais” destaca, neste caso, a fundamentalidade em sentido material, que é comum aos direitos humanos e também aos direitos fundamentais constitucionais. Salaria que a fundamentalidade em sentido material refere-se aos direitos fundamentais constitucionais.

---

<sup>10</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 2ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 235.

<sup>11</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012, p. 33.

<sup>12</sup> PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, Atlas, 2010, p. 7.

<sup>13</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4ª. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 39.

### 2.3 DIREITOS FUNDAMENTAIS

O processo de elaboração doutrinária dos direitos humanos, como reconhecidos nas primeiras declarações do século XVIII foi acompanhado no âmbito do direito positivo de uma progressiva recepção de direitos, liberdades e deveres individuais que podem ser considerados os “antecedentes dos direitos fundamentais”.<sup>14</sup>

Enoque Ribeiro dos Santos<sup>15</sup> cita como antecedentes históricos no processo de construção e desenvolvimento dos “direitos humanos” (direitos fundamentais na concepção adotada por Sarlet), as seguintes declarações: a Carta Magna outorgada por João Sem Terra em 1215; a “Petition of Rights”, de 1628, o “Habeas Corpus Act”, de 1679, o “Bill of Rights”, de 1689, a Declaração de Direitos de Virginia, de 1776; a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, de 1776, a Constituição dos Estados Unidos da América de 1787. Menciona que a consagração normativa coube à França, que em 1789, promulgou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em que havia previsão dos seguintes princípios: igualdade, liberdade, propriedade, segurança, resistência à opressão, associação política, legalidade, reserva legal, anterioridade em matéria penal, presunção de inocência, liberdade religiosa e livre manifestação de pensamento.

Sarlet<sup>16</sup> esclarece que a “Magna Charta Libertatum”, pacto firmado em 1215 pelo Rei João Sem-Terra não constitui o reconhecimento de autênticos direitos fundamentais. Ressalta que os citados “direitos” traduziam-se em “privilégios” reconhecidos na época medieval e outorgados por uma autoridade real em contexto social e econômico em que preponderava a desigualdade. Assim, eram na realidade “direitos de cunho estamental” que foram atribuídos a certas castas, afastando grande parte da população da fruição de tais “direitos”.

A Reforma Protestante também foi importante para a evolução que conduziu ao nascimento dos direitos fundamentais. Como próxima etapa, destacaram-se as declarações de direitos inglesas do século XVII, já citadas por Enoque Ribeiro dos

---

<sup>14</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4<sup>a</sup>. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 47-48.

<sup>15</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, n<sup>o</sup>. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012, p. 35.

<sup>16</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 48.

Santos, a saber: a “Petition of Rights”, de 1628, o “Habeas Corpus Act”, de 1679, o “Bill of Rights”, de 1689. As positivizações de direitos e liberdades civis na Inglaterra, mesmo contendo limitações do poder real em favor da liberdade individual, não podem ser consideradas como marco inicial dos direitos fundamentais porque não vinculavam o Parlamento.<sup>17</sup>

Enquanto Ribeiro dos Santos menciona que a consagração normativa coube à França, em 1789 com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, para Sarlet<sup>18</sup>, a paternidade dos direitos fundamentais cabe à Declaração de Direitos do povo da Virgínia, em 1776 porque marca a transição dos direitos de liberdade legais ingleses para os direitos fundamentais constitucionais. Os direitos naturais do homem foram acolhidos e positivados como direitos fundamentais constitucionais pela primeira vez. O “status” constitucional da fundamentalidade em sentido formal somente foi definitivamente consagrado a partir da incorporação de uma declaração de direitos à Constituição em 1791, ocasião em que foi afirmada na prática da Suprema Corte a sua supremacia normativa.

Tanto a declaração francesa quanto as americanas possuíam como características comuns a inspiração jusnaturalista e o reconhecimento ao ser humano de direitos naturais, inalienáveis, invioláveis e imprescritíveis, sendo direitos universais e não apenas de uma casta ou estamento.<sup>19</sup>

No início do século XX os diplomas constitucionais, como a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919, a primeira Constituição Soviética de 1918, a Carta do Trabalho da Itália fascista de 1927, utilizada posteriormente por Getúlio Vargas no Brasil, em 1937, traziam preocupações sociais.<sup>20</sup>

Em 1948 foi promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Também há várias convenções e recomendações da OIT - Organização Internacional do Trabalho, entre elas a Declaração de Direitos Fundamentais do Trabalhador, de 1998<sup>21</sup>,

---

<sup>17</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4ª. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 50.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 50-51.

<sup>19</sup> *Idem*.

<sup>20</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, n.º. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012, p. 35.

<sup>21</sup> Declaração de Direitos Fundamentais do Trabalhador, de 1998. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_547.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf)>. Acesso em: 16/01/2012.

em que há previsão de proteção aos direitos humanos, e entre eles, aos direitos da personalidade dos trabalhadores.<sup>22</sup>

Assim, verifica-se o histórico dos direitos fundamentais desde os denominados “antecedentes” até a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Declaração de Direitos Fundamentais do Trabalhador. Trata-se de conquistas relevantes que impactam nos direitos de personalidade do trabalhador, objeto deste estudo.

### 2.3.1 As dimensões dos direitos fundamentais

Em virtude da mutação histórica experimentada pelos direitos fundamentais, são eles classificados em gerações ou dimensões diversas. Quanto à terminologia, segundo Sarlet<sup>23</sup>, o entendimento da doutrina mais moderna indica a utilização da expressão “dimensões”. O autor salienta que o reconhecimento progressivo de direitos fundamentais tem o caráter de um processo cumulativo e o termo “gerações” pode ensejar a interpretação da alternância e da substituição gradativa de uma geração por outra.

Arion Sayão Romita<sup>24</sup> também compartilha do entendimento que o vocábulo “gerações” não é o mais indicado para designar os direitos fundamentais. O doutrinador utiliza o termo “famílias (naipes ou grupos)” e sustenta que os direitos fundamentais tem existência simultânea, de forma que a revelação de um novo direito não faz desaparecer os anteriores.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo<sup>25</sup> fazem uma analogia entre o lema da Revolução Francesa – liberdade, igualdade e fraternidade – e o desenvolvimento dos direitos fundamentais em três gerações (termo por eles adotado). A primeira geração refere-se às liberdades individuais. O intuito era fixar direitos mínimos limitadores da intervenção estatal, protegendo a vida, a privacidade e a

---

<sup>22</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012, p. 35.

<sup>23</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4ª. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 53.

<sup>24</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 105.

<sup>25</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Luciano Augusto de Toledo. E-mail do empregado – limites ao poder diretivo do empregador sob a óptica do novo código civil. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord). **O impacto do novo código civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 187.

liberdade. A segunda geração decorreu de conflitos da Revolução Industrial em que por concessão ou conquista, os trabalhadores buscaram condições de trabalho mais justas e contra a exploração da classe dominante. Após a Segunda Guerra Mundial surgiu o Estado do Bem-Estar Social, com o intuito de que o princípio da igualdade superasse a formalidade e adquirisse caráter mais substancial. A terceira geração refere-se à fraternidade, representada pelos direitos coletivos e difusos. O processo evolutivo indica que a teoria dos direitos fundamentais superou o aspecto individualista buscando adequar-se ao campo social e fraterno.

Segundo Enoque Ribeiro dos Santos<sup>26</sup>, atualmente, é possível desdobrar os direitos humanos em cinco dimensões (expressão por ele adotada), ressaltando que as dimensões não se caracterizam como compartimentos estanques.

Os direitos humanos (ou direitos fundamentais na concepção de Ingo Wolfgang Sarlet) de primeira dimensão são aqueles relativos à liberdade de locomoção, de pensamento, de reunião, de associação e de filiação.

Os direitos humanos de segunda dimensão são aqueles relativos à igualdade, a não-discriminação e também os direitos sociais referentes ao direito ao trabalho, à migração, à propriedade, à alimentação, à moradia, à previdência social, à saúde, à busca do pleno emprego, à redução das desigualdades sociais e regionais, à erradicação da pobreza e da marginalização, à defesa do consumidor e da concorrência, por exemplo.

Os direitos humanos de terceira dimensão são os relativos aos direitos de solidariedade, fraternidade para as presentes e futuras gerações, ao meio ambiente, aos direitos difusos e coletivos, à paz, ao desenvolvimento, ao patrimônio comum da humanidade, à autodeterminação dos povos, à comunicação, à cooperação dos povos para o progresso da humanidade.

Os direitos humanos de quarta dimensão são os relativos à democracia, à pluralidade, à informação, a bioética, à manipulação genética. Os direitos ligados à cibernética, à internet, às redes sociais e da reparação por danos morais e vinculados à inteligência emocional estão inseridos na quinta geração dos direitos humanos.

---

<sup>26</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012, p. 36.

Em conformidade com Emmanuel Teófilo Furtado<sup>27</sup>, o direito à paz está contemplado na quinta geração de direitos humanos. Os direitos fundamentais decorrentes da globalização, como o direito à democracia, à informação correta e ao pluralismo estão contemplados como direitos humanos de sexta geração.

Segundo Arion Sayão Romita<sup>28</sup>, o primeiro “naipe” de direitos fundamentais é constituído pelos direitos de liberdade. Os direitos tem origem nas revoluções Americanas e Francesa dos séculos XVII e XVIII, como reação aos abusos da monarquia. Assim, a primeira família de direitos fundamentais compreende os direitos e garantias individuais (direitos civis vinculados à autonomia, liberdade e segurança pessoal) e direitos políticos (vinculados à ideia de participação). O titular é o indivíduo que se opõe a intervenção do Estado na esfera individual, por isso tais direitos são chamados de direitos de defesa. Para desenvolver a noção de direitos civis e políticos, a Assembleia Geral das Nações Unidas, mediante a Resolução nº 2.200-A (XXI), aprovou em 16/12/1966, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, que entrou vigor em 23/03/1976. No Brasil, tal pacto internacional é lei interna vigente porque ratificado, tendo sido a promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992<sup>29</sup>.

A segunda família dos direitos fundamentais é composta pelos direitos sociais, sendo que ao contrário dos direitos da primeira família, exigem a participação do Estado. Surgiram como produto da questão social nos países industrializados da Europa, no século XIX. No Brasil, estão relacionados no artigo 6º da Constituição da República Federativa, e referem-se a: educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desempregados e habitação.<sup>30</sup>

A terceira família dos direitos fundamentais diz respeito aos direitos de fraternidade ou solidariedade. Surgiram da observação de que existem condições de

---

<sup>27</sup> FURTADO, Emmanuel Teófilo. Os direitos humanos de 5ª geração enquanto direitos à paz e seus reflexos no mundo do trabalho – inércias, avanços e retrocessos na constituição federal e na legislação. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008, p. 82.

<sup>28</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 109-111.

<sup>29</sup> BRASIL. Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm)>. Acesso em: 05/02/2012.

<sup>30</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Op. cit.*, p. 111-112.

desenvolvimento diferentes em diversos países e da consciência da necessidade de proteção internacional dos direitos fundamentais. A Constituição da República Federativa do Brasil traz previsão de tais direitos fundamentais no artigo 4º, incisos II, III, VI e VII (prevalência dos direitos humanos, autodeterminação dos povos, defesa da paz e solução pacífica dos conflitos), artigo 5º, inciso XXXII (defesa do consumidor), artigo 23, inciso VI e artigo 225 (meio ambiente ecologicamente equilibrado), artigo 23, incisos III e IV (patrimônio comum da humanidade) e artigos 220 a 224 (comunicação).<sup>31</sup>

Romita<sup>32</sup> ressalta a inexistência de consenso doutrinário em relação às novas famílias de direito fundamental. Menciona, entretanto que a quarta família seria constituída pelos direitos decorrentes da manipulação genética, a quinta família pelos direitos derivados da utilização da cibernética e informática e a sexta família pelos direitos emergentes da globalização.

Independente da classificação em dimensões realizada para fins de compreensão da evolução e da luta pelas suas conquistas, cumpre destacar que a função primordial dos direitos fundamentais é fazer respeitar a dignidade da pessoa humana.<sup>33</sup>

## 2.4 DIREITOS DA PERSONALIDADE

Inicialmente faz-se necessário distinguir pessoa de personalidade. Pessoa é o ser humano desde a concepção até a morte. Personalidade constitui o “conjunto de predicados de uma pessoa, igualmente protegido, apto a exercer direitos e assumir obrigações. Inicia com o nascimento com vida (art. 2º do CCB) e termina com a morte.”<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 119-122.

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 122.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 220.

<sup>34</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. A proteção da intimidade e da privacidade do trabalhador no plano das normas internacionais. **Ideias legais – Escola superior da magistratura**, Campo Grande, v. 6, ed. especial, p. 38, dez. 2010. Quanto aos predicados, convém ressaltar a questão arguida por Barzotto e citada no item 2.5.1 do presente trabalho sobre a incompatibilidade de determinar critérios de reconhecimento do humano. Cf. BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 55-56.

Sandra Lia Simón<sup>35</sup> sustenta que no sentido jurídico, “a personalidade é o elemento estável e permanente da conduta de uma pessoa, da sua maneira de ser habitual, servindo para distingui-la de outro ser humano”.

Conforme Santos Cifuentes<sup>36</sup>, personalidade sem o homem é apenas regra objetiva, e homem sem personalidade é coisa ou escravo. Personalidade é invariavelmente a qualidade jurídica formal e objetiva que adere à substância “homem” para formar o conceito de composição de “pessoa”.

Segundo Adriano de Cupis<sup>37</sup> a personalidade não se identifica com os direitos e com as obrigações, é o seu fundamento e pressuposto. Os direitos da personalidade são aqueles que constituem o mínimo necessário e imprescindível ao conteúdo da personalidade, se eles não existissem, a pessoa não existiria como tal.

Os direitos da personalidade referem-se a aspectos íntimos da pessoa humana, a pessoa considerada como única, como ente individualizado na sociedade. Apresentam-se como intrínsecos à pessoa humana e relacionados aos direitos à vida, à honra, à liberdade, à intimidade, à vida privada e ao nome, por exemplo. Assim, são considerados como espécie do gênero direitos humanos, e como tal estão respaldados pelo princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento de validade do Estado democrático de direito.<sup>38</sup>

Para Luiz Eduardo Gunther<sup>39</sup> “conceituam-se como direitos da personalidade aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos ou morais da pessoa em si e em suas projeções sociais”.

Segundo Alice Monteiro de Barros<sup>40</sup> os direitos de personalidade são aqueles inerentes ao próprio ser humano e tem por objetivo resguardar a dignidade da

---

<sup>35</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 60.

<sup>36</sup> CIFUENTES, Santos. **Derechos personalísimos**. 2ª. ed. act. y ampl. Buenos Aires: Astrea, 1995, p. 142-197.

<sup>37</sup> DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Tradução de: JARDIM, Adriano Vera; CALIRO, Antonio Miguel. Lisboa: Livraria Morais, 1961, p. 15-17.

<sup>38</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, n.º. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012, p. 38-40.

<sup>39</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. Os direitos da personalidade e suas repercussões na atividade empresarial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 33, n.º. 60, p. 73, jan./jun. 2008.

<sup>40</sup> BARROS, Alice Monteiro. Direito à intimidade do trabalhador. **Genesis: revista de direito do trabalho**, Curitiba, v. 12, n.º. 67, p. 11, jul. 1998.

pessoa humana. O termo direito à intimidade é considerado como tipificação dos direitos de personalidade.

Para Carlos Alberto Bittar<sup>41</sup>, os direitos de personalidade são aqueles reconhecidos à pessoa humana em si mesma (como ente individual, com seu patrimônio físico e intelectual) e em suas projeções na sociedade (patrimônio moral), representando o modo de ser da pessoa e suas projeções na coletividade (como ente social). São direitos ínsitos à própria natureza humana, em razão da sua própria estruturação física, mental e moral, e, portanto transcendem o ordenamento jurídico. Constituem direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis “erga omnes”. Restringem-se à pessoa do titular e manifestam-se desde o nascimento com vida, embora os direitos do nascituro estejam protegidos desde a concepção (Código Civil, artigos 2º e 11).

Adriano de Cupis<sup>42</sup> ressalta que não é possível denominar os direitos da personalidade de inatos no sentido de “direitos respeitantes, por natureza à pessoa” porque a qualidade jurídica é produto do direito positivo e não se encontra já constituída na natureza. Defende que somente é possível mencionar os direitos da personalidade como inatos se a expressão for utilizada no sentido equivalente a direitos originários.

Os direitos de personalidade possuem característica de mutabilidade. Assim, caso o posicionamento da sociedade em relação aos direitos essenciais à existência humana, à noção da pessoa humana e de seu papel social se modifique, também se altera o conteúdo dos direitos de personalidade.

Santos Cifuentes<sup>43</sup> propõe uma divisão tripartida dos direitos da personalidade em: integridade física, liberdade e integridade espiritual. Na integridade física estão incluídos os direitos que permitem à pessoa o exercício de faculdades sobre o seu corpo. A liberdade está relacionada com a expressão dos pensamentos, a realização de atos jurídicos, o emprego da força física e espiritual. A integridade espiritual compreende a honra, a imagem, a intimidade, a identidade e o segredo.

---

<sup>41</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7ª. ed. rev. e atual. Revisão: Eduardo C. B. Bittar. Revisão técnica: Carla Bianca Bittar. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 11-17.

<sup>42</sup> DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Tradução de: JARDIM, Adriano Vera; CALIRO, Antonio Miguel. Lisboa: Livraria Morais, 1961, p. 13-20.

<sup>43</sup> CIFUENTES, Santos. **Derechos personalísimos**. 2ª. ed. act. y ampl. Buenos Aires: Astrea, 1995, p. 229.

Para Bittar<sup>44</sup> é possível distribuir os direitos da personalidade em: a) direitos físicos que se referem à integridade corporal; b) direitos psíquicos que se referem à integridade psíquica e compreendem a liberdade, intimidade e o sigilo; c) direitos morais que se referem ao patrimônio moral e compreendem a identidade, honra e manifestações do intelecto.

O progresso científico e tecnológico elevou a intensidade da intromissão na intimidade e na vida privada das pessoas, o que fez com que tais direitos fossem elevados ao nível constitucional, embora já houvesse proteção em nível infraconstitucional, como o Código Penal, Código Civil e a Lei de Imprensa.<sup>45</sup>

O direito geral de personalidade está previsto no artigo 1º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quando posiciona o valor da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito.<sup>46</sup>

Segundo Fachin:<sup>47</sup>

A busca pela proteção efetiva da pessoa humana torna necessária a derrubada dos pressupostos formais frente a *práxis* libertadora. Neste sentido, faz-se mister a aproximação teórica das categorias dos Direitos Humanos fundamentais e dos Direitos da Personalidade.

Assim sendo, afasta-se de pronto o nominalismo, fixando a dignidade da pessoa humana como pedra angular de todo sistema, sem operar distinções entre a seara pública e a seara privada. A proteção efetiva dos Direitos Fundamentais da Personalidade demanda tutela unitária, ou melhor, geral dos direitos da personalidade que tenha na dignidade da pessoa humana o seu centro de irradiação axiológica.

A pessoa humana e sua personalidade constituem valor unitário e não podem ser desmembradas. Assim, os direitos da personalidade devem ser examinados considerando sempre a dignidade da pessoa humana.

<sup>44</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7ª. ed. rev. e atual. Revisão: Eduardo C. B. Bittar. Revisão técnica: Carla Bianca Bittar. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 17.

<sup>45</sup> BARROS, Alice Monteiro. Direito à intimidade do trabalhador. **Genesis: revista de direito do trabalho**, Curitiba, v. 12, nº. 67, p. 12, jul. 1998.

<sup>46</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de revista íntima. Possibilidades e restrições. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 2, p. 10, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.mflip.com.br/temp\\_site/edicao-960.pdf](http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-960.pdf)>. Acesso em: 16/01/2012.

<sup>47</sup> FACHIN, Luiz Edson. Direito civil e dignidade da pessoa humana: um diálogo constitucional contemporâneo. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 109-110.

## 2.5 RESPEITO À PESSOA NA VIDA SOCIAL. RECONHECIMENTO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

No presente tópico serão abordadas as questões referentes ao reconhecimento da pessoa humana sob a perspectiva filosófica e também sob o enfoque jurídico-constitucional.

### 2.5.1 Perspectiva filosófica da dignidade da pessoa humana

Em conformidade com Carlyle Popp e Ana Cecília Parodi<sup>48</sup>, a razão de ser da sociedade, da organização do Estado, das preocupações com os direitos e deveres, resume-se na pessoa humana. Assim, é em virtude da pessoa humana que todas as relações têm algum motivo para serem estabelecidas.

O respeito à pessoa na vida social implica observar o princípio da dignidade da pessoa humana, assim necessário se faz o estudo de tal questão, inicialmente partindo-se de uma concepção filosófica de dignidade.

A noção de dignidade humana no Ocidente decorre da secularização da crença judaico-cristã do homem como imagem de Deus, o que em princípio possibilitou à razão um conceito teleológico.<sup>49</sup>

Conforme lições de Ingo Wolfgang Sarlet<sup>50</sup> existe uma íntima e indissociável vinculação entre dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais. Expõe que embora não se possa negar a profunda influência do pensamento cristão em suas formulações, foi com Immanuel Kant<sup>51</sup> que a concepção de dignidade passou a ter como fonte a autonomia ética do ser humano.

---

<sup>48</sup> POPP, Carlyle; PARODI, Ana Cecília. Dignidade humana, direitos da personalidade e patrimônio imaterial. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Coord.). **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Curitiba: Juruá, 2009, v. 2, p. 211.

<sup>49</sup> BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 40.

<sup>50</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 29-42.

<sup>51</sup> KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes** *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 40.

O fundamento da dignidade da natureza humana é a autonomia da vontade que consiste na faculdade de determinar a si mesmo e agir em conformidade com a representação de certas leis. A autonomia é uma característica encontrada apenas nos seres racionais (pessoas). Assim, segundo Sarlet, para Kant, autonomia e dignidade estão relacionadas, sendo a dignidade o próprio limite do exercício da autonomia e também porque tal exercício não pode ocorrer sem o mínimo de competência ética. Ressalta que atualmente, expressiva parte da doutrina jurídica nacional e estrangeira parece estar se identificando com as bases de fundamentação e conceituação de dignidade da pessoa humana no pensamento de Kant.

Neste sentido, Flávia Piovesan<sup>52</sup> assinala que a concepção contemporânea de direitos humanos foi introduzida pela Declaração Universal de 1948<sup>53</sup> e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena em 1993. Tal concepção é fruto da internacionalização dos direitos humanos, cujo movimento teve início no período pós-guerra como resposta às atrocidades cometidas durante o nazismo. Há um esforço de reconstrução dos direitos humanos, tendo um paradigma e referencial ético. Assim, reconhece que há um reencontro com o pensamento kantiano, com as ideias de moralidade, dignidade, direito cosmopolita e paz perpétua. Os seres racionais são chamados de pessoas, constituem um fim em si mesmo, têm um valor intrínseco absoluto, são insubstituíveis e únicos. As pessoas são dotadas de dignidade porque possuem um valor intrínseco.

Amartya Sen<sup>54</sup> sustenta que:

Os direitos humanos são pretensões éticas constitutivamente associadas à importância da liberdade humana, e a solidez de um argumento apresentando determinada pretensão como direito humano deve ser avaliada pelo exame da discussão racional pública, envolvendo uma imparcialidade aberta.

---

<sup>52</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**. 2<sup>a</sup>. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 36-38.

<sup>53</sup> O artigo 1º dispõe que: “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”. (grifo nosso). A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi adotada e proclamada pela Resolução 217-A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10/12/1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/documentos>>. Acesso em: 04/01/2012, e em PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12<sup>a</sup>. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 443 e 451.

<sup>54</sup> SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de: BOTTMANN, Denise; MENDES, Ricardo Donielli. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 401.

Sarlet<sup>55</sup> ressalta que embora as formulações de Kant<sup>56</sup> sobre a dignidade tenham estabelecido uma modificação no âmbito do pensamento filosófico e tenham influenciado a produção jurídica, sempre houve importantes contrapontos, dentre os quais, os pensamentos desenvolvidos por Hegel.

A teoria de Hegel<sup>57</sup> não é incompatível com uma concepção ontológica de dignidade (vinculada a certas qualidades inerentes ao ser humano), entretanto a sua proteção jurídica implica o dever de reconhecimento: cada um deve ser pessoa e respeitar os outros como pessoa. Assim, o ser humano não nasce digno, mas se torna digno quando assume a sua condição de cidadão.

É possível, concluir então, que Hegel afastou-se do pensamento de Kant porque não utilizou como fundamento de concepção de pessoa e dignidade as qualidades inerentes a todos os seres humanos e porque não condicionou a pessoa e a dignidade à racionalidade.

Quanto à racionalidade, Barzotto<sup>58</sup> pondera que na história do Ocidente é a característica humana mais utilizada para estabelecer distinções e hierarquias entre as pessoas. O critério da racionalidade foi utilizado para negar que alguns fossem plenamente humanos, tendo como consequência a necessidade de submissão àqueles “dotados de razão”. Aristóteles definia o ser humano como animal racional e político, e não como pessoa. Assim, somente o cidadão grego, culto e rico e que desenvolvia plenamente a racionalidade era considerado plenamente humano. Os demais (trabalhadores braçais, bárbaros, mulheres, estrangeiros e escravos) não participavam da “polis”, não desenvolviam a razão e não eram incluídos no conceito de “humano”.

---

<sup>55</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 45-47.

<sup>56</sup> KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes** *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 46.

<sup>57</sup> HEGEL, Georg Wilhelm. **Grundlinien der philosophie desrechts**. Werke, vol. 7. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1991 *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 46.

<sup>58</sup> BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 53.

As reflexões de Hegel influenciaram os desenvolvimentos posteriores, dentre os quais os de Axel Honneth que fundamenta a dignidade na capacidade comunicativa do ser humano e/ou no reconhecimento recíproco.<sup>59</sup>

Considerando os seus sentidos e a socialização, todo ser humano consegue distinguir um membro da espécie “homo sapiens” de outros seres vivos. A dificuldade inicia-se em reconhecer o ser humano como pessoa porque isso traz consequências normativas. Assim, conforme Barzotto:<sup>60</sup>

Considerar o ser humano como pessoa é o que será denominado reconhecimento.

Reconhecer o ser humano como pessoa é o desafio ético de civilizações (escravidão, colonialismo, imperialismo), povos (estrangeiros, minorias, hierarquia social) e pessoas (preconceitos, discriminação, indiferença). Reconhecer o outro como pessoa é afirmar o valor ou a dignidade inerente à condição de pessoa.

[...] Toda dignidade exige reconhecimento e todo reconhecimento tem por objeto a dignidade. O reconhecimento ocorre quando alguém manifesta, por sua atitude, o valor que percebe na identidade de outrem.

É importante observar que não há o reconhecimento da identidade e posteriormente, o respeito da dignidade: a dignidade é inerente à identidade.

[...] O reconhecimento é um engajamento, não uma contemplação.

Quanto ao reconhecimento, qualquer tentativa de determinar critérios para a definição do humano é incompatível com a pessoa. Assim, identificar uma pessoa com qualquer de seus predicados implica negar a sua aceitação como pessoa. O ser humano não tem a sua identidade como pessoa dependente de fatores externos, como grupo étnico, classe, Estado, mercado e utilidade. Aliás, tal critério é perigoso e foi aplicado de modo consciente, planejado e sistemático pelos movimentos totalitários, o que acabou por violar severamente a dignidade da pessoa humana. Neste sentido, o nazista definiu o humano pelo predicado “raça” e o comunista pelo predicado “classe”.<sup>61</sup>

O conceito da dignidade da pessoa humana tem sua origem na experiência do reconhecimento, o que implica afirmar que a dignidade humana exige o reconhecimento pelo outro do ser humano como pessoa. O reconhecimento, no entanto

<sup>59</sup> HEGEL, Georg Wilhelm. **Grundlinien der philosophie desrechts**. Werke, vol. 7. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1991; HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Tradução: REPA, Luiz. São Paulo: Editora 34, 2003 *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 47.

<sup>60</sup> BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 50-53.

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 55-56.

é um ato livre e nada obriga alguém a atribuir ao outro o caráter de pessoa. “A personalidade não é evidente. A história mostra como a negação da condição de pessoa é um fenômeno não só possível, mas frequente”.<sup>62</sup>

Para Honneth:<sup>63</sup>

O nexo existente entre a experiência de reconhecimento e a relação consigo próprio resulta da estrutura intersubjetiva da identidade pessoal: os indivíduos se constituem como pessoas unicamente porque, da perspectiva dos outros que assentem ou encorajam, aprendem a se referir a si mesmos como seres a que cabem determinadas propriedades e capacidades. A extensão dessas propriedades e, por conseguinte, o grau da autorrealização positiva crescem com cada nova forma de reconhecimento, a qual o indivíduo pode referir a si mesmo como sujeito: desse modo, está inscrita na experiência do amor a possibilidade da autoconfiança, na experiência do reconhecimento jurídico, a do autorrespeito e, por fim, na experiência da solidariedade, a da autoestima.

Sarlet<sup>64</sup> compartilha o entendimento de Axel Honneth ao atribuir ao reconhecimento um papel central no âmbito da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais. Expõe que a natureza relacional e comunicativa da dignidade da pessoa humana contribui para a superação da concepção especista (biológica) que é reducionista e vulnerável.

Flávia Piovesan<sup>65</sup> esclarece que os direitos humanos refletem um “construído axiológico, a partir de um espaço simbólico de luta e ação social”. Assim, enquanto reivindicações morais, os direitos humanos nascem quando devem e podem nascer.

Consequentemente, adotando o posicionamento de Hegel, embora algo intrínseco ao ser humano, também é necessário um processo de construção e de reconhecimento. A luta pode significar numa última análise um esforço para que o ser humano reconheça o outro como tal e que assim reste assegurada a dignidade da pessoa humana.

---

<sup>62</sup> BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 59-65.

<sup>63</sup> HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Tradução de: REPA, Luiz. 2ª. ed, 1ª. reimp, São Paulo: Editora 34, 2011, contracapa.

<sup>64</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 67.

<sup>65</sup> PIOVESAN, Flávia. Direito ao Trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, Atlas, 2010, p. 4-7.

### 2.5.2 Perspectiva jurídico-constitucional da dignidade da pessoa humana

A dignidade não existe apenas onde é reconhecida pelo Direito e na medida em que este a reconhece.<sup>66</sup>

Neste sentido, Amartya Sen<sup>67</sup> expõe que para uma pretensão valer como direito não há necessidade de ter força de lei, e que a abordagem dos direitos humanos requer que os direitos considerados como respeito às liberdades e obrigações decorrentes recebam o reconhecimento ético. Os direitos humanos não decorrem da lei, mas sim motivam e influenciam legislações específicas. O autor argumenta que:

na medida em que os direitos humanos são entendidos como pretensões éticas significativas, a ressalva de que eles não possuem necessariamente força de lei é evidente e não guarda relação nenhuma com a natureza dessas pretensões.

Barzzoto<sup>68</sup> também sustenta que a dignidade da pessoa humana não é um conceito que pode ser explicado por teorias centradas na interpretação e aplicação de normas, mas apenas por uma teoria do reconhecimento. Cita para fundamentar a sua assertiva, o exemplo da XIV Emenda à Constituição americana, de 1870, que instituiu o princípio da igualdade para todos os estados, visando acabar com as práticas discriminatórias de cunho racista. Não foi, no entanto, a igualdade prevista em tal emenda que trouxe o reconhecimento dos afro-americanos como pessoas, mas foi tal situação que deu conteúdo à cláusula de igualdade, abolindo a segregação racial nas escolas.

Assim, o posicionamento de entender os direitos humanos de uma perspectiva ética ou de reconhecimento é diferente de entendê-los como exigências ou pretensões legais.

Não obstante o entendimento de que os direitos humanos existam independente de previsão legal, há necessidade de uma fundamentação e legitimação da

---

<sup>66</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 53.

<sup>67</sup> SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de: BOTTMANN, Denise; MENDES, Ricardo Donielli. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 397.

<sup>68</sup> BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 58.

dignidade da pessoa humana, sob pena de no caso de violação no caso concreto, o seu conteúdo ser aplicado de forma arbitrária e voluntarista.<sup>69</sup>

A dignidade passou a ser habitualmente definida como um valor que identifica o ser humano na sua própria condição de humano. Tal definição, no entanto não contribui de forma satisfatória para a compreensão de qual é o âmbito de proteção da dignidade na sua concepção jurídico-normativa. A dignidade, no entanto é algo real porque não se encontra dificuldade em se identificar situações em que ela é violada.<sup>70</sup> Ao concluir que uma conduta ou situação viola a dignidade da pessoa humana, entende-se que em tal conduta ou situação, o ser humano não foi reconhecido como pessoa.<sup>71</sup>

Existe dificuldade na conceituação jurídico-normativa de dignidade porque não é possível que uma definição se harmonize com o pluralismo de valores que se manifestam nas sociedades democráticas contemporâneas.<sup>72</sup>

Sarlet<sup>73</sup> salienta que o conceito implica um referencial e está em constante processo de construção e desenvolvimento e apresenta uma “proposta” de conceituação nos seguintes termos:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável, nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integrem a rede da vida.

Não existe uma identificação absoluta entre as noções de dignidade e direitos fundamentais. Existe, entretanto uma relação dinâmica e recíproca, sendo que o conteúdo de tal relação poderá ser concretizado e produzir as necessárias consequências na esfera jurídica.<sup>74</sup>

---

<sup>69</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 52.

<sup>70</sup> *Ibidem*, p. 50.

<sup>71</sup> BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 51.

<sup>72</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 51-52.

<sup>73</sup> *Ibidem*, p. 73.

<sup>74</sup> *Idem*.

Toda a concepção de direitos fundamentais, individuais, sociais ou coletivos passa por uma origem comum: a dignidade. A dignidade é, portanto a essência de todo o ordenamento, não se configura apenas um dever do Estado ou um conteúdo social-programático.<sup>75</sup>

No mesmo sentido, Renata Nóbrega Moraes<sup>76</sup> sustenta que a dignidade da pessoa humana é o núcleo axiológico dos direitos fundamentais.

Flávia Piovesan<sup>77</sup> ressalta que no âmbito jurídico, a primazia da pessoa fundada na dignidade humana é uma resposta à crise sofrida pelo positivismo jurídico.

Assim, o que se busca é garantir que efetivamente exista uma concretização com produção de resultados no âmbito social e jurídico.

O princípio da dignidade da pessoa humana é um elemento referencial para a interpretação e aplicação das normas jurídicas no Estado Democrático de Direito. Neste sentido, segundo Flávia Piovesan:<sup>78</sup>

Sustenta-se que é no princípio da dignidade humana que a ordem jurídica encontra o próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, para a hermenêutica constitucional contemporânea. Consagra-se assim, a dignidade humana como verdadeiro superprincípio, a orientar tanto o Direito Internacional como o Direito Interno. [...] Assim, seja no âmbito internacional, seja no âmbito interno (à luz do Direito Constitucional ocidental), a dignidade da pessoa humana é princípio que unifica e centraliza todo o sistema normativo, assumindo especial prioridade. A dignidade humana simboliza, desse modo, verdadeiro superprincípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local e global, dotando-lhe de especial racionalidade, unidade e sentido.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição da República Federativa de 1988 foi a primeira que integrou os direitos sociais ao rol dos direitos fundamentais e trouxe previsão expressa da dignidade da pessoa humana no seu artigo 1º, inciso III.

---

<sup>75</sup> POPP, Carlyle; PARODI, Ana Cecília. Dignidade humana, direitos da personalidade e patrimônio imaterial. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Coord.). **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Curitiba: Juruá, 2009, v. 2, p. 212-214.

<sup>76</sup> MORAES, Renato Nóbrega F. Colisão entre direitos fundamentais nas relações contratuais trabalhistas – autonomia privada *versus* direito à privacidade e intimidade do trabalhador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n.º. 02, p. 217, fev. 2009.

<sup>77</sup> PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, Atlas, 2010, p. 6.

<sup>78</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 82-83.

Assim, a Constituição da República Federativa do Brasil acolheu a concepção de universalidade dos direitos humanos, pois consagrou o valor da dignidade humana, como princípio fundamental.<sup>79</sup>

Considerando não se tratar de mera norma de caráter programático é necessário que o Estado conceda instrumentos para preservar tal humanidade. Assim, não é suficiente para um Estado Democrático de Direito que apenas seja ratificado o direito do homem de ser homem. Consequente, o Estado deve respeitar a dignidade da pessoa humana, o que significa que deve abster-se de realizar qualquer ato, direto, judicial ou legislativo, que possa afetar a dignidade. O Estado também tem o papel de proteção, que implica a utilização de mecanismos, principalmente legislativos, que tenham como objetivo impedir que os particulares criem situações que afetem a dignidade da pessoa humana.<sup>80</sup>

Neste sentido, Romita<sup>81</sup> defende que a dignidade da pessoa humana é o fundamento dos direitos humanos e deve prevalecer sempre:

A dignidade da pessoa humana é o fundamento dos direitos humanos. Os direitos fundamentais constituem manifestações da dignidade da pessoa. Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa. Os direitos fundamentais asseguram as condições da dignidade e, não obstante a violação da norma, apesar da agressão a dignidade estará preservada, porque ela é um valor intangível. A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados.

Quanto aos direitos de personalidade, objeto do presente estudo, o seu reconhecimento como integrante do patrimônio imaterial de cada indivíduo, valoriza a dignidade da pessoa humana.<sup>82</sup>

Ressalta-se que para a garantia da dignidade da pessoa humana, seguindo os ensinamentos de Hegel, necessário se faz inicialmente o reconhecimento do outro como humano.

---

<sup>79</sup> PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, Atlas, 2010, p. 27.

<sup>80</sup> POPP, Carlyle; PARODI, Ana Cecília. Dignidade humana, direitos da personalidade e patrimônio imaterial. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Coord.). **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Curitiba: Juruá, 2009, v. 2, p. 213.

<sup>81</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3<sup>a</sup>. ed. rev e atual. São Paulo: LTr, 2009, p. 163.

<sup>82</sup> POPP, Carlyle; PARODI, Ana Cecília. *Op. cit.*, p. 238-239.

## 2.6 A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Conforme Márcio Túlio Viana<sup>83</sup> o sujeito excluído do mundo do trabalho também é eliminado da própria sociedade e acaba por não ter sequer o respeito alheio, como se fosse um “pária, um desocupado, um cachaceiro, um vadio, um lumpem, um vagabundo, eterno suspeito nas rondas policiais”.

Segundo Villatore e Santos:<sup>84</sup>

Por outro lado, é inegável que para a maior parte da população mundial o trabalho é condição de sobrevivência pessoal e familiar. Não é só isso, contudo. O trabalho é condição para a subsistência, mas também para o próprio desenvolvimento do homem, visto que sem o trabalho é difícil ou impossível assegurar outros direitos fundamentais materiais (saúde, educação, segurança, lazer etc.), como também adequar e manter direitos de personalidade (imagem).

O trabalho, portanto, por estar ligado ao corpo do trabalhador, vincula-se (positiva ou negativamente) à sua personalidade. Por outro lado, a ausência de trabalho também adere (em regra negativamente) à personalidade do homem, pois tendo o trabalho se constituído em inegável valor cultural, sua falta transforma a pessoa em um “não-ser” na perspectiva econômica e social e, acima de tudo, no seu próprio ponto de vista existencial (psicológico), em vista da perda de sua “centralidade”, do seu “ponto heterogêneo” no caos homogeneizador do seu universo.

Conclui-se, assim, que o trabalho é parte vital para o desenvolvimento do ser humano, inclusive para o seu reconhecimento social tratado no tópico anterior. Ademais, importa também para o reconhecimento que o trabalho seja considerado socialmente útil.

Neste sentido, segundo Honneth:<sup>85</sup>

Não é só a maneira como uma tarefa definida através da divisão do trabalho é ‘bem’ cumprida, mas também o que é considerado de modo geral uma contribuição laboral socialmente útil é regulado em cada caso pelos valores intersubjetivamente vinculantes, ou seja, pelas convicções éticas que dão à forma de vida de uma sociedade seu caráter individual; daí a divisão funcional do trabalho não pode ser considerada um sistema axiologicamente neutro, que abrangesse as regras implícitas segundo as quais o indivíduo

<sup>83</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996, p. 370.

<sup>84</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Salvador. **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2008. v. 1. p. 5225-5226. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco\\_antonio\\_villatore.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

<sup>85</sup> HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. Tradução de: REPA, Luiz. 2ª. ed, 1ª. reimp, São Paulo: Editora 34, 2011, p. 151-152.

poderia examinar, de certo modo objetivamente, sua contribuição particular para a coletividade.

No âmbito do trabalho subordinado, considerando que o empregado sempre é pessoa física (artigo 3º da CLT), os direitos de personalidade estarão presentes em todo e qualquer contrato de trabalho.<sup>86</sup>

Ainda em consonância com os ensinamentos de Márcio Túlio Viana<sup>87</sup>, a figura do empregado é composta pelo homem (ser humano) e pelo trabalhador. A proteção da personalidade do empregado abrange esses dois elementos. Assim, visa-se a garantia da vida digna fora da empresa, o que implica a questão do salário, e também se busca assegurar a dignidade dentro da empresa, o que se refere à prestação do trabalho.

A aplicação do princípio da dignidade humana em relação ao trabalhador, em conformidade com Dinaura Godinho Pimentel Gomes:<sup>88</sup>

Exige concepção diferenciada do que seja segurança, igualdade, justiça e liberdade, para impedir que o SER HUMANO seja tratado como mero objeto, principalmente na condição de trabalhador, muitas vezes assim reconhecido, a serviço da economia, como uma simples peça da engrenagem.

Segundo Dejours<sup>89</sup>, os estudos empíricos indicam que a retribuição esperada pelo indivíduo possui natureza simbólica e refere-se ao reconhecimento. O reconhecimento possui duas dimensões, por ele denominadas de constatação e gratidão. A constatação refere-se “ao reconhecimento da realidade que representa a contribuição individual, específica à organização do trabalho”. O segundo aspecto refere-se ao “reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho”. A falta de reconhecimento, no entanto é um tema comum no mundo do trabalho.

Assim, é necessário que o trabalhador seja reconhecido como ser humano, que haja reconhecimento do que ele faz na organização do trabalho e também que seja respeitado porque contribui em tal organização.

---

<sup>86</sup> MALLET, Estêvão. Direitos da personalidade e direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 68, nº. 11, p. 1309, nov. 2004.

<sup>87</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996, p. 111.

<sup>88</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p. 28.

<sup>89</sup> DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (orgs). Tradução de: SOUDANT, Franck. 3ª. ed. rev. e ampl. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011, p. 85-86.

Ademais, segundo Villatore e Santos:<sup>90</sup>

Com efeito, o controle da atividade do empregado vai além do local e momento de trabalho, uma vez que o poder do empregador projeta-se para outros ambientes, atingindo o próprio modo de ser do prestador, inclusive nas atividades familiares, de lazer, de educação, ou seja, na sua própria auto-referência social. Esse é um efeito direto da “disciplina” do trabalho, visto que para a estruturação do regime capitalista não basta cada um colocar sua força de trabalho “à disposição” de outrem (mercado), mas é necessário um modo específico de prestar esse trabalho e para isso é necessário que a subjetividade se adapte às necessidades do “mercado”.

A experiência social de trabalho não pode ser separada da vida de quem o presta, e por esse processo se molda a personalidade do trabalhador. Por esse caminho e em certa medida, o poder do empregador acaba por moldar a própria vida do trabalhador. Essa moldagem psicossocial decorre tanto do modo de produção capitalista como dos demais aspectos do paradigma da subjetividade, em que esse modo de produção está imerso.

O trabalho representa, portanto modo de subsistência para o ser humano e também condição ao seu próprio desenvolvimento. Em regra, não é possível distinguir o comportamento da pessoa no âmbito do seu trabalho e na esfera da sua vida social e familiar. Assim, há interferência de um aspecto em outro.

Neste sentido, Dejours<sup>91</sup> ressalta que o reconhecimento necessita uma reconstrução dos julgamentos. Os julgamentos são realizados pelos pares e referem-se ao trabalho realizado, ou seja, sobre o fazer, e não sobre a pessoa. O reconhecimento da qualidade do trabalho realizado, no entanto pode incidir na esfera da personalidade do empregado. “A conquista da identidade – na dinâmica intersubjetiva do reconhecimento no trabalho – diz essencialmente respeito à realização pessoal no campo das relações sociais”.

De fato, o controle da atividade do empregado vai além do local e do horário do trabalho. O reconhecimento obtido no trabalho interfere na questão da identidade e nas relações sociais. A recíproca também é verdadeira, de modo que o reconhecimento social também influi no reconhecimento como ser humano no âmbito do local de trabalho, pois trata-se do mesmo indivíduo.

---

<sup>90</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Salvador. **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2008. v. 1. p. 5216. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco\\_antonio\\_villatore.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

<sup>91</sup> DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (orgs). Tradução de: SOUDANT, Franck. 3<sup>a</sup>. ed. rev. e ampl. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011, p. 89.

Desta feita, possuindo o trabalhador o reconhecimento social e o respeito de suas garantias constitucionais na vida social, a conclusão é que terá melhores condições de exercer o seu direito de resistência em eventual tentativa de lesão à sua dignidade durante o contrato de trabalho. Por outro lado, se o trabalhador nunca foi respeitado na sua vida civil ou nem mesmo tem conhecimento de seus direitos, a consequência será a mera submissão às ordens do empregador ainda que sejam elas violadoras da sua dignidade.

Cumprido destacar que não basta o trabalho, é necessário que ele seja decente. Em conformidade com a Organização Internacional do Trabalho<sup>92</sup>, trabalho decente é aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana.

Assim, a Organização Internacional do Trabalho unifica aspectos qualitativos e quantitativos do progresso social. O trabalho decente envolve, pois, questões referentes à dignidade do trabalhador e à sustentabilidade empresarial.<sup>93</sup>

Segundo Villatore e Santos:<sup>94</sup>

Cabe ao Estado valorizar, nos seus campos de atuação, os mecanismos de participação coletiva dos trabalhadores, como forma de desenvolvimento e emancipação. Em estado democrático de direito há que se dar oportunidade a que todos os afetados em suas necessidades tenham a possibilidade de participar da discussão argumentativa, o que exige que na respectiva comunidade de comunicação o 'outro' seja admitido como igual.

A ação do Estado, assim representa a aplicação dos preceitos apregoados pela OIT em relação ao trabalho decente. Há necessidade de reconhecer o "outro" como igual (ser humano) para que a ele também seja assegurada a observância da dignidade da pessoa humana. Trata-se assim, da perspectiva do reconhecimento definida por Hegel e abordada no subitem "2.5.1" do presente estudo.

---

<sup>92</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: O que é Trabalho Decente. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 04/01/2012.

<sup>93</sup> GUNTER, Luiz Eduardo. **A OIT e do direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 93.

<sup>94</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Salvador. **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2008. v. 1. p. 5210. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco\\_antonio\\_villatore.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

## 2.7 A PROTEÇÃO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA DO EMPREGADO

O direito à vida privada e o direito à intimidade são direitos da personalidade e podem ser classificados como direitos fundamentais.

Considerando que se trata de direito fundamental, o direito à intimidade aplica-se nas relações do particular com o Poder Público (eficácia vertical) e também nas relações entre privados (eficácia horizontal).<sup>95</sup> Renata Nóbrega Moraes<sup>96</sup> salienta que a eficácia de direitos fundamentais entre os particulares não é linear e absoluta, mas sim, diferenciada e modulada, justamente porque os direitos fundamentais não são absolutos ou ilimitados.

O artigo 5º, inciso X da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traz a previsão de proteção à intimidade e à vida privada de forma destacada. Assim, não se deve ignorar a distinção efetuada no texto da Constituição.

Entende-se por privacidade “o bem juridicamente protegido pela necessidade de preservar a dignidade da pessoa humana, que garante ao seu titular o poder de excluir do conhecimento alheio situações inerentes à sua intimidade e à sua vida privada”<sup>97</sup>. Assim, o direito à privacidade engloba o direito à intimidade e à vida privada.<sup>98</sup>

Santos Cifuentes<sup>99</sup> considera intimidade como sinônimo de vida privada. Define direito à intimidade como o direito personalíssimo que permite à pessoa excluir-se da publicidade ou de outras turbações à vida privada, e que está limitado pelas necessidades sociais e pelo interesse público.

---

<sup>95</sup> BEBER, Júlio César. Direito de informação do empregador ao contratar e direito de intimidade do empregado. **Ideias legais – Escola superior da magistratura**, Campo Grande, v. 6, ed. especial, p. 102, dez. 2010.

<sup>96</sup> MORAES, Renato Nóbrega F. Colisão entre direitos fundamentais nas relações contratuais trabalhistas – autonomia privada *versus* direito à privacidade e intimidade do trabalhador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, nº. 02, p. 213, fev. 2009.

<sup>97</sup> MORI, Amaury Haruo. **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. São Paulo: LTr, 2011, p. 33.

<sup>98</sup> MANTOVANI JR, Laert; SILVA, Leda Maria Messias da. O direito à intimidade do empregado e à possibilidade do monitoramento de *e-mails* por parte do empregador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, nº. 07, p. 818, jul. 2009.

<sup>99</sup> CIFUENTES, Santos. **Derechos personalísimos**. 2ª. ed. act. y ampl. Buenos Aires: Astrea, 1995, p. 544-545.

Mantovani Jr<sup>100</sup> destaca que a importância de se fazer a distinção entre vida privada e intimidade corresponde ao fato de que quanto menor for a esfera de abrangência, maior deve ser a proteção de tais direitos fundamentais.

Segundo Romita<sup>101</sup>, aparentemente intimidade e vida privada são expressões sinônimas. A intimidade envolve aspectos mais recônditos da vida do trabalhador, correspondendo àqueles que ele deseja guardar apenas para si, afastando a intromissão do empregador. O conceito de vida privada é mais amplo e se sobrepõe ao da intimidade. A vida privada reúne aspectos que dizem respeito à privacidade do trabalhador, entendida como a faculdade de excluir o empregador do acesso a informações e de impedir que elas sejam divulgadas. Assim, a principal diferença entre intimidade e vida privada está na comunicação dos fatos de interesse da pessoa: a intimidade exclui qualquer forma de repercussão e a vida privada envolve necessariamente a comunicação a terceiros.

Para Alice Monteiro de Barros<sup>102</sup> o direito à intimidade é aquele que tem como objetivo proteger as pessoas dos sentidos alheios, possui fundamento no direito à liberdade de fazer e não fazer. É o direito de ser deixado em paz. O direito ao respeito à vida privada é aquele que se materializa no poder que todo o indivíduo possui de garantir a proteção da liberdade e da paz da vida pessoal e familiar.

Em conformidade com Júlio César Beber<sup>103</sup> não se deve confundir direito à intimidade com direito à vida privada. A intimidade refere-se a um círculo restrito, e a vida privada diz respeito a situações de opção pessoal e que por qualquer razão, o indivíduo não tem interesse em revelar. Esclarece que o direito à intimidade é espécie de direito da personalidade e tem vários conceitos: direito ao segredo, direito de ser deixado em paz, direito que nos preserva do conhecimento alheio, direito de reservarmos-nos à nossa própria sobrevivência, direito à autodeterminação sobre as informações de caráter pessoal, direito à esfera secreta com poder de evitar os demais;

---

<sup>100</sup> MANTOVANI JR, Laert; SILVA, Leda Maria Messias da. O direito à intimidade do empregado e à possibilidade do monitoramento de *e-mails* por parte do empregador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n.º. 07, p. 818-819, jul. 2009.

<sup>101</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 289-290.

<sup>102</sup> BARROS, Alice Monteiro. Direito à intimidade do trabalhador. **Genesis: revista de direito do trabalho**, Curitiba, v. 12, n.º. 67, p. 12, jul. 1998.

<sup>103</sup> BEBER, Júlio César. Direito de informação do empregador ao contratar e direito de intimidade do empregado. **Ideias legais – Escola superior da magistratura**, Campo Grande, v. 6, ed. especial, p. 101, dez. 2010.

zona de exclusão que delimita o perímetro de reserva e discricção que ninguém pode vulnerar.

O direito à intimidade destina-se a resguardar a privacidade nos aspectos: pessoais, familiares e negociais e se configura como um mecanismo de defesa da personalidade humana contra indiscrições intromissões alheias. Corresponde ao “right of privacy” ou “right to be alone” (no direito anglo-norte-americano), ao “droit à l’*avie privé*” (no direito francês), ao “*diritto ala riservatezza*” (no direito italiano) e ao “*derecho a la esfera secreta*” (no direito espanhol).<sup>104</sup>

Segundo Georzenor de Souza Franco<sup>105</sup>, a privacidade possui um conceito mais amplo, pois abrange também a intimidade, inclui relações familiares e com terceiros. A intimidade refere-se a situações e fatos mais pessoais de cada ser humano, sendo por vezes, desconhecidos da própria família, como por exemplo, alguns hábitos e vícios. A intimidade diz respeito ao âmbito estritamente pessoal e, portanto, sem repercussão externa.

A intimidade refere-se à exigência de isolamento mental que é ínsita no psiquismo humano. Assim, é comum a pessoa desejar que determinados aspectos da sua personalidade e sua vida não sejam de conhecimento de terceiros. Trata-se de direito negativo expresso pela não-exposição ao conhecimento alheio de elementos particulares da esfera reservada do titular. O arbítrio sobre a divulgação de aspectos reservados da vida privada é do titular do direito. Assim, mediante o seu consentimento é possível a sua divulgação. O direito à intimidade refere-se a aspectos mais amplos da esfera privada, enquanto o sigilo refere-se a fatos específicos mantidos no âmago da consciência e que não convém ao interessado a sua divulgação.<sup>106</sup>

Segundo Sérgio Cruz Arenhart<sup>107</sup> a vida privada é a “última fortaleza da individualidade na sociedade moderna”. A evolução social e tecnológica leva o indivíduo a ser mais interativo com o corpo social e a expor mais a vida individual à coletividade. A evolução da técnica foi capaz de criar vários objetos e equipamentos que

---

<sup>104</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7<sup>a</sup>. ed. rev. e atual. Revisão: Eduardo C. B. Bittar. Revisão técnica: Carla Bianca Bittar. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 110.

<sup>105</sup> FRANCO FILHO, Georzenor de Souza. A proteção da intimidade e da privacidade do trabalhador no plano das normas internacionais. **Ideias legais – Escola superior da magistratura**, Campo Grande, v. 6, ed. especial, p. 38, dez. 2010.

<sup>106</sup> BITTAR, Carlos Alberto. *Op. cit.*, p.111-124.

<sup>107</sup> ARENHART, Sérgio Cruz. **A tutela inibitória da vida privada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 45.

podem invadir qualquer ambiente privado. Ao mesmo tempo, a evolução da sociedade implicou maior concentração populacional e o estreitamento das relações inter-humanas, sendo o contato entre as pessoas mais frequente e próximo. Tal situação também contribuiu para expor cada vez mais o ser humano ao coletivo em detrimento do âmbito individual.

A evolução tecnológica produziu melhores condições no nível de vida, mas, ao mesmo tempo também alterou o modo de vida. Em consonância com Edgar Morin e Anne Brigitte Kern<sup>108</sup>, “a elevação dos níveis de vida pode estar ligada à degradação da qualidade de vida. A multiplicação dos meios de comunicação pode estar ligada ao empobrecimento das comunicações pessoais. O indivíduo pode ser simultaneamente autônomo e atomizado...”.

Em virtude de tais fatos surgiu a necessidade de o Direito criar meios para preservar o mínimo na esfera de privacidade da pessoa humana, visando impedir a confusão entre o ser individual e o ente social.

### **2.7.1 A proteção à intimidade e à vida privada e o panorama brasileiro**

A preocupação com o direito à privacidade não é nova. A própria regulamentação do direito de vizinhança decorre de tal situação. Ora, não é por outro motivo que o Código Civil de 1916 permitia ao proprietário do imóvel colocar cercas e muros (artigo 588)<sup>109</sup> e também impedia a construção de prédio em que “a menos de metro e meio do seu, se abra janela, ou se faça eirado, terraço ou varanda” (artigo 573)<sup>110</sup>.

No âmbito penal, ao estabelecer a tutela da honra (artigos 138 a 145 do Código Penal), do domicílio (artigo 150) e das correspondências (artigos 151 e 152) também se visa à preservação da vida privada.

Em conformidade com Sandra Lia Simón<sup>111</sup>, no Brasil quanto ao tema da proteção e intimidade da vida privada houve a seguinte evolução quanto aos textos constitucionais:

---

<sup>108</sup> MORIN, Edgar; KERN, Anne Brigitte. **Terra-pátria**. Porto Alegre: Sulina, 2003. p. 85.

<sup>109</sup> Correspondente ao artigo 1.297 do Código Civil de 2002.

<sup>110</sup> Correspondente ao artigo 1.301 do Código Civil de 2002.

<sup>111</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 96-98.

A Constituição de 1824, em seu artigo 179, “caput” e incisos VII e XXVII, bem como, a Constituição de 1891 pelo seu artigo 72, “caput” e §§ 11 e 18 garantiam a inviolabilidade do domicílio e da correspondência.

A Constituição de 1934 manteve tais direitos (artigo 113) e fez menção a garantias atinentes à intimidade e à vida privada (artigo 114), sendo também mantidos pela Constituição de 1937 (artigo 122).

A Constituição de 1946 nos artigos 141 e 144 manteve os direitos anteriormente assegurados e acrescentou a garantia dos direitos à vida, à liberdade, à segurança individual e à propriedade, o mesmo acontecendo com a Constituição de 1967 (artigo 150).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 no artigo 5º, incisos X, XI e XII estabeleceu a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, a inviolabilidade da residência e o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas. Assim, a proteção está inserida no texto dos direitos e garantias fundamentais.

Em relação ao Brasil conforme ensinamento de Flávia Piovesan:<sup>112</sup>

A Carta de 1988 institucionaliza a instauração de um regime político democrático no Brasil. Introduz também indiscutível avanço na consolidação legislativa das garantias e direitos fundamentais e na proteção de setores vulneráveis da sociedade brasileira. A partir dela, os direitos humanos ganham relevo extraordinário, situando-se a Carta de 1988 como o documento mais abrangente e pormenorizado sobre os direitos humanos jamais adotado no Brasil [...] A consolidação das liberdades fundamentais e das instituições democráticas no País, por sua vez, muda substancialmente a política brasileira de direitos humanos [...]

Houve, portanto, significativo avanço legislativo em relação aos direitos humanos com o advento da CRFB de 1988.

Segundo Celso Ribeiro Bastos:<sup>113</sup>

O inc. X oferece guarida ao direito à reserva da intimidade assim como ao da vida privada. Consiste ainda na faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranhos na sua vida privada e familiar, assim como de impedir-lhes o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano.

---

<sup>112</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 76.

<sup>113</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 14ª. ed., São Paulo: Saraiva, 1992, p. 181.

Ademais, a cidadania e a dignidade da pessoa humana (artigos 1º e 3º da CRFB) destacam-se como fundamentos que alicerçam o Estado Democrático de Direito brasileiro. O encontro entre o princípio do Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais implica a conclusão de que os direitos fundamentais são um elemento básico para a realização do princípio democrático. “O valor da dignidade da pessoa humana e o valor dos direitos e garantias fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro”.<sup>114</sup>

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, citando como exemplos, os incisos X, XI e XII do artigo 5º, garante o exercício dos direitos da personalidade, considerando-os perante o Estado e também o relacionamento entre particulares. O Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) também prevê proteção aos direitos de personalidade, pois, possibilita que o ofendido exija a paralisação da ameaça e lesão, bem como, possibilita a reclamação de perdas e danos. A própria regulação dos danos morais, pelos artigos 20, 186, 948 a 953 é uma consequência direta da proteção aos direitos da personalidade.

### **2.7.2 O direito à intimidade e à vida privada nas relações de trabalho**

Quando editada a CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 1º/05/1943) não houve preocupação com o direito à intimidade do empregado. Prevaleceu uma visão reducionista da relação de emprego em que a obrigação do empregado se restringia à prestação do trabalho e a do empregador ao pagamento da remuneração. A restrição, entretanto é inaceitável. No Brasil, o tema da intimidade das partes no contrato de trabalho sempre teve menor importância e durante várias décadas foi negligenciado, inclusive pela doutrina. A proteção da intimidade somente ganhou alguma expressão com a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que introduziu, na CLT, o artigo 373-A, proibindo no inciso VI, a realização de “revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”. Mas, tal dispositivo legal é “impreciso, incompleto, mal situado e

---

<sup>114</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 78-84.

deficiente, nem esgota a tutela legal e nem resolve todos os problemas suscitados pelo direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho.”<sup>115</sup>

No momento em que celebra um contrato de trabalho, o sujeito não perde os seus direitos fundamentais, dentre os quais se colocam os direitos de personalidade. O direito à intimidade insere-se nos direitos de personalidade. Assim, o empregado possui direito à preservação da sua intimidade, mesmo com as limitações a que se sujeita durante a relação de emprego.<sup>116</sup> Considerando o contexto de avanço das garantias e direitos fundamentais, bem como a realização do princípio democrático é que se deve analisar a questão da proteção à intimidade do empregado.

Em conformidade com Dallegrave Neto<sup>117</sup>, “a invasão de privacidade do empregado, por exemplo, é ao mesmo tempo uma lesão ao seu direito de personalidade e uma lesão ao dever anexo do contrato, qual seja o de tratamento leal, digno e protetivo.”

O fato de o empregador verificar se o empregado consome bebida alcoólica, averiguar as pessoas que compõem seu círculo de amizade, querer saber a opção sexual, constitui invasão à privacidade. A intimidade envolve aspectos relativos às convicções políticas, religiosas, sindicais, crenças, preferência, ideias e ideais.

Tanto a violação à vida privada como à intimidade são passíveis de reparação. A vida pessoal não implica apenas a soma da vida privada e da intimidade do empregado, envolve também o direito de demonstração pública das opiniões pessoais.

Ocorre que em certos casos, a revelação das opiniões pessoais influi na continuidade do contrato de trabalho quando condutas sociais desregradas podem macular a imagem do empregado e também do empregador. O segredo constitui o anseio que o sujeito possui de não ter revelados os aspectos da sua vida privada e íntima.

---

<sup>115</sup> MALLET, Estêvão. Aparentamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, nº. 36, p. 35-37, jan./dez. 2009.

<sup>116</sup> *Ibidem*, p. 37-38.

<sup>117</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de revista íntima. Possibilidades e restrições. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 2, p. 11-16, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.mflip.com.br/temp\\_site/edicao-960.pdf](http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-960.pdf)>. Acesso em: 16/01/2012.

### 2.7.3 Direito à intimidade do empregado e poder de fiscalização do empregador

Segundo Romita<sup>118</sup>, a impossibilidade de se separar o trabalho da pessoa do trabalhador é o primeiro dado em que se baseia o critério objetivo que caracteriza a subordinação.

Em conformidade com Villatore e Santos<sup>119</sup> a controvérsia sobre o poder diretivo e os seus limites em relação ao corpo do empregado não é nova, mas começou a ter características diferenciadas a partir do momento em que os direitos fundamentais do cidadão, entre eles os direitos de personalidade, passaram a figurar de forma mais relevante no Direito brasileiro. Ressaltam que os limites do poder de direção constituem base angular de todo o Direito do Trabalho e seguem a indagação de como estabelecer a relação entre o poder do empregador e a sujeição do trabalhador sem que tal situação implique o retorno ao escravagismo. Esclarecem que:

A idéia de sujeição pessoal e hierárquica como fundamento da relação de trabalho, herdeira de nossas tradições escravagistas, amoldou-se perfeitamente ao sistema industrial que se procurou criar a partir de 1930. É que a organização das empresas que se adotava no processo de industrialização de todo o mundo (fordismo)<sup>120</sup> adaptava-se muito bem à idéia de hierarquia, e a prestação de serviços em um ambiente concentrado favorecia o estabelecimento de relações pessoais, marca de nossa experiência social.

Os mesmos autores<sup>121</sup> aduzem que o trabalhador é ao mesmo tempo sujeito e sujeitado na relação de emprego, mas que ao fornecer o trabalho, ele não se despoja do seu corpo e da sua intimidade. Assim, parte da própria subjetividade do trabalhador

<sup>118</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 211.

<sup>119</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Salvador. **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2008. v. 1. p. 5212-5217. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco\\_antonio\\_villatore.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

<sup>120</sup> Trata-se de denominação que faz referência ao modo de produção implementado por Henry Ford. A produção é em massa e em série, apoiado nas linhas de produção, de modo a eliminar o tempo ocioso do trabalhador. A tarefa é fragmentada e compete ao empregado cumpri-la na quantidade, no tempo e horário conforme protocolo da empresa. A produção é estocada. Quanto maior a empresa, melhor. O gerenciamento e o controle de qualidade estão centralizados na pessoa de um superior hierárquico, sendo o comando vertical. Cf. GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p. 131; DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista**: reforma trabalhista ponto a ponto. 2.ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 22.

<sup>121</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. *Op. cit.*, p. 5215-5219.

segue com o trabalho e também no objeto criado pelo trabalho (mercadoria). Adotam o critério subjetivo para aferir a subordinação, pois sustentam que a rigor não é possível separar a pessoa do trabalhador de sua atividade, e ao dirigir a pessoa do trabalhador, o empregador interfere em sua personalidade e para isso utiliza-se do seu corpo e do seu “espírito”. Consequentemente, para os citados autores “a afirmação de que o tomador de serviços controla a atividade do trabalhador nada mais é do que um modo eufêmico de admitir o controle da própria pessoa do trabalhador”, sendo que a separação do trabalho do corpo do trabalhador constitui apenas uma ficção com o intuito de preservar o pensamento liberal de que o corpo humano está fora do comércio.

Esclarecem que segundo o critério objetivo, a subordinação é um poder jurídico que se exerce sobre a atividade, sendo que a atividade não se confunde com a pessoa do prestador do trabalho. Villatore e Santos<sup>122</sup> defendem que:

A teoria objetiva constitui um olhar diferenciado, por outra perspectiva, da teoria subjetiva. De qualquer modo, o ponto de vista com que se olha o objeto pode alterar totalmente a sua compreensão. Por esse aspecto, é possível afirmar que a teoria objetiva da subordinação representa um sensível avanço para o entendimento (“desvelamento”) da relação de emprego. Não se pode perder de vista, contudo, que o poder do empregador decorre em realidade do domínio técnico (controle do conhecimento técnico e instrumental da produção) e do sistema de vigilância e divisão do trabalho e que esse poder ultrapassa os limites da própria atividade prestada para inserir-se na pessoa mesmo do trabalhador. A subordinação do empregado é mero desdobramento desse poder, ao qual se vincula dialeticamente. Assim, pretender que a subordinação decorra apenas do sistema jurídico, sem levar em consideração os condicionantes “pré-jurídicos” é ilusão retórica.

Ainda que se considere que a subordinação não decorre apenas do sistema jurídico, necessário se faz analisar a questão do poder hierárquico do empregador à luz do ordenamento jurídico pátrio.

A teoria objetiva comporta três subdivisões, sendo que cada uma delas explica o poder diretivo considerando um parâmetro diverso. A contratualista refere-se à origem do poder como sendo o contrato que instrumentaliza a alienação do trabalho. A teoria da propriedade indica o sujeito que exerce o poder: o empresário porque é

---

<sup>122</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Salvador. **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2008. v. 1. p. 5215-5219. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco\\_antonio\\_villatore.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

proprietário dos meios de produção. A teoria da instituição diz respeito a uma das razões do poder: a necessidade de todo grupo organizado.<sup>123</sup>

Para Aldacy Rachid Coutinho<sup>124</sup> as justificativas para o exercício do poder hierárquico do empregador podem fundamentar-se no contrato de trabalho, na propriedade privada e também nos interesses do mercado e da competitividade. A teoria contratualista é a que possui o maior número de seguidores. Assim, para tal teoria, a subordinação jurídica estaria validada por um suposto - embora teoricamente ultrapassado - pacto de vontades, em que a partir da celebração, o empregador passa a exercer o poder diretivo. O exercício do poder diretivo abrange a organização da atividade da empresa, controle (ordens), fiscalização e punição.

Segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>125</sup> o poder hierárquico seria aquele “atribuído ao empregador no âmbito da relação de emprego consistente em um conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”. O poder diretivo do empregador é uma manifestação do poder hierárquico e caracteriza-se como o poder de organizar a estrutura empresarial e o processo de trabalho, inclusive mediante especificação e orientação sobre a prestação de serviço.

Para Sandra Lia Simón<sup>126</sup>, o poder de direção, poder diretivo ou poder de comando “é a prerrogativa que o empregador possui de determinar a forma pela qual ocorrerá a prestação de serviços, por parte do empregado”. O poder de direção é dividido em três espécies: poder organizacional (ou poder diretivo propriamente dito, corresponde à faculdade de ordenar), poder de controle (faculdade do empregador de fiscalizar as tarefas profissionais dos empregados) e poder disciplinar (prerrogativa do empregador de aplicar sanções aos seus empregados).

Conforme Alice Monteiro de Barros<sup>127</sup>, o poder diretivo é caracterizado pela capacidade de dirigir, e tratando-se de um poder jurídico, impõe modificações à relação

---

<sup>123</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996, p. 131.

<sup>124</sup> COUTINHO Aldacy Rachid. Vida privada do empregado: revista íntima, boa aparência e estética. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, n.º. 4, p.153-154, jul./dez.2003.

<sup>125</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p. 175-177.

<sup>126</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 105-107.

<sup>127</sup> BARROS, Alice Monteiro de. A revista como função de controle do poder diretivo. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. 15, n.º. 711, p. 553, maio 1998.

de emprego. O artigo 2º da CLT define que empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. A direção prevista em tal dispositivo legal tem sido entendida como um poder diretivo exercido pelo empregador sobre o empregado. Assim, “o poder diretivo poderá ser conceituado como a capacidade concedida ao empregador para ditar normas de caráter predominantemente técnico-administrativas e controlar o seu cumprimento”. O fundamento de tal poder reside no contrato de trabalho.

O poder de fiscalização do empregador é decorrente do poder diretivo e, portanto ínsito ao contrato de trabalho. Considerando, entretanto a função social da propriedade, o poder diretivo, não é ilimitado, possui limites externos e internos. Os limites externos são: a lei, a moral, as normas coletivas, o laudo arbitral, a sentença judicial e as decisões administrativas. Os limites internos são: o contrato de trabalho, o regulamento de empresa e as deliberações dos órgãos de co-gestão.<sup>128</sup>

Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo Coelho<sup>129</sup> salientam que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 mitigou o princípio da autonomia da vontade e estabeleceu o princípio da função social do contrato. O artigo 421 do Código Civil dispõe sobre a função social do contrato como limite da liberdade de contratação. Os autores definem a função social do contrato como “o agir das partes contratantes que observa os direitos fundamentais constitucionalmente assegurados”. Assim, a autonomia da vontade, estandarte do Estado Liberal, não mais prevalece diante dos princípios e fundamentos constitucionais.

Consequentemente, tal situação também se aplica ao contrato de trabalho, sendo o poder diretivo do empregador limitado.

---

<sup>128</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996, p. 141.

<sup>129</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Luciano Augusto de Toledo. E-mail do empregado – limites ao poder diretivo do empregador sob a óptica do novo código civil. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord). **O impacto do novo código civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 191.

## 2.7.4 Limites ao direito à intimidade do empregado

Os direitos da personalidade, inclusive o direito à intimidade, mesmo sendo considerados direitos fundamentais, não são ilimitados.<sup>130</sup>

Júlio César Beber<sup>131</sup> menciona que o direito à intimidade, como os direitos fundamentais, não é absoluto e cita o artigo 29, item 2 da Declaração Universal dos Direitos do Homem:<sup>132</sup>

no exercício de seus direitos e liberdades, toda pessoa estará sujeita apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem, e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

No mesmo sentido, Edilton Meirelles<sup>133</sup> salienta que o direito à intimidade não é absoluto. Destaca que o próprio direito à vida sofre restrição em caso de guerra, conforme preconizado pelo artigo 5º, inciso XLVII, alínea “a” da Constituição da República Federativa do Brasil. Ressalta, no entanto, que a restrição ao direito à intimidade deve decorrer da lei e desde que haja fundadas razões para tanto.

Como já exposto, os direitos à intimidade e à inviolabilidade da vida privada constituem-se direitos da personalidade e são consagrados no texto constitucional. Assim, são oponíveis contra o empregador, ainda que o empregado esteja nas dependências do estabelecimento empresarial. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no entanto assegura também o direito de propriedade, razão pela qual no ambiente de trabalho, o direito à intimidade sofre limitações.<sup>134</sup>

Na relação de emprego, o principal limite imposto ao direito à intimidade do empregado decorre do poder diretivo do empregador que possui a prerrogativa de dirigir

<sup>130</sup> MALLET, Estêvão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Recife, v. 19, nº. 36, p. 35-39, jan./dez. 2009.

<sup>131</sup> BEBER, Júlio César. Direito de informação do empregador ao contratar e direito de intimidade do empregado. **Ideias legais – Escola superior da magistratura**, Campo Grande, v. 6, ed. especial, p. 102, dez. 2010.

<sup>132</sup> Disponível em: <<http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/documentos>>. Acesso em: 04/01/2012, e em PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 454.

<sup>133</sup> MEIRELES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 17.

<sup>134</sup> BARROS, Alice Monteiro. Direito à intimidade do trabalhador. **Genesis: revista de direito do trabalho**, Curitiba, v. 12, nº. 67, p. 12-13, jul. 1998.

a prestação pessoal de serviço e, portanto de fiscalizar o cumprimento das obrigações contratuais do empregado.<sup>135</sup>

Alice Monteiro de Barros<sup>136</sup> faz um alerta no sentido de que não é o fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter o empregador o poder diretivo que justificará a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, sob pena de “degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado”. Assim, diante do direito de propriedade, no ambiente de trabalho, o direito à intimidade sofre limitações, mas, estas não podem ferir a dignidade da pessoa humana.

O artigo 21 do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) prevê a inviolabilidade da vida privada da pessoa natural. No contrato de trabalho, no entanto não há possibilidade de se impor ao empregador a proibição absoluta de fiscalização da atividade do empregado. Neste sentido, verifica-se que a subordinação jurídica do empregado ao empregador é um dos pilares do contrato de trabalho. Ademais, a proibição de fiscalização implicaria um paradoxo configurado pela existência da relação de emprego sem o seu elemento fundamental ao reconhecimento do poder diretivo.<sup>137</sup>

Segundo Romita<sup>138</sup> é impossível em princípio estabelecer uma linha divisória entre a normalidade e o excesso no exercício dos direitos fundamentais. Sustenta que para análise da questão, faz-se necessário distinguir vida pública e vida privada. A vida pública é a parte da nossa vida que se desenvolve na presença do público. A vida privada é aquela que não é pública. A atividade profissional é parte da vida pública porque há necessidade de relacionamento com outras pessoas, colegas, chefes, empregados e clientes. Na vida profissional, o indivíduo não tem a mesma liberdade que na vida privada, a liberdade do empregado encontra seus limites no poder do empregador. Ao empregador, no entanto, em princípio não é possível exercer nenhum poder sobre a vida privada do empregado.

---

<sup>135</sup> MALLET, Estêvão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Recife, v. 19, nº. 36, p. 39, jan./dez. 2009.

<sup>136</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997, p. 33.

<sup>137</sup> MALLET, Estêvão. *Op. cit.*, p. 40.

<sup>138</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 217-218.

Quanto a tal questão, Sandra Lia Simón<sup>139</sup> ressalta que a tradicional dicotomia público-privado é insuficiente para a sistematização das relações laborais modernas.

Diante do abuso do poder diretivo é possível ao empregado utilizar o direito de resistência, recorrer ao Judiciário e rescindir o contrato de trabalho em virtude de culpa do empregador (artigo 483, “d”, da CLT).

O problema é justamente compatibilizar a observância do direito de proteção à vida privada do empregado com a manutenção do poder diretivo do empregador. Como no Brasil, não há regramento específico, salvo quanto à proibição de revistas íntimas nas empregadas e à recente controvérsia sobre a questão do teletrabalho, torna-se relevante a atribuição da doutrina e da jurisprudência.

Assim, é necessário examinar a questão da proteção dos direitos de personalidade do empregado considerando que tanto estes como os direitos do empregador são limitados.

### **2.7.5 O direito à intimidade e à vida privada nas relações de trabalho. Panorama nos Tratados Internacionais de Direitos Humanos**

O desenvolvimento da cibernética e da internet implicou o rompimento das fronteiras físicas dos Estados pela rede mundial de computadores. Assim, a concepção atual dos direitos humanos não se limita à jurisdição doméstica. Há interesse e até mesmo permissão para a interferência internacional em Estados no caso de violações a direitos humanos fundamentais<sup>140</sup>, neles incluídos os direitos da personalidade.

O artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe que “ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem o direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”. O item 1 do artigo 23

---

<sup>139</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 31.

<sup>140</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012, p. 36-37.

menciona que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”<sup>141</sup>

O artigo 8º da Convenção Europeia de Direitos do Homem<sup>142</sup> possui a seguinte redação:

Direito ao respeito pela vida privada e familiar

1. Toda pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.
2. Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e constituir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar econômico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infrações penais, a proteção da saúde ou da moral ou a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros.

O artigo 11 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica)<sup>143</sup> dispõe:

1. Toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.
2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.
3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.

Diante dos princípios expostos, convém examinar o julgamento de dois casos pelas Cortes internacionais, que podem melhor ilustrar a sua aplicação no âmbito da relação de trabalho.

Em 25 de junho de 1997, a Corte Europeia de direitos humanos julgou o caso Halford contra o Reino Unido, autos de processo nº 20.605/92 em que uma empregada alegou que foi vítima de interceptação telefônica praticada pelo empregador. Como assistente-chefe da polícia, a Sra. Halford recebeu no seu escritório dois

<sup>141</sup> Adotada e proclamada pela Resolução 217-A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10/12/1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/documentos>>. Acesso em: 04/01/2012, e em PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12<sup>a</sup>. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 443 e 451.

<sup>142</sup> Adotada em Roma, em 4 de novembro de 1950, pelo Conselho da Europa, entrando em vigor em 3 de setembro de 1953. O texto contém inovações introduzidas pelo Protocolo nº. 11, que entrou em vigência em 1º de novembro de 1998. Disponível em: <[http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/7510566B-AE54-44B9-A163-912EF12B8BA4/0/POR\\_CONV.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/7510566B-AE54-44B9-A163-912EF12B8BA4/0/POR_CONV.pdf)>. Acesso em: 04/01/2012 e em PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**. 2<sup>a</sup>. ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 247-251.

<sup>143</sup> Adotada e aberta a assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica em 22/11/1969. Aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº. 27, de 25/09/1992, e promulgada pelo Decreto nº. 678, de 06/11/1992. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt>>. Acesso em: 04/01/2012, e em PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12<sup>a</sup>. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 446 e 609.

telefones, sendo um deles para uso privado e sem aviso de possibilidade de interceptação. Não foram impostas restrições para o uso dos telefones. Ela moveu processo contra a polícia com fundamento de que não lhe foi concedida promoção em razão de discriminação de gênero. Alegou que houve interceptação telefônica com intuito de obtenção de informações contra ela, a serem utilizadas em tal processo. Para efeitos do caso perante o Tribunal, o Reino Unido aceitou que a requerente tinha apresentado material suficiente para estabelecer uma probabilidade razoável de que as chamadas feitas dos telefones de seu escritório foram interceptadas.

O Tribunal, em consonância com a sua jurisprudência entendeu que as chamadas telefônicas efetuadas dos estabelecimentos comerciais podem estar albergadas pela proteção da vida privada e da correspondência previstos no artigo 8º, parágrafo 1º da Convenção Europeia de Direitos humanos. Considerando que não houve aviso de possibilidade de interceptação, o Tribunal firmou entendimento de que havia uma expectativa razoável de privacidade para tais chamadas. O Reino Unido foi condenado ao pagamento à requerente de 10.600 libras esterlinas por danos pecuniários e não pecuniários, bem como 25.000 libras esterlinas em relação aos custos e despesas.<sup>144</sup>

No caso Rotaru contra a Romênia, autos de processo nº 28.341/95, em julgamento em 04 de maio de 2000 perante a Corte Europeia de Direitos Humanos, o requerente alegou violação do seu direito ao respeito da sua vida privada em virtude de exploração e utilização pelo serviço de inteligência romeno de um arquivo contendo informações pessoais e também violação do seu direito de acesso a um tribunal. O Tribunal, no parágrafo 43 da decisão entendeu que o armazenamento de informações relativas à vida privada de um indivíduo num registro secreto e a divulgação de tais informações infringiram o artigo 8º, parágrafo 1º da Carta Europeia de Direitos Humanos. Consta da decisão também que não há nenhuma razão para excluir a noção de vida privada das atividades de natureza profissional ou de negócios.<sup>145</sup>

Assim, a não interferência na vida privada e a existência de condições justas e favoráveis de trabalho são princípios universais. A violação implicou inclusive a

---

<sup>144</sup> Disponível em: <<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=halford&sessionid=84753259&skin=hudoc-en>>. Acesso em: 05/01/2012.

<sup>145</sup> Disponível em: <<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=rotaru&sessionid=84753259&skin=hudoc-en>>. Acesso em: 05/01/2012.

condenação dos Estados membros perante a Comissão Europeia de Direitos Humanos. Os julgamentos indicam que é necessário encontrar o ponto de equilíbrio entre a não interferência na vida privada e na intimidade e o direito do empregador na fiscalização da prestação de serviços.

### **3 CONSTRUÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO NO BRASIL**

No presente capítulo será tratada a questão da construção doutrinária e jurisprudencial da proteção dos direitos de personalidade do empregado no Brasil, com enfoque no monitoramento da correspondência eletrônica, no monitoramento mediante circuito interno de televisão, bem como, no procedimento de revista.

#### **3.1 MONITORAMENTO DA CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA DO EMPREGADO**

Em consonância com o disposto pelo artigo 5º, inciso XII da Constituição da República Federativa do Brasil:

é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

O direito ao segredo das comunicações abrange o sigilo de qualquer tipo de comunicação, por cartas, telefonemas, telegramas, rádio, intranet e internet, sendo que decorre do direito à intimidade e é fundamentado na liberdade de expressão do pensamento.

A correspondência é presumidamente confidencial e, por isso, inviolável tanto para conhecimento como para divulgação do conteúdo. Assim, sem autorização prévia não é possível ter acesso à correspondência alheia. Celso Ribeiro Bastos<sup>146</sup> afirma que a inviolabilidade das correspondências “é sem dúvida um dos alicerces sobre os quais a liberdade humana se materializa”.

---

<sup>146</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 14ª. ed., São Paulo: Saraiva, 1992, p. 185.

A conversa direta e a conversa telefônica também estão protegidas da intromissão alheia. A violação ao direito de sigilo ocorre nos casos de escutas clandestinas. Convém destacar que o fato de um dos interlocutores gravar e fazer uso do seu diálogo não implica em violação ao sigilo das comunicações telefônicas.

É certo, no entanto, que nenhum direito pode ser exercido de modo absoluto. Assim, a atual Constituição da República Federativa do Brasil visou encontrar um modo de não impedir de maneira absoluta a utilização de meios que importem em violação da correspondência. Segundo Celso Ribeiro Bastos<sup>147</sup>, “parece haver mesmo muitas hipóteses em que o interesse social sobreleva ao particular”.

O texto constitucional exige a satisfação de quatro requisitos para permitir a violação da correspondência: a) a necessidade de se estar diante de uma comunicação telefônica; b) a existência de ordem judicial; c) que o procedimento obedeça à forma descrita em lei; d) que a finalidade seja para a investigação criminal ou a instrução processual.

Algumas pessoas, em razão do exercício de determinadas atividades ou profissões, têm o dever de não divulgar o segredo a elas revelado. A violação do segredo profissional pode importar o rompimento culposo do contrato de trabalho nos termos do artigo 482, “g”, da CLT.

As novas tecnologias e a intensidade da sua utilização podem implicar grande influência nas relações de trabalho. O uso da internet e a consequente troca de informações de forma quase instantânea alteraram as noções de tempo e espaço. Diante dessa nova realidade pretende-se analisar se é possível ao empregador monitorar a caixa postal eletrônica do empregado e seus acessos à internet.

O correio eletrônico é o modo de transmissão de mensagens à distância por meio de uma rede de comunicações acessada por computador. Mário Antônio Lobato de Paiva<sup>148</sup> afirma que o correio eletrônico é um mecanismo de transmissão que possui como características ser um meio eletrônico (utiliza meios eletrônicos de gestão e transporte), assíncrono (não necessita sincronia no envio e recepção de mensagem), ubíquo (permite acesso em diferentes lugares), digital (utiliza informações digitalizadas) e informático (está em relação com as tecnologias de informação), sendo suas principais

---

<sup>147</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 14<sup>a</sup>. ed., São Paulo: Saraiva, 1992, p. 185.

<sup>148</sup> PAIVA, Mário Antonio Lobato de. O e-mail no ambiente de trabalho (O uso social do e-mail). **LTr Suplemento Trabalho**, São Paulo, ano 38, n<sup>o</sup>. 069/02, p. 306.

vantagens a rapidez, confiabilidade na recepção e envio de mensagens, facilidade de arquivo, reenvio e integração com baixo custo.

O uso e a importância do e-mail são comprovados no mundo atual, sendo que, por exemplo, na França, o Código Civil em seu artigo 1316-3 dispõe sobre a força probatória do documento eletrônico nos mesmos termos do documento escrito em papel desde que seja possível a identificação do autor do documento e que o processo de geração do documento e de conservação garantam a sua integridade.<sup>149</sup>

Convém destacar que considerando que as caixas postais eletrônicas de uma empresa estão centralizadas no servidor do correio institucional é possível fisicamente ao empregador, a leitura das mensagens existentes na caixa postal de cada um dos empregados e também é possível materialmente controlar os acessos efetuados à internet.

Os empregadores, em geral, além da propriedade do equipamento, justificam o monitoramento da correspondência eletrônica com argumento de que é possível verificar eventual intenção do empregado de sobrecarregar o sistema, bem como, o envio de currículo para a procura de outro emprego ou o envio de mensagens, piadas ou outras utilizações não autorizadas. Também há o fundamento de combate ao desperdício de tempo no ambiente de trabalho<sup>150</sup>, o intuito de bloqueio de textos obscenos, “correntes” e acesso a “sites” de conteúdo pornográfico, além da vinculação do mau uso ao nome e à imagem da empresa. Ademais, o uso indevido do e-mail pelo empregado<sup>151</sup> pode causar prejuízos à imagem da empresa perante seus clientes e os consumidores.

---

<sup>149</sup> PAIVA, Mário Antonio Lobato de. O e-mail no ambiente de trabalho (O uso social do e-mail). **LTr Suplemento Trabalho**, São Paulo, ano 38, nº. 069/02, p. 306.

<sup>150</sup> O termo “cyberslacking” ou “cibervadiagem” no trabalho é utilizado para designar o procedimento de um empregado que no seu horário de trabalho usufrui para fins particulares, dos equipamentos de informática que a empresa oferece para si como instrumento de trabalho. A pesquisa denominada “Web@Work América Latina” realizada pela empresa de segurança “Websense” indica que em 2005 os brasileiros passaram 2,1 horas semanais do expediente navegando em “sites” de interesse pessoal, em 2006 eram 4,7 horas semanais e em 2007, 5,9 horas semanais. Os “sites mais” visitados eram: financeiros, incluindo serviços bancários, notícias, e-mails pessoais, blogs, programas para ligações telefônicas via internet (Skype) e programas de mensagens instantâneas. Disponível em: TV PUC SÃO PAULO: Cibervadiagem na hora do trabalho triplica no Brasil. <<http://tv.pucsp.br/mm/?p=456>>. Acesso em: 06/02/2012.

<sup>151</sup> Quanto a tal questão cumpre destacar que nos termos da Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal: “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

### 3.1.1 A violação do conteúdo das mensagens eletrônicas. O direito à intimidade do empregado frente ao direito de propriedade do empregador

Inicialmente cumpre perquirir se a violação do conteúdo das mensagens eletrônicas do empregado é vedada pelo direito à inviolabilidade das comunicações (inciso XII, do artigo 5º da CRFB) e pela proteção à intimidade (inciso X, do artigo 5º da CEFB) ou mesmo se diante do direito à propriedade (inciso XXII, do artigo 5º da CRFB) o poder de fiscalização do empregador é ilimitado.

### 3.1.2 A equiparação do e-mail à correspondência postal

Ernesto Lippmann<sup>152</sup> sustenta que o e-mail está protegido pelo mesmo sigilo destinado às cartas fechadas, nos termos do artigo 5º, inciso XII da CRFB.

Sandra Lia Simón<sup>153</sup> entende que não é possível atribuir ao e-mail a característica de carta. Sustenta que a carta é palpável, enquanto o e-mail é virtual. Assim, o e-mail não estaria protegido pelo direito à inviolabilidade da correspondência. Esclarece que o fato de não ter identidade com a comunicação postal não deixa o correio eletrônico desprotegido, sendo que o enquadramento legal é fundamentado no sigilo da comunicação de dados (artigo 5º, inciso XII da CRFB).

Arion Sayão Romita<sup>154</sup> defende que a denominação “correio eletrônico” não pode ser entendida como modalidade de correspondência postal, até porque não definido como tal em legislação específica. Assim, a proteção constitucional ao sigilo de correspondência não se aplica ao chamado correio eletrônico. Da mesma forma que Sandra Lia Simón, Romita entende que em tese, os e-mails enviados ou recebidos pelo empregado estariam protegidos pelo sigilo de comunicação. Salienta, no entanto que a proteção não é absoluta e que admite restrições, como ocorre em todas as hipóteses em que se configurar existente a colisão de direitos e de liberdades.

---

<sup>152</sup> LIPPMANN, Ernesto. Do direito à privacidade do empregado, nos tempos da internet. **Revista LTr**, São Paulo, v. 62, n.º. 4, p. 483-484, abril 1998.

<sup>153</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 158-159.

<sup>154</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 316-317.

Mantovani Jr<sup>155</sup> da mesma forma ressalta que a troca de mensagens por e-mail não se enquadra nas disposições legais que regulam o serviço postal. Sustenta que a Lei nº 6.538/78<sup>156</sup>, no artigo 2º dispõe sobre a exploração exclusiva dos serviços postais pela União ou empresa pública vinculada ao Ministério das Comunicações. Assim, o serviço postal é de prestação obrigatória e exclusiva da União, enquanto a internet é uma rede mundial de comunicação.

O estudo sobre o monitoramento dos e-mails dos empregados reside assim, na análise de existência ou não de violação à intimidade do empregado, e não no sigilo das correspondências.

### 3.1.3 A regulamentação do acesso à internet e do uso do correio eletrônico

Segundo Arion Sayão Romita<sup>157</sup> é inútil a inserção de cláusula contratual autorizando o empregador a fiscalizar a utilização do computador pelo empregado porque o controle patronal sobre a atividade do empregado deriva do poder de direção expressamente previsto por lei (artigo 2º da CLT).

Considerando, entretanto o princípio da boa-fé objetiva, que se aplica às relações de trabalho, prevalece quanto à questão, entendimento em sentido diverso. Assim, para a harmonia nas relações de trabalho é fundamental que as regras estejam claras tanto para os empregados quanto para o empregador.

Neste sentido, Alejandro Castello<sup>158</sup> sustenta que há necessidade de regulamentação de medidas de controle e vigilância, pois o empregador tem interesse em proteger seus bens e as informações que a empresa possui quanto aos fornecedores e clientes.

---

<sup>155</sup> MANTOVANI JR, Laert; SILVA, Leda Maria Messias da. O direito à intimidade do empregado e à possibilidade do monitoramento de *e-mails* por parte do empregador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, nº. 07, p. 823-824, jul. 2009.

<sup>156</sup> BRASIL. Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978. Dispõe sobre os Serviços Postais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 jun. 1978. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6538.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6538.htm)>. Acesso em: 02/01/2012.

<sup>157</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 318.

<sup>158</sup> CASTELLO, Alejandro. Aplicación en la empresa de nuevas tecnologías: limites del poder de control de empleador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 36, nº. 67, p. 622, jul./dez. 2011.

Para Mário Antônio Lobato de Paiva<sup>159</sup>, o empresário deve aceitar o que denomina “direito ao uso social do e-mail”, pois, deve-se reconhecer que o trabalhador tem direito a uma comunicação externa durante o horário de trabalho. Sustenta que deverá existir uma comunicação prévia ao empregado para a realização da vasculha do e-mail, sendo que para garantir transparência ao procedimento deverá estar presente um representante sindical e deve haver proporcionalidade no procedimento que busca o nexo causal, a prática abusiva e a sanção aplicável.

Para Sérgio Ricardo Marques Gonçalves<sup>160</sup> se o empregador pode normatizar o uso pelos empregados, dos veículos da empresa, também pode fazê-lo em relação ao tráfego na internet e o envio e recebimento de e-mails.

Segundo Sandra Lia Simón<sup>161</sup>, a solução mais adequada para a questão é a introdução de uma cláusula contratual que permita à empresa a verificação dos e-mails dos empregados.

Marcos Neves Fava<sup>162</sup> destaca que um elemento fundamental para o desenvolvimento da dinâmica do contrato está na informação. Assim, o empregado deve ser prévia e claramente avisado sobre os limites de utilização das ferramentas de trabalho, bem como, das estratégias, filmagens, gravações telefônicas, rastreamento eletrônico, que serão utilizados pelo empregador para a fiscalização do seu empreendimento.

Joana Zago Carneiro<sup>163</sup> sustenta que em homenagem à boa-fé contratual, o empregador deve informar ao empregado, no contrato de trabalho, normas coletivas ou regulamentos internos da empresa, as regras de uso da internet, qual a conduta a ser adotada nas comunicações eletrônicas, as responsabilidades dos trabalhadores quanto ao sigilo dos dados relativos à empresa. Ressalta que assim evita-se a expectativa de privacidade pelo empregado, mantendo-se o respeito à sua dignidade e conciliando a segurança com um ambiente de trabalho agradável e produtivo.

---

<sup>159</sup> PAIVA, Mário Antonio Lobato de. O e-mail no ambiente de trabalho (O uso social do e-mail). **LTr Suplemento Trabalho**, São Paulo, ano 38, nº. 069/02, p. 307-308.

<sup>160</sup> GONÇALVES, Sérgio Ricardo Marques. **E-mail x empregados: é legal o monitoramento pela empresa?** Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2509>>. Acesso em: 30/01/2012.

<sup>161</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 162.

<sup>162</sup> FAVA, Marcos Neves; PEDROSO, Eliane Aparecida da Silva. Direitos da personalidade: novo código civil e repercussões no direito do trabalho. **Síntese**, São Paulo, nº. 37, p. 28-39, 2003.

<sup>163</sup> CARNEIRO, Joana Zago. O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, nº. 127, p. 90, set. 2007.

Leda Maria Messias<sup>164</sup> ressalta que as regras devem ficar claras, e o melhor é que se estabeleça em regulamento da empresa se é possível a utilização do equipamento de trabalho para fins particulares. Entende que é possível tolerar e controlar (com a utilização de programas de produtividade) o uso, de forma moderada para acessos a “sites” de bancos para pagamentos ou outras finalidades menos úteis, desde que eventuais. Ressalta que para o bloqueio de acesso a “sites” não é necessário o aviso aos empregados porque o material pertence ao empregador, sendo dele a decisão sobre o que disponibilizar.

Assim, entende-se que o empregador tem o direito de regulamentar a utilização do correio eletrônico nos equipamentos que lhe pertencem, estabelecendo ao empregado esclarecimentos sobre a possibilidade ou não de acesso à internet, envio de mensagens (em correio eletrônico particular ou corporativo) e verificação para fins particulares, horários e eventuais limites.

Cabe ao empregador, portanto, estabelecer regras claras com intuito de conscientizar os empregados que o computador e consequente uso do correio eletrônico e acesso à internet são ferramentas de trabalho e não um instrumento para lazer e uso pessoal. Incumbe ao empregador, então, simplesmente proibir ou estabelecer limites e regras para a utilização do correio eletrônico e internet para fins pessoais, não sendo possível, no entanto, a prática de atos ilícitos e de atos que causem danos a terceiros.

O empregador pode e deve alertar o empregado sobre o uso da internet durante a jornada de trabalho, entretanto, como já exposto, há entendimento de não ser admissível qualquer intromissão do empregador nos e-mails do empregado e também o rastreamento dos endereços visitados.

Para fins de ilustração em relação ao direito espanhol, José Ramón Agustina Sanllehí<sup>165</sup> menciona o julgamento do caso “Coruñesa de Etiquetas” em 26/09/2007 pelo Tribunal Supremo, “sala de lo social”.

Quanto a tal julgamento consta que o gerente de determinada empresa trabalhava em um escritório cuja porta não tinha chaves, que dispunha de um computador sem senha de acesso e com conexão à internet. Considerando que houve

---

<sup>164</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de *e-mails* e sites, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregado – abrangência e limitações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, nº. 01, p. 70, jan. 2006.

<sup>165</sup> AGUSTINA SANLLEHÍ, José Ramón. **Privacidade del trabajador versus deberes de prevención del delito em la empresa**. Serie Europa América. Madrid: Edisofer, 2009, p. 104-112.

problemas no computador foi chamado um técnico de informática. O profissional constatou a existência de falhas no computador em virtude de vírus decorrentes na navegação por páginas pouco seguras da internet. Na presença do proprietário da empresa comprovou-se a existência de uma pasta de arquivos temporários com antigos acessos a páginas pornográficas. As investigações foram feitas sem a presença de nenhum empregado. O computador foi levado para conserto e depois de devolvido à empresa foi realizada a mesma operação de investigação na presença de representantes dos empregados.

O autor<sup>166</sup> cita que a decisão possui o elemento de transcendência para fins de resolver alguns aspectos contraditórios da doutrina, mas não guarda efeito vinculante. A sentença limita-se a estabelecer critérios para os controles motivados por uma finalidade de fiscalização da prestação de serviços e da produção do trabalhador.

Na decisão, o Tribunal Supremo espanhol fez menção à dignidade humana e também ao respeito à intimidade. Entendeu-se que havia um hábito social generalizado de se tolerar no local de trabalho, o uso da internet para fins particulares e que em observância à boa-fé, o empregador deveria estabelecer previamente regras de uso da internet, constando eventuais proibições absolutas ou parciais. Apenas se o trabalhador tivesse utilizado a internet além dos limites estabelecidos pelo empregador, ao ser rastreado não poderia alegar violação a uma expectativa razoável de intimidade.

Assim, o Tribunal Supremo espanhol concluiu que como não havia norma do empregador proibindo o uso da internet para fins particulares, a empresa não poderia ter recolhido as informações em pasta de arquivos temporários por implicar violação ao direito de intimidade do trabalhador.<sup>167</sup>

O presente caso demonstra que é fundamental na relação de trabalho, que os limites do uso da internet sejam fixados de forma clara.

Admitida, a possibilidade de estabelecimento de regulamentos pelo empregador, para esclarecer os empregados, cumpre-se analisar a denominada “cláusula de invasão de privacidade”.

É certo que o avanço da tecnologia é utilizado pelo empregador e possibilita o aumento de controle sobre o trabalhador, independente da presença física. Neste

---

<sup>166</sup> AGUSTINA SANLLEHÍ, José Ramón. **Privacidade del trabajador versus deberes de prevención del delito em la empresa**. Serie Europa América. Madrid: Edisofer, 2009, p. 104-112.

<sup>167</sup> *Idem*.

contexto convém destacar que cada vez mais o empregado está em situação de ver violada a sua intimidade, pois já no ato da contratação fornece todos os dados pessoais ao empregador. Em momento posterior, a utilização do computador permite ao empregador conhecer as informações pessoais armazenadas no equipamento, o conteúdo das correspondências eletrônicas enviadas e recebidas, os sites visitados e ainda, o registro do uso de equipamento, tempo gasto e quantidade de serviço produzido.

Quando o empregado assina termo autorizando o empregador a monitorar mensagens enviadas ou recebidas pelo correio eletrônico e as ligações telefônicas, está configurada a denominada cláusula de invasão de privacidade. Embora seja discutível a possibilidade de tal cláusula, convém examinar no caso concreto se a obtenção de tal autorização não decorreu de ato de coação ou mesmo de sujeição às regras impostas pelo empregador para a admissão do candidato à vaga de emprego.

Como regra geral, a cláusula de invasão de privacidade em relação ao e-mail pessoal (e não o corporativo) não pode ser admitida, sob pena de ferir os direitos de personalidade e de proteção à intimidade dos empregados. Neste sentido, Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo Coelho<sup>168</sup> entendem ser inconstitucional e abusiva a cláusula contratual em que o empregado renuncia o direito à privacidade do correio eletrônico.

Ernesto Lippmann<sup>169</sup> sustenta que como regra geral a “cláusula da invasão da privacidade” não pode ser tolerada. Somente em casos excepcionais e devidamente motivados, tal cláusula pode ser considerada lícita. Cita como exemplos áreas onde o controle das correspondências e dos telefonemas é lícita e visa a proteção dos empregados, como mesa de valores de um banco e para os operadoras de telemarketing. Deve-se levar em conta que a caracterização da situação como vexatória ou constrangedora gera direito à reparação de danos.

---

<sup>168</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Luciano Augusto de Toledo. E-mail do empregado – limites ao poder diretivo do empregador sob a óptica do novo código civil. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord). **O impacto do novo código civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 201.

<sup>169</sup> LIPPMANN, Ernesto. Do direito à privacidade do empregado, nos tempos da internet. **Revista LTr**, São Paulo, v. 62, nº. 4, p. 484-485, abril 1998.

Segundo Mauro César Martins de Souza<sup>170</sup>, seria interessante adotar uma política de comunicação eletrônica, com anuência expressa e por escrito dos empregados, contendo os seguintes elementos: a) declaração de que a rede computacional é de propriedade da empresa; b) garantia do direito de monitorar e interceptar o correio eletrônico; c) declaração de que a correspondência eletrônica pode não ser apagável; d) proibição da transmissão de declarações sexualmente ofensivas, agressivas ou difamatórias; e) proibição de cópia, distribuição ou impressão de material protegido por direitos autorais; f) proibição do uso da rede para atividades não relacionadas com o trabalho, atividades ilegais ou que interfiram no trabalho de outras pessoas.

Ressalta-se que a Lei nº 12.551/11<sup>171</sup> modificou a redação do artigo 6º da CLT, para equipar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Assim, instaurou-se uma polêmica sobre o direito às horas extras na hipótese de utilização de aparelhos celulares, “pagers”, computadores e “tablets” pelo empregado, além do horário estipulado e fora das dependências da empresa empregadora.

Considerando tratar-se de legislação recente, há dúvidas sobre o posicionamento a ser seguido pelos Tribunais do Trabalho, sendo dois os entendimentos possíveis.

Para a primeira linha de posicionamento, a citada Lei em nada altera o entendimento sedimentado na Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, que considera que o uso do celular ou de outros meios telemáticos, fora do horário de trabalho, não gera direito às horas de sobreaviso porque o empregado não tem cerceado o direito de locomoção. Assim, a Lei nº 12.551/11 não teria trazido a possibilidade de remuneração de horas extras decorrentes da utilização de tais equipamentos fora do horário de trabalho, pois regulou o “teletrabalho” e nada mencionou sobre controle de jornada.

---

<sup>170</sup> SOUZA, Mauro Cesar Martins de. E-mail (...NET) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado. **Revista LTr**, São Paulo, ano 64, jul. 2000, p. 867.

<sup>171</sup> BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm)>. Acesso em: 12/02/2012.

Para uma segunda linha de entendimento, a Lei nº 12.551/11 equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela exercida por meios pessoais e diretos. A utilização pelo empregado, dos citados equipamentos tecnológicos fora do horário e do local trabalho geraria direito a horas extras.

Assim sendo, para as hipóteses em que o trabalho se realiza totalmente à distância, ou mesmo para as situações em que o empregador permite o acesso aos sistemas da empresa além do “horário de expediente”, existe mais um argumento para que se indique ao empregado as condições e limites da utilização dos equipamentos de trabalho, inclusive sobre a internet, de modo a fazer prevalecer a boa-fé objetiva<sup>172</sup> e repelir o abuso de qualquer das partes.

### 3.1.4 A tese da inadmissibilidade de monitoramento

Há entendimentos de que o e-mail é inviolável, pois, protegido constitucionalmente pelo sigilo de correspondência e proteção à intimidade. Assim, o poder diretivo do empregador exercido para fiscalizar o serviço sucumbe diante do direito do empregado à intimidade.

Os defensores de tal posicionamento não admitem em hipótese nenhuma a cláusula de invasão de privacidade e sustentam que a questão da violação de e-mails está vinculada ao assédio moral porque tal mecanismo é utilizado para tornar vulnerável a identidade do trabalhador.

Segundo os doutrinadores que não admitem a possibilidade de monitoramento da correspondência eletrônica do empregado, o direito à intimidade e à vida privada é inerente ao ser humano e por isso, preexistente ao vínculo empregatício. Assim, o fato de o empregado estar subordinado ao empregador e de o último deter o poder diretivo não justifica a ineficácia da tutela à intimidade e à vida privada no local

---

<sup>172</sup> No artigo 442 do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10/01/2002) que entrou em vigência em 11/01/2003, consta, a cláusula geral da boa-fé: “Art. 442. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Do ponto de vista jurídico analisa-se a conduta da pessoa para comprovar se seus atos coincidem ou não com os valores vigentes na comunidade. A boa-fé é exigível tanto do empregado como do empregador. Neste sentido, cf. BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 41; PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª. ed., São Paulo: LTr, 2000, p. 425.

de trabalho. Aduzem que a subordinação não significa sujeição ou submissão pessoal do empregado.

Neste sentido, Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo<sup>173</sup> sustentam que com fulcro nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da CRFB), e da intimidade e da privacidade do empregado (artigo 5º, inciso X da CRFB), bem como, observados os princípios da função social do contrato, vedação ao abuso de direito e boa-fé objetiva, o empregador não pode ter acesso ao conteúdo do correio eletrônico dos seus empregados quando estes utilizam os equipamentos de informática da empresa para troca de mensagens, ainda que elas sejam de cunho particular. Ressaltam que a delimitação e a organização dos objetivos das empresas não podem ser confundidas com a interferência na vida privada do empregado, bem como, que não é razoável que o direito de propriedade do empregador prevaleça sobre o direito à intimidade e à privacidade do empregado.

Em consonância com Antônio Silveira Neto<sup>174</sup>, a privacidade do empregado não se restringe à proteção fora da empresa, mas também compreende o ambiente de trabalho. Assim, visando garantir o desenvolvimento da personalidade humana, o exercício da liberdade de pensamento e expressão, a privacidade do trabalho deve ser preservada de maneira integral.

O mencionado autor alega que não prevalecem argumentos no sentido de que o equipamento é de propriedade do empregador e que o fato de mensagens terem sido geradas em tal aparelho desnaturam o caráter privado da correspondência. Para fundamentar seu posicionamento cita as seguintes comparações: a) os banheiros instalados no estabelecimento empresarial são de propriedade da empresa, mas, não se admite que o empregador instale câmeras para vigiar a atividade do empregado naqueles locais; b) os telefones e respectivas linhas são da empresa e o uso deve ser destinado ao serviço, mas, não se admite a utilização de escutas telefônicas sem a autorização judicial. Sustenta que o direito de propriedade e o poder de direção do empregador não podem justificar o desrespeito à privacidade do trabalhador.

---

<sup>173</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Luciano Augusto de Toledo. E-mail do empregado – limites ao poder diretivo do empregador sob a óptica do novo código civil. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord). **O impacto do novo código civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 195-199.

<sup>174</sup> SILVEIRA NETO, Antônio; PAIVA, Mário Antonio Lobato de. **A Privacidade do Trabalhador no Meio Informático**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=4292>>. Acesso: em 30/01/2012.

Ainda, de acordo com Antônio Silveira Neto:<sup>175</sup>

O monitoramento do e-mail do empregado impede o exercício do direito à liberdade de expressão, do direito à crítica e até de reflexão sobre as condições de trabalho. De sorte que, a interceptação das mensagens impede que o trabalhador possa discutir, com os demais as formas de desempenho das funções, os desgostos com os superiores, a desconfiança de uma prática ilícita e a reivindicação por melhores condições de trabalho. Permitir o acesso ao conteúdo das mensagens é exigir um comportamento dócil e conformista do empregado diante do órgão empresarial, que nos tempos atuais tem por obrigação atuar de maneira ética e de acordo com uma finalidade social que não se resume a consecução do lucro, puro e simples. O monitoramento irrestrito do conteúdo das mensagens eletrônicas conduz a um controle abusivo sobre a personalidade do trabalhador.

Para os citados doutrinadores, no conflito entre o direito de propriedade do empregador e do direito à intimidade e à vida privado do empregado, sempre prevalecem os últimos.

### 3.1.5 A tese da admissibilidade de monitoramento

Há, entretanto, entendimentos no sentido de que tal proteção deve ser observada com certa cautela e que o poder de fiscalização decorrente do direito de propriedade confere ao empregador o direito de monitoramento da correspondência eletrônica.

Os defensores de tal posicionamento justificam seu pensamento com argumentos de que o endereço eletrônico, embora personalizado, não pode ser utilizado como endereço pessoal sob pena de atrapalhar o desenvolvimento do trabalho, até porque em interpretação ao artigo 458, § 2º da CLT constitui ferramenta de trabalho. Também fazem referência a pesquisas indicando que grande parte dos empregados utiliza o e-mail para assuntos alheios ao trabalho e inclusive acessam a internet para fins de jogos, planejamento de viagens, procura de outros empregos, conversas e namoros em chats, visitas a sites pornográficos. Alegam ainda, que o monitoramento é necessário para proteger o patrimônio do empregador, impedir a divulgação de informações sigilosas e evitar o mau uso dos equipamentos porque o empregador é responsável pelos atos de seus empregados perante terceiros.

---

<sup>175</sup> SILVEIRA NETO, Antônio; PAIVA, Mário Antonio Lobato de. **A Privacidade do Trabalhador no Meio Informático**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=4292>>. Acesso: em 30/01/2012.

Neste sentido, segundo Romita<sup>176</sup> não é permitido o uso do computador fora das hipóteses em que houve permissão do empregador. Assim, mesmo a transmissão de correspondências eletrônicas que não contenham nenhum caráter moralmente inaceitável implicará no mau uso do equipamento de trabalho, constituindo mau procedimento passível de dispensa por justa causa nos termos do artigo 482, alínea “b” da CLT.

O mesmo autor<sup>177</sup> sustenta que a invocação da dignidade da pessoa humana concretizada na inviolabilidade da correspondência e comunicações do empregado, não é admissível porque não se presta para acobertar a prática de faltas disciplinares ou mesmo possíveis crimes. Expõe que a função social do contrato (artigo 421 do Código Civil) exige que o empregado cumpra fielmente as obrigações assumidas. Tais obrigações são regidas pelos princípios da execução de boa-fé e da confiança recíproca, o que implica os deveres de lealdade, fidelidade e obediência.

Para Joana Zago Cordeiro<sup>178</sup> em relação ao e-mail corporativo, a possibilidade de monitoramento encontra-se no próprio conceito de livre iniciativa. Expõe que se observada a função social, o empregador tem o livre exercício de gerir a empresa sem a interferência do Estado. A má utilização do e-mail corporativo constitui abuso de direito com quebra de confiança inerente ao contrato de trabalho. Assim, o empregado pode afetar a concretização da função social da empresa<sup>179</sup>, prejudicar terceiros e colocar a empresa em situação complicada perante o mercado econômico, abalando a sua saúde financeira. Sustenta a possibilidade absoluta do monitoramento do e-mail corporativo.

Para os citados doutrinadores, prevalece o direito de propriedade do empregador, pois há abuso dos empregados na utilização da ferramenta de trabalho para fins particulares.

---

<sup>176</sup> ROMITA, Arion Sayão. Uso indevido do correio eletrônico como justa causa para a Despedida. **Repertório de Jurisprudência IOB**, São Paulo, v. 2, nº. 15, p. 421, 1ª quinzena ago. 2002.

<sup>177</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 316-317.

<sup>178</sup> CARNEIRO, Joana Zago. O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, nº. 127, p. 92-95, set. 2007.

<sup>179</sup> A autora explica que “a função social da propriedade consiste num poder-dever do proprietário, na medida em que ele deve dar à propriedade uma finalidade que corresponda aos interesses da coletividade, adequando, para tanto, seus interesses individuais”. A função social da empresa implica fazer com que o crescimento econômico da empresa e do mercado gere desenvolvimento social.

### 3.1.6 A tese da admissibilidade de monitoramento mediante observância de determinadas condições

Para uma terceira parte da doutrina é certo que nem o direito à intimidade do empregado e nem mesmo do direito de propriedade do empregador podem ser exercidos de forma irrestrita.

Emília Simeão Albino Sako<sup>180</sup> expõe que em regra, a instalação de programas de controle, mesmo que procedidos de informação detalhada ao trabalhador de possibilidade de monitoramento, não está em conformidade com os ditames do texto constitucional porque fere o segredo das comunicações (artigo 5º, XII da CRFB) e vulnera o direito à intimidade (artigo 5º, X da CRFB). Ressalta, entretanto que como o empregador possui direito à livre iniciativa (artigo 1º, IV da CRFB) e o direito da condução da atividade econômica (artigo 2º da CLT) não é possível estabelecer a impossibilidade absoluta de controle das navegações da internet e das mensagens eletrônicas do trabalhador. Defende que o controle é tolerável apenas em situações excepcionais, como na verificação de eventual conduta ilícita ou abusiva do empregado em caso de utilização dos instrumentos informáticos para prática de atos que configurem assédio moral<sup>181</sup> e/ou sexual, espionagem industrial e remessas de mensagens com conteúdo pornográfico.

Para Alexandre Agra Belmonte<sup>182</sup>, o posicionamento de que o direito à intimidade impede que o empregador possa monitorar os e-mails de seus empregados não pode ser tido como absoluto. Sustenta que o direito à intimidade do empregado pode ceder se ficar constatado que partiu de equipamento da empresa: a disseminação de um vírus de computador, a divulgação de informações sigilosas, a distribuição de fotos pornográficas ou ainda, se a empresa receber a informação do suporte técnico de

---

<sup>180</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. Uso laboral do correio eletrônico e internet. Controle patronal indevido ou abusivo. Lesão aos direitos fundamentais de segredo das comunicações e privacidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 35, nº. 65, p. 704-710, jul./dez. 2010.

<sup>181</sup> Neste sentido cf. VILLATORE, Marco Antônio César; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Palavras e expressões dicionarizadas podem coibir, no trabalho, provável assédio moral nas mensagens eletrônicas. In: XVIII Encontro Nacional do CONPEDI, 2009, Maringá. **Anais do XVIII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2009. p. 2615-2629. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/anais/36/04\\_1237.pdf](http://www.conpedi.org.br/anais/36/04_1237.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

<sup>182</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 77.

que a rede fica congestionada sem motivo aparente, se há suspeita de uso indevido da rede em horário de serviço para fins particulares.

O mesmo autor<sup>183</sup> faz a distinção entre o e-mail institucional e o e-mail pessoal. Alega que caso o empregado faça uso do e-mail particular no horário de trabalho, é possível o monitoramento formal, ou seja, o empregador tem a possibilidade de bloquear ou proibir o acesso através de seu equipamento. Não admite, no entanto, o controle material, ou seja, o conhecimento do conteúdo das mensagens pelo empregador sem a autorização do empregado. Isto porque o e-mail particular tem caráter pessoal e é inviolável. O autor alega ainda que se constatado o número abusivo de mensagens enviadas ou recebidas com fins aparentemente não institucionais, pode o empregador solicitar explicações ao empregado ou requerer autorização judicial para o acesso à caixa postal do empregado.

Quanto ao acesso à internet em equipamento do empregador, o autor sustenta a possibilidade do controle formal com intuito de verificar se a utilização é para fins diversos da necessidade de serviço. No tocante ao e-mail institucional alega ser possível o monitoramento formal e material.

Mantovani Jr<sup>184</sup> também faz a distinção entre e-mail pessoal e e-mail corporativo. Sustenta ser possível a fiscalização apenas nos e-mails corporativos, e ainda assim, desde que seja dada ciência ao trabalhador. Quanto aos e-mails pessoais dos empregados entende ser inadmissível o conhecimento pelo empregador mesmo que tenha sido utilizado o computador da empresa.

Mauro César Martins de Souza<sup>185</sup> reconhece que o fator de segurança e o direito de monitoramento não são absolutos e confrontam com o direito de privacidade dos usuários, entretanto, aduz que o correio eletrônico é uma ferramenta de trabalho dada pelo empregador ao empregado para a realização do trabalho e que, portanto, sobre ele incide o poder de direção do empregador e, conseqüentemente, o direito de fiscalizar seu uso pelo empregado. Sustenta ainda, que os endereços eletrônicos gratuitos ou

---

<sup>183</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 77.

<sup>184</sup> MANTOVANI JR, Laert; SILVA, Leda Maria Messias da. O direito à intimidade do empregado e à possibilidade do monitoramento de *e-mails* por parte do empregador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, nº. 07, p. 825, jul. 2009.

<sup>185</sup> SOUZA, Mauro Cesar Martins de. E-mail (...NET) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado. **Revista LTr**, São Paulo, ano 64, jul. 2000, p. 867.

particulares, se acessados no local de trabalho também podem ser monitorados pelo empregador.

Para Sérgio Ricardo Marques Gonçalves<sup>186</sup>, a internet não é um ambiente sem regras ou diferente do mundo real. Sugere que se imagine as seguintes situações: a) em que os empregados divulgassem o endereço comercial como sendo o pessoal para correspondência e que diariamente recebessem cartas e encomendas no local de trabalho; b) em que os empregados pudessem mandar, da empresa e as expensas desta, suas cartas e encomendas. Todos os dias, seus empregados chegariam até a portaria e colocariam envelopes e pacotes lá para serem postados e enviados pela empresa (que pagaria inclusive os selos) para qualquer parte do mundo. Conclui que certamente haveria grandes transtornos e riscos para o empregador, além da perda da produtividade dos empregados e que diante de tal comparativo não é possível aceitar o envio de e-mails não relacionados ao trabalho durante o expediente. Diante de tal situação salienta ser necessário regular e restringir o uso da internet durante o horário de trabalho, sem, no entanto, ferir os direitos de liberdade e de privacidade dos empregados.

Sandra Lia Simón<sup>187</sup> aduz que se o empregador permite o acesso à internet para assuntos particulares, deve respeitar a intimidade e a vida privada dos empregados. Salienta ser possível uma fiscalização e um controle direto se o empregador tiver suspeita de que a internet está sendo utilizada pelo empregado de forma abusiva a interferir na execução do trabalho ou a colocar em risco o bom nome da empresa, bem como, no caso de acesso a sites ilegais, como os que veiculam pornografia infantil. Menciona que nos casos citados, o controle é fundamentado no direito de propriedade, e que as liberdades públicas não se prestam a acobertar atividades irregulares ou ilícitas.

Quanto aos e-mails, a autora, sustenta que se o empregador forneceu um computador ao empregado, entende-se que o equipamento é fundamental ao serviço e assim, pode checar as mensagens eletrônicas recebidas e enviadas pelos trabalhadores, na qualidade de terceiro interessado. Defende, entretanto, que se a empresa permite que o correio eletrônico seja utilizado para fins particulares, em eventual checagem, as mensagens de tal natureza deverão ser poupadas. Aduz ainda, que mesmo os e-mails

---

<sup>186</sup> GONÇALVES, Sérgio Ricardo Marques. **E-mail x empregados: é legal o monitoramento pela empresa?** Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2509>>. Acesso em: 30/01/2012.

<sup>187</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado.** São Paulo: LTr, 2000, p. 157-162.

particulares dos trabalhadores eventualmente podem ser verificados, desde que haja fundado receio de atividades irregulares ou ilícitas.

Segundo Estevão Mallet<sup>188</sup> se o empregado sabe antecipadamente que o meio de comunicação não é reservado e que pode estar sujeito à fiscalização, e mesmo assim o utiliza, ele não pode invocar a proteção à intimidade. O autor entende que neste caso, o empregado consentiu com a quebra da intimidade, que atua como pré-excludente de ilicitude, independentemente de prévia autorização judicial.

Mário Antônio Lobato de Paiva<sup>189</sup> também faz a distinção entre o correio proporcionado pela empresa e o correio particular. Expõe que o correio corporativo deve ser usado exclusivamente para fins profissionais, pois trata-se de ferramenta de trabalho de propriedade da empresa. Quanto ao correio institucional sustenta que a empresa detém a faculdade de monitoramento, desde que o controle se limite a comprovar a utilização do instrumento de trabalho para o fim a que se destina. Ressalta, no entanto que deve se manter a privacidade das mensagens, e quanto ao correio particular do empregado, qualquer intromissão pode ser considerada como vulneração dos direitos fundamentais.

O citado autor<sup>190</sup> sustenta que devemos afastar posições radicais, ou seja, não afirmar que o empresário em nenhum momento possa acessar o e-mail dos empregados e também não afirmar que por ser um instrumento de trabalho o e-mail tem que estar em todo o caso à disposição do empregador. Sugere a tentativa de se buscar um equilíbrio entre os direitos envolvidos.

Para tais doutrinadores, não há prevalência absoluta do direito de propriedade do empregador e nem do direito à intimidade e à vida privada dos empregados. Assim, faz-se necessária uma ponderação que envolve o juízo de razoabilidade na relação de trabalho.

---

<sup>188</sup> MALLET, Estevão. Direitos da personalidade e direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 68, n.º 11, p. 1312-1313, nov. 2004.

<sup>189</sup> PAIVA, Mário Antonio Lobato de. O monitoramento pelo empregador do correio eletrônico. **Repertório de Jurisprudência IOB**, São Paulo, v. 2, n.º 15, p. 418, 1ª quinzena ago. 2002.

<sup>190</sup> PAIVA, Mário Antonio Lobato de. O e-mail no ambiente de trabalho (O uso social do e-mail). **LTr Suplemento Trabalho**, São Paulo, ano 38, n.º. 069/02, p. 307-308.

### 3.1.7 Autorização judicial para interceptação de dados eletrônicos

Ernesto Lippmann<sup>191</sup> defende que quanto à transmissão de dados aplica-se a Lei nº 9.296, de 24/07/1996<sup>192</sup>. Assim, para a interceptação de dados, ainda que relativos à comunicação na rede da empresa deve haver prévia autorização judicial.

Leda Maria Messias<sup>193</sup> defende que se o empregador tolera a utilização do equipamento para fins particulares de forma expressa, ou se houver omissão por parte do empregador, se restar configurada suspeita do mau uso do equipamento pelo empregado, deve o empregador requerer “auxílio judicial” para não desrespeitar a intimidade do empregado.

Oliveira Neto e Coelho<sup>194</sup> ressaltam que a autorização judicial para a violação do sigilo de correspondência está restrita aos processos criminais, nos próprios termos da Lei nº 9.296/1996. Assim, não se aplica ao processo do trabalho, e eventual prova decorrente de violação do e-mail do empregado, em reclamação trabalhista, seria ilícita.

### 3.1.8 A solução do conflito entre os princípios

A situação da possibilidade do monitoramento da utilização da internet e do correio eletrônico do empregado implica o confronto de princípios, a saber: a) o princípio da inviolabilidade da correspondência e de dados, e da vida privada do empregado e b) o princípio da propriedade privada e do poder diretivo do empregador.

---

<sup>191</sup> LIPPMANN, Ernesto. Do direito à privacidade do empregado, nos tempos da internet. **Revista LTr**, São Paulo, v. 62, nº. 4, p. 483-484, abril 1998.

<sup>192</sup> O artigo 1º e parágrafo único da Lei nº 9.296 de 24/07/1996 dispõem: “Art. 1º A interceptação de comunicações telefônicas, de qualquer natureza, para prova em investigação criminal e em instrução processual penal, observará o disposto nesta Lei e dependerá de ordem do juiz competente da ação principal, sob sigilo de justiça. Parágrafo único. O disposto nesta Lei aplica-se à interceptação do fluxo de comunicações em sistemas de informática e telemática”.

<sup>193</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de *e-mails* e sites, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregado – abrangência e limitações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, nº. 01, p. 70, jan. 2006.

<sup>194</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Direito à intimidade e à privacidade: e-mail do empregado. **Justiça do Trabalho**, São Paulo, v. 20, nº. 233, p. 40-41, maio 2003.

O conflito entre duas normas, dois princípios, ou entre uma norma e um princípio é denominado antinomia jurídica.

Os critérios de superação do conflito indicam que o princípio da inviolabilidade da correspondência e da vida privada do empregado e o princípio da propriedade privada e o poder diretivo do empregador podem ser exercidos conforme as necessidades de serviço, justificando a harmonização dos princípios ou a prevalência de um sobre o outro dependendo das circunstâncias.

O direito à intimidade pode sofrer algumas limitações quando existir a necessidade de tutelar outro direito de maior importância dependendo do caso concreto. É denominado princípio da proporcionalidade<sup>195</sup>, em que se exige um equilíbrio entre a medida aplicada e o fim que se busca atingir. Para Juarez Freitas<sup>196</sup>, o princípio da proporcionalidade significa “sacrificar o mínimo para preservar o máximo de direitos fundamentais”.

Assim, se houver outro modo menos gravoso que leve ao mesmo resultado, fica vedada a utilização do meio mais lesivo à proteção da intimidade e da vida privada do empregado.

Segundo Alejandro Castello<sup>197</sup> para verificar se a medida restritiva de um direito fundamental observa a proporcionalidade, deve-se analisar se o controle eletrônico é um meio idôneo, necessário e ponderado ou equilibrado. Ressalta que: a) a medida também deve ser fundamentada e justificada, de modo que o empregador não pode usar os recursos de controle tecnológico por motivos arbitrários, subjetivos por mero capricho; b) deve se observar o princípio da boa-fé, verificando quais as razões que levaram o empregador a adotar o controle como o utilizou no caso concreto; c) o

---

<sup>195</sup> Para Alexy não se trata de princípio, mas sim, de “máxima da proporcionalidade”. A máxima da proporcionalidade subdivide-se em: a) adequação – o intuito é a exata correspondência entre meios e fins. Os meios utilizados devem ser compatíveis com os fins perseguidos; b) necessidade – o intuito é o emprego de um meio que, atingindo o fim buscado, traga menos prejuízo a outros direitos fundamentais. Trata-se do “mandamento do meio menos gravoso”; c) proporcionalidade em sentido estrito – o intuito é a correspondência jurídica entre meios e fins. Trata-se do “mandamento do sopesamento propriamente dito” em que se visa estabelecer as vantagens e desvantagens no emprego dos meios considerando outros fins envolvidos na questão. Neste sentido, cf. BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. A eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade na relação de emprego. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 73, nº. 1, p. 98, jan. 2009; ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de SILVA, Virgílio Afonso da. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 116-117.

<sup>196</sup> FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do direito**. 5ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 197-198.

<sup>197</sup> CASTELLO, Alejandro. Aplicación en la empresa de nuevas tecnologías: limites del poder de control de empleador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 36, nº. 67, p. 626-628, jul./dez. 2011.

empregador deve comunicar previamente os trabalhadores sobre a existência de mecanismos de controle e monitoramento; d) antes de implementar os recursos de controle tecnológico, o empregador deve notificar o comitê da empresa, sindicatos e representantes de empresa, desde que existentes; e) a regra geral de controle deve ser impessoal e moderada; f) a apreciação da licitude de fiscalização adotadas pelo empregador deve levar em consideração o princípio da razoabilidade<sup>198</sup>.

Diante da indagação de como compatibilizar a necessidade de proteção preventiva do direito à vida privada (e também direito à honra, à intimidade e à imagem) com a proibição de abusos cometidos em nome da liberdade de informação, Sérgio Cruz Arenhart<sup>199</sup> aduz que inicialmente deve-se considerar o conceito de abuso de direito até porque em tal caso não se cogita em situação juridicamente protegida. O abuso de direito consiste no desvio do exercício de direito regularmente assegurado, tornando a atitude que era lícita em ilícita, justamente em virtude do abuso. Verificando-se o abuso de direito de informação, é cabível a censura prévia, pois, não se trata de exercício regular de direito, mas, sim de intromissão em outra situação juridicamente tutelada que é a intimidade.

O autor<sup>200</sup> salienta que para se conhecer o ponto limite entre o exercício regular de um direito e o abuso de direito que gera lesão à intimidade de outrem, necessário se faz recorrer aos princípios norteadores da hermenêutica constitucional. Prossegue ressaltando que se deve ter como norte que a Constituição da República Federativa do Brasil é um todo harmônico e unitário, sendo que algumas vezes a solução do conflito se dá por coordenação, ou seja, mediante a redução proporcional do alcance e âmbito de parte a parte e em outras vezes por subordinação, ou seja, mediante a preferência ou a prioridade na efetivação de certos princípios frente aos outros.

---

<sup>198</sup> Razoabilidade é a qualidade do razoável, regulado, justo, conforme à razão. “O princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão”. Neste sentido, cf. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do Trabalho**. 3<sup>a</sup>. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 392-393.

<sup>199</sup> ARENHART, Sérgio Cruz. ARENHART, Sérgio Cruz. **A tutela inibitória da vida privada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 77.

<sup>200</sup> *Idem*.

### 3.1.9 O posicionamento jurisprudencial no Brasil

Diante dos estudos doutrinários foram constatados os seguintes posicionamentos: a) impossibilidade absoluta de monitoramento; b) possibilidade absoluta de monitoramento; c) possibilidade de monitoramento, observados certos parâmetros e circunstâncias: c.1) possibilidade de monitoramento apenas do correio eletrônico corporativo; c.2) possibilidade de monitoramento do correio eletrônico particular do empregado para verificação da existência de utilização para fins estranhos ao serviço, desde que o empregador dê ciência ao empregado; c.3) necessidade de estabelecimento de padrão razoável de vigilância de maneira a permitir a utilização do correio eletrônico particular nos intervalos de serviço, sendo vedada a utilização em serviço somente se houver prévia comunicação ao empregado.

Neste tópico será analisado como os Tribunais estão enfrentando as questões decorrentes dos conflitos de tal natureza.

Nos autos TRT-PR 14051-2005-015-09-00-1<sup>201</sup> houve análise de situação de monitoramento dos “sites” visitados pelo empregado. No caso entendeu-se que havia normas estabelecidas pela empresa proibindo o acesso a determinados “sites”, sendo elas de conhecimento do empregado. Tal questão indica a relevância do empregador estipular normas sobre a utilização da internet e levá-las ao conhecimento dos empregados. Ademais, na situação, considerando que o empregado não observou norma estabelecida pelo seu empregador, entendeu-se que o monitoramento não implica violação a sua intimidade.

Nos autos TRT-PR-03058-2005-013-09-00-5<sup>202</sup> houve análise sobre a possibilidade de monitoramento de e-mail particular do empregado. Entendeu-se que no caso de endereço particular do empregado, há impossibilidade do empregador fazer o monitoramento, pois deve ser preservado o direito à intimidade do trabalhador.

---

<sup>201</sup> PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 14051-2005-015-09-00-1. Acórdão n.º. 18300-2007. Relator Desembargador Federal do Trabalho Arnor Lima Neto. Curitiba, 10 jul 2007. **Diário da Justiça do Paraná.** Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2547575&procR=AAAS5SABaAACzJSAAE&ctl=5357](http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2547575&procR=AAAS5SABaAACzJSAAE&ctl=5357)>.

<sup>202</sup> PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 03058-2005-013-09-00-5. Acórdão n.º. 29721-2007. Relator Desembargador Federal do Trabalho Luiz Celso Napp. Curitiba, 16 out 2007. **Diário da Justiça do Paraná.** Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2649269&procR=AAAS5SABaAACzEOAAD&ctl=10354](http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2649269&procR=AAAS5SABaAACzEOAAD&ctl=10354)>.

Conseqüentemente, a prova apresentada pelo empregador com base em e-mails particulares do empregado foi considerada ilícita.

Nos autos RR - 61300-23.2000.5.10.0013, pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, tendo como relator o Ministro João Oreste Dalazen foi proferida a seguinte decisão:<sup>203</sup>

PROVA ILÍCITA. -E-MAIL- CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO.

1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (-e-mail- particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade.

2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado -e-mail- corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço.

[...]

5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em -e-mail- corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal.

Em tal julgamento, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito do empregador de obtenção de provas por meio do rastreamento do e-mail corporativo do empregado com intuito de caracterizar a dispensa por justa causa. O empregador tomou a atitude de rastrear o e-mail depois de ter conhecimento que o empregado estava utilizando o correio eletrônico corporativo para envio de fotos de mulheres nuas aos colegas.

Decidiu-se, por unanimidade, que não houve violação à intimidade e à privacidade do empregado e que a prova obtida por meio do monitoramento do e-mail é legal. Entendeu-se que o correio eletrônico possui a natureza jurídica equivalente a uma

<sup>203</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Brasília, 18 maio 2005. **Diário da Justiça da União.** Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR - 61300-23.2000.5.10.0013& base=acordao&numProcInt=29569&anoProcInt=2003&dataPublicacao=10/06/2005 00:00:00&query=](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR-61300-23.2000.5.10.0013&base=acordao&numProcInt=29569&anoProcInt=2003&dataPublicacao=10/06/2005%2000:00:00&query=)> Acesso em: 09/01/2012.

ferramenta de trabalho, e, portanto com destinação exclusiva ao uso profissional. Consequentemente, restou reconhecido o direito do empregador exercer controle sobre as mensagens enviadas e recebidas pelo correio eletrônico corporativo.

O julgamento em questão tornou-se referencial. Considerando que não há previsão expressa no ordenamento jurídico trabalhista, ressalta-se a importância da análise dos casos concretos e as respectivas decisões.

### **3.1.10 Considerações pessoais sobre o monitoramento dos e-mails**

Considerando os estudos efetuados, de modo a compatibilizar a observância da vida privada e intimidade do empregado com o direito de propriedade do empregador, entende-se que há possibilidade do empregador rastrear o conteúdo dos e-mails corporativos dos seus empregados. O intuito deve ser o de verificar a correta utilização das ferramentas de trabalho e evitar que o empregado faça mau uso do nome da empresa, ou mesmo envie e-mails de conteúdo inadequado.

Quanto ao e-mail de uso particular, caso o empregador permita a sua utilização no local de trabalho, neste caso entende-se que ele deve respeitar a vida privada e a intimidade do empregado.

De qualquer forma é conveniente que o empregador regulamente a questão do uso da internet e do correio eletrônico no ambiente do trabalho. O empregado deve ter prévio conhecimento sobre a possibilidade ou não de utilização para fins particulares nos intervalos, bem como, sobre a possibilidade de sofrer rastreamento na hipótese de utilização do e-mail corporativo.

## **3.2 MONITORAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO. FISCALIZAÇÃO POR CIRCUITO INTERNO DE TELEVISÃO**

O avanço da tecnologia possibilita a utilização de aparelhos audiovisuais mediante circuito interno de vídeo ou televisão e com captação de sons para monitoramento em locais públicos e privados, inclusive no ambiente de trabalho.

### 3.2.1 Panorama geral

Um estudo do Comissariado de Informação do Reino Unido – órgão independente que tem como intuito proteger a privacidade do público e auxiliar o cidadão no acesso a informações oficiais –, divulgado no início de novembro de 2006 indicou que, na época, cada um dos seus habitantes era filmado por aproximadamente 300 câmeras todos os dias. A pesquisa constatou que o Reino Unido possuía 4,2 milhões de câmeras de circuito fechado em ruas, transportes públicos, estabelecimentos públicos e comerciais, o que correspondia a uma para 14 habitantes.<sup>204</sup>

Em relação ao Brasil, em notícia veiculada em 04/05/2011 divulgou-se a existência de mais de um milhão de câmeras de monitoramento nas ruas, prédios, praias e casas, sendo que em São Paulo e região metropolitana eram 600 câmeras monitoradas pelas prefeituras e polícia militar. Mencionou-se ainda uma projeção para três anos, em que para cada cinco habitantes das principais capitais do país haverá uma câmera.<sup>205</sup>

Especificamente em relação à cidade de Curitiba, noticiou-se em veículo denominado “Agora Paraná” em 30/01/2012 que segundo informações do secretário de defesa social do município atualmente existem 88 câmeras de segurança monitoradas pelo poder público, com promessa de instalação de outras 20 para o primeiro semestre de 2012.<sup>206</sup>

Assim, todos os que circulam pelos ambientes que possuem as câmeras estão sujeitos a serem monitorados. Alguém está sempre a nos vigiar, tal qual como na obra de George Orwell<sup>207</sup>.

A sociedade optou pela segurança em detrimento da privacidade e da liberdade. É necessário, no entanto refletir se efetivamente há segurança ou apenas uma

---

<sup>204</sup> PRIVACIDADE NUM MUNDO DE VIGILÂNCIA CONSTANTE. **RT Informa**, São Paulo, ano VII, n.º. 46, nov./dez. 2006, p. 4.

<sup>205</sup> BRASIL tem mais de um milhão de câmeras de monitoramento nas ruas. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2011/05/brasil-tem-mais-de-um-milhao-de-cameras-de-monitoramento-nas-ruas.html>>. Acesso em: 30/01/2012.

<sup>206</sup> Além da região central, as atuais câmeras estão presentes no Setor Histórico, Ruas da Cidadania, em pontos de ônibus ao redor do campus da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), no Prado Velho, no Terminal Guadalupe e no Parque Barigui. In: REGIÃO central de Curitiba ganhará mais 20 câmeras de segurança. Disponível em: <<http://agoraparana.uol.com.br/index.php/cidade/curitiba/1707-regiao-central-de-curitiba-ganhara-mais-20-cameras-de-seguranca.html>>. Acesso em: 30/01/2012.

<sup>207</sup> ORWELL, George. **1984**. Tradução de: HUBNER, Alexandre; JAHN, Heloisa. 8ª. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 12.

sensação de segurança. Ademais, convém também questionar os limites de tal restrição da privacidade, principalmente no âmbito da relação de emprego.

### 3.2.2 Panorama no âmbito da relação de emprego

Quanto ao local de trabalho, o argumento utilizado pelos empregadores para a utilização do circuito de televisão está na segurança e na tentativa de otimização do processo de produção e não no controle da privacidade do empregado. Também se admite que possa servir como meio probatório referente à conduta do empregado flagrado no cometimento de determinado delito<sup>208</sup>, bem como à conduta de algum superior hierárquico na prática de assédio moral<sup>209</sup> em relação aos subordinados.

Cumprido destacar que o grau de observação de um sistema eletrônico é muito maior do que à visão de um observador humano. A visão humana não é capaz de perceber todos os detalhes considerando a velocidade com que ocorrem, o número de pessoas envolvidas e o próprio campo de visão. O equipamento eletrônico fica estrategicamente posicionado, há possibilidade de armazenamento das imagens e sua repetição em ritmos diversos e ainda mediante ampliação do foco.

Georgenor de Souza Franco Filho<sup>210</sup> sustenta que o monitoramento é um novo conceito de violação da privacidade, tendo como uma das modalidades, a utilização de câmeras instaladas em diversos locais. O autor é totalmente contrário à ideia de tal tipo de monitoramento, pois entende que não se prestam a garantir a segurança e ainda invadem a privacidade e a intimidade de todos.

---

<sup>208</sup> PIRES, Michele Itabaiana de Carvalho. Revista íntima no ambiente de trabalho. **Revista Jurídica da AMATRA 17ª Região**, Vitória, ano 03, nº. 07, v. III, p. 50-57, out. 2006.

<sup>209</sup> “Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de: KÜHNER, Maria Helena. 13ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 65.

<sup>210</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. A proteção da intimidade e da privacidade do trabalhador no plano das normas internacionais. **Ideias legais – Escola superior da magistratura**, Campo Grande, v. 6, ed. especial, p. 38, dez. 2010.

Segundo Villatore e Santos:<sup>211</sup>

Controlar os gestos, as pausas, os movimentos e a realização de necessidades naturais do trabalhador parece ser o objetivo último do poder do empregador. Esses controles e vigilâncias hoje podem também ser realizados por meios eletrônicos, seja por meio de câmeras seja por meio de softwares, mas nunca deixou de ser o mesmo típico controle do qual o taylorismo<sup>212</sup> em essência é uma representação modelar.

Em relação a tal aspecto citado pelos autores convém ponderar que o controle constante pode implicar a perda da espontaneidade dos empregados. A falta de comunicação ou mesmo de inovação nos gestos e movimentos, impossibilidade que o trabalhador atue como um ser pensante e criativo que consiga apresentar eventuais soluções para problemas no funcionamento de equipamentos por ele próprio operado.

José Ramón Agustina Sanllehi<sup>213</sup> menciona que a dignidade humana é merecedora de expectativas baseadas na confiança, sem prejuízo de que se possa realizar complementarmente certa atividade de controle. Os limites da liberdade humana nas relações interpessoais e, portanto também no contrato de trabalho, estão fundados no equilíbrio entre confiança e possibilidade de determinado controle. Em razão do poder de controle e vigilância, o empregador está autorizado a instalar câmaras de vídeo vigilância capazes de captar imagens e sons tanto dos trabalhadores como de terceiros. As câmaras podem destinar-se como medida de segurança e prevenção de delitos e como medida de controle da prestação de serviços. É possível a captação de algumas manifestações inerentes à intimidade do trabalhador, embora não deva ser este o objetivo da instalação de tal forma de monitoramento. Os princípios éticos que limitam a atividade de vigilância empresarial deveriam ter em conta o objeto da ação, o fim perseguido e circunstâncias fáticas. Assim, o sacrifício da intimidade do trabalhador

<sup>211</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Salvador. **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2008. v. 1. p. 5221. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco\\_antonio\\_villatore.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

<sup>212</sup> Trata-se do modo de administração científica na produção implementado por Taylor no início do século XX. O posto de trabalho é concebido em tarefas muito fragmentadas. O trabalhador deveria fazer apenas a tarefa para o qual foi contratado, sendo-lhe retirada a função criativa. Cf. GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p. 131.

<sup>213</sup> AGUSTINA SANLLEHÍ, José Ramón. **Privacidade del trabajador versus deberes de prevención del delito em la empresa**. Serie Europa América. Madrid: Edisofer, 2009, p. 43-63.

deveria: a) limitar-se a certos espaços físicos ou a certas circunstâncias; b) fundamentar-se em questões relacionadas à segurança e prevenção de delitos, e não no controle da prestação laboral com o intuito de otimizar o tempo de trabalho; c) ser adotada em favor dos trabalhadores, citando, por exemplo, o intuito de evitar furtos de pertences dos próprios empregados por seus pares; d) caso a medida não favoreça diretamente os trabalhadores deveria fundamentar-se em uma causa legítima ou objetivar a eliminação de um padrão de risco precedente que justifique a medida excepcional.

A Organização Internacional do Trabalho denomina química da intrusão a “combinação de ameaças à privacidade de dados, invasão crescente da intimidade física e maior vigilância de pessoal”.<sup>214</sup>

Quanto ao tema em questão, o Repertório de recomendações práticas da OIT<sup>215</sup>, intitulado Proteção de dados pessoais dos trabalhadores, de 1997, dispõe no artigo 5.4 que os dados pessoais recolhidos com base nas disposições ou técnicas de organização que visam garantir a segurança e o bom funcionamento dos sistemas automatizados de informação não devem ser usados para controlar o comportamento dos trabalhadores. O artigo 5.13 dispõe que os trabalhadores não podem renunciar o direito de proteger a sua privacidade. O artigo 6.14 dispõe que se os trabalhadores estão sujeitos a medidas vigilância, devem ser informados, antes das razões, dos horários em que são aplicadas, métodos e técnicas utilizados e os dados a serem coletados, e o empregador deve minimizar sua interferência na privacidade dos trabalhadores. A vigilância secreta só deve ser autorizada quando estiver de acordo com a legislação nacional ou quando existam motivos razoáveis de suspeita de atividade criminosa ou de outras infrações graves. O monitoramento contínuo deve ser permitido somente se necessário para a saúde, segurança e proteção da propriedade. O artigo 12.2 dispõe que

---

<sup>214</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) ¡Cuidado: un ojo electrónico lo vigila! **Trabajo: la revista de la OIT**, Ginebra, nº. 10, p. 24, 1994.

<sup>215</sup> As Recomendações da OIT são fontes materiais de direito, mas não tem caráter obrigatório como ocorre com as Convenções ratificadas pelo Estado membro. O intuito das Recomendações é indicar pautas para orientação da legislação e práticas nacionais. As três principais características das Recomendações são: a) servem como forma mais apropriada quando um tema não está apto o suficiente para adotar-se uma Convenção, contribuindo para criar uma consciência social comum e para uma futura Convenção; b) servem de complemento a uma Convenção; c) possuem um valor intrínseco em um certo número de casos: c.1) quando as normas possuem um caráter técnico contribui para a elaboração de legislação uniforme sobre a matéria e deixam a implementação das adaptações conforme necessidade dos países; c.2) quando trata de questões em que há variação de um país para outro, o que dificulta a adoção de compromissos internacionais. Neste sentido, cf. GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. GUNTHER, Luiz Eduardo. Curitiba: Juruá, 2011, p. 50-51.

os representantes dos trabalhadores, de acordo com a legislação e a prática nacionais, devem ser informados e consultados antes da instalação de sistemas de vigilância eletrônica.<sup>216</sup>

No sistema jurídico italiano (“Statuto dei diritti dei lavoratori”, artigo 4º, nº 1) e no português (Código do Trabalho, artigo 20º, nº 1) há proibição expressa de fiscalização do trabalho por meio eletrônico ou mediante circuito interno de televisão.<sup>217</sup>

O número 1 do artigo 20º do Código de Trabalho de Portugal proíbe a utilização pelo empregador de meios de vigilância à distância, mediante o emprego de equipamentos tecnológicos e com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. O número 3 do artigo 20º do Código de Trabalho de Portugal impõe ao empregador a obrigação de fixar nos locais de trabalho avisos alertando sobre a existência de vigilância através de circuito fechado de televisão e de gravação de imagem e som. Também há necessidade de autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados para a utilização de tal sistema de vigilância no ambiente de trabalho (Código do Trabalho, artigo 21º, nº 1) e determinação de destruição de dados por ocasião da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessão do contrato de trabalho (Código do Trabalho, artigo 21º, nº 3).<sup>218</sup>

Em relação ao circuito interno de televisão não há previsão na legislação trabalhista brasileira. Assim, considerando que não há proibição, segundo Alice Monteiro de Barros entende-se que há possibilidade do empregador fazer a verificação do local de trabalho e da conduta do empregado mediante o sistema de aparelhos audiovisuais. Há, no entanto locais que são considerados privados por natureza, citando como exemplo, os banheiros, onde certamente não há possibilidade de vigilância pelo empregador.<sup>219</sup>

Estêvão Mallet<sup>220</sup> também considera lícita a prática da fiscalização por meio eletrônico desde que ela seja necessária, feita com transparência e que o empregado seja

---

<sup>216</sup> Repertorio de recomendaciones práctica de la OIT – Protección de los datos personales de los trabajadores. Disponível em: < [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09\\_118\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf)>. Acesso em: 10/01/2012.

<sup>217</sup> MALLET, Estêvão. Apointamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Recife, v. 19, nº. 36, p. 40, jan./dez. 2009.

<sup>218</sup> MORI, Amaury Haruo, **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. São Paulo: LTr, 2011, p. 76-81.

<sup>219</sup> BARROS, Alice Monteiro de. A revista como função de controle do poder diretivo. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. 15, nº. 711, p. 551, maio. 1998.

<sup>220</sup> MALLET, Estêvão. *Op. cit.*, p. 41.

previamente informado. Menciona que há respaldo da jurisprudência brasileira. Na Espanha há permissão expressa no artigo 20, nº 3 do “Estatuto de los Trabajadores” que dispõe que o empregador poderá adotar medidas de vigilância e controle para verificar o cumprimento das obrigações pelo trabalhador, observada a dignidade da pessoa humana. Na França, conforme artigo L. 432-2-1-, nº 3 do “Codu du Travail” há previsão de necessidade de informação prévia ao empregado.

Rodolfo Pamplona Filho<sup>221</sup> ressalta que o empregado deve ter conhecimento de que será vigiado durante a prestação dos serviços mediante a utilização de aparelhos audiovisuais.

Em conformidade com Sandra Lia Simón<sup>222</sup> se o objetivo da instalação dos equipamentos é o controle da atividade laboral, os aparelhos não devem ser instalados nos locais de descanso dos empregados, nos banheiros, refeitórios, cantinas ou salas de café. Se o objetivo é a segurança, as câmaras devem ser instaladas apenas nos locais de acesso de pessoas estranhas ao serviço. De qualquer forma, a adoção de tal sistema de controle deve ser informada aos trabalhadores. Sustenta não ser admissível, por exemplo, que uma secretária permaneça durante todo o expediente sendo diretamente filmada. O controle, neste caso poderia ser feito de outras formas (verificação da produção diária e dos atendimentos realizados). Assim, a segurança deveria limitar-se ao controle dos locais de acesso de pessoas estranhas, ou no caso da secretária, ficar restrito à filmagem das pessoas que estão sendo atendidas.

A constitucionalidade de qualquer medida restritiva de direitos fundamentais é determinada pela estrita observância do princípio da proporcionalidade. Assim, para comprovar se uma medida restritiva de um direito fundamental segue o princípio da proporcionalidade é necessário constatar se os instrumentos de vigilância instalados pelo empregador cumprem os requisitos de juízo de idoneidade, juízo de necessidade e juízo da proporcionalidade em sentido estrito. Por juízo de idoneidade entende-se que a medida adotada deve ser idônea e suscetível de conseguir o objeto proposto. Quanto ao juízo de necessidade entende-se que a medida adotada deve ser necessária no sentido de não existir outro meio mais moderado para conseguir o

---

<sup>221</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3<sup>a</sup>. ed. ampl., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 105.

<sup>222</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 151-155.

objetivo com igual eficácia. Quanto ao juízo de proporcionalidade em sentido estrito, entende-se que a medida deve ser ponderada e equilibrada, de modo que dela deva decorrer mais vantagens aos interesses gerais que prejuízos sobre outros bens ou valores em conflito.<sup>223</sup>

O que se deve levar em consideração é a real necessidade de o empregador utilizar tal sistema de vigilância, pois caso contrário entende-se que há abuso de direito. Ademais, o fato de o empregado ser avisado sobre a existência de tal sistema, implica a transparência do procedimento, tornando a vigilância lícita e compatível com o princípio da dignidade da pessoa humana.

### 3.2.3 Reflexões sobre possíveis consequências do monitoramento no ambiente de trabalho

É interessante lançar para fins de reflexão uma comparação entre o mundo do trabalho com o monitoramento eletrônico constante e a análise do sistema prisional com o panóptico narrado na obra de Michel Foucault.<sup>224</sup>

Citando o panóptico de Bentham<sup>225</sup>, Foucault explica que se trata de um princípio conhecido na periferia por uma construção em formato de anel, no centro uma torre vazada por largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel. Menciona que a construção periférica é dividida em celas, cada uma atravessando toda a espessura da construção, de modo que cada uma tem duas janelas, uma para o interior correspondendo às janelas da torre e outra para o exterior que permite que a luz atravesse a cela de um lado a outro. Em virtude do contraste da luz seria possível a um vigia que permanecesse na torre perceber o movimento das celas.

O dispositivo panóptico possibilita que o preso seja visto sem ver, tornando-se objeto e nunca sujeito de uma comunicação. Consequentemente, a visibilidade torna-se uma armadilha.

---

<sup>223</sup> AGUSTINA SANLLEHÍ, José Ramón. **Privacidade del trabajador versus deberes de prevención del delito em la empresa**. Serie Europa América. Madrid: Edisofer, 2009, p. 77.

<sup>224</sup> FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de: RAMALHETE, Raquel. 38. ed. Petrópolis: Vozes, 2010, p. 190.

<sup>225</sup> BENTHAM, J. **Panopticon, Works**, ed. Bowring, t. IV, p. 60-64 *apud* FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de: RAMALHETE, Raquel. 38<sup>a</sup>. ed. Petrópolis: Vozes, 2010, p. 190-194.

Esclarece que “o panoptismo não é uma mecânica regional e limitada a instituições. O panoptismo, para Bentham, é uma fórmula política geral que caracteriza um tipo de governo”.<sup>226</sup>

Para fins de comparação é possível mencionar que a finalidade do monitoramento pelo circuito interno de televisão no local de trabalho, também possibilita ao gestor ver sem ser visto. O empregado, no caso também torna-se mero objeto de visualização.

Foucault cita ainda que:<sup>227</sup>

Se são operários, não há roubos, nem conluios, nada dessas distrações que atrasam o trabalho, tornam-no menos perfeito ou provocam acidentes. A multidão, massa compacta, local de múltiplas trocas, individualidades que se fundem, efeito coletivo, é abolida em proveito de uma coleção de individualidades separadas.

Transportando tal situação para o mundo do trabalho é possível concluir que o incessante monitoramento das atividades dos trabalhadores, a análise de cada um dos seus gestos, a busca da qualidade total e o aumento do ritmo de produção podem gerar um ambiente de cobrança excessiva. Também há possibilidade da perda de espontaneidade dos empregados de modo que eles deixem de conversar entre si acabando com o senso de coletividade e cooperação. Assim, o próprio empregado passa a ser fiscal do colega ao lado. Ele aponta as falhas dos demais, pois sendo o erro identificável a punição não é para o grupo, mas apenas para aquele que errou. Não havendo sentimento de solidariedade, não há motivo para a equipe incorporar a falha de um dos seus membros.

Segundo Dejours<sup>228</sup>, a desestruturação dos recursos defensivos relativos às defesas coletivas e solidariedade implica a fragilização do trabalhador, sendo que a avaliação quantitativa e objetiva do trabalho é um pretexto para a instalação do arbítrio. A individualização do rendimento provoca a concorrência generalizada entre os agentes e pode levar a condutas desleais entre colegas.

---

<sup>226</sup> FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). Tradução de: BRANDÃO, Eduardo. São Paulo: Martins Fontes, 2008, p. 91-92.

<sup>227</sup> FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de: RAMALHETE, Raquel. 38<sup>a</sup>. ed. Petrópolis: Vozes, 2010, p. 190.

<sup>228</sup> DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (orgs). Tradução de: SOUDANT, Franck. 3<sup>a</sup>. ed. rev. e ampl. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011, p. 262-273.

Foucault<sup>229</sup> expõe também que o efeito mais importante do panóptico é induzir no detento um estado consciente e permanente de visibilidade que gera o funcionamento automático do poder. A arquitetura do panóptico cria e sustenta uma relação de poder independente daquele que o exerce porque os detentos encontram-se presos numa situação de poder de que eles mesmos são os portadores.

No âmbito da relação de trabalho, a situação seria de que a vigilância permanente se justifica porque existiriam por parte do empregador motivos razoáveis para a desconfiança em relação ao caráter ético do trabalhador. O trabalhador, sob tal entendimento seria sempre um culpado que necessita provar a sua inocência. Talvez, por tal motivo, o trabalhador está sempre submisso independente de quem seja o seu empregador.

Convém destacar que neste caso, submissão não se confunde com subordinação. A submissão implica acatar ordens sem questioná-las, ainda que fira sua dignidade, simplesmente porque não há capacidade de reação. A subordinação hierárquica também implica o acatamento de ordens, desde que: não sejam exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; que não implique rigor excessivo; que não configure perigo de mal considerável; que o empregador cumpra com as obrigações do contrato; que o empregador ou seus prepostos não pratiquem contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, tudo sob pena de configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos do artigo 483 da CLT.

Foucault<sup>230</sup> menciona ainda que “uma sujeição real nasce mecanicamente de uma relação fictícia”. Assim, não há necessidade de se recorrer ao uso da força para obrigar o condenado a seguir as regras, o operário a trabalhar e o escolar a estudar.

A realidade da relação de emprego indica que muitas vezes o trabalhador tem arraigada a cultura da submissão e do conformismo, e em razão disso não exercita o direito de resistência pregado por Márcio Túlio Viana.<sup>231</sup>

Outra situação presente na relação de emprego é o adoecimento físico e psíquico do trabalhador decorrente da tentativa de oposição à prática de assédio moral

---

<sup>229</sup> FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de: RAMALHETE, Raquel. 38<sup>a</sup>. ed. Petrópolis: Vozes, 2010, p. 191.

<sup>230</sup> *Ibidem*, p. 192.

<sup>231</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996.

pelo empregador, conforme narrado por Dejours<sup>232</sup>. O trabalhador tem constantemente desrespeitadas a sua intimidade e a sua vida privada, o que gera em consequência, a violação da sua honra. Neste caso, o sentimento de impotência do empregado e a ausência de perspectiva de mudança fazem com que o trabalhador adoça e que aumente o número de demandas trabalhistas questionando a existência de doenças geradas ou agravadas pelas condições de trabalho.

### 3.2.4 O posicionamento jurisprudencial no Brasil

Em relação ao monitoramento por circuito interno de televisão em contraposição ao direito de intimidade do empregado, convém destacar o seguinte julgamento:<sup>233</sup>

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CÂMERAS DE VIGILÂNCIA. CONFLITO ENTRE SEGURANÇA PATRIMONIAL E DIREITOS DA PERSONALIDADE. PREVALÊNCIA DA TUTELA DA IMAGEM E PRIVACIDADE DOS TRABALHADORES. No caso concreto, deve ser avaliada qual a finalidade das câmeras e se estas se destinam, conforme afirma a Reclamada, exclusivamente para a proteção patrimonial e segurança, não havendo motivo para, ainda que indiretamente, os seus funcionários sejam de qualquer forma monitorados no exercício de suas tarefas. Com efeito, tal comportamento não seria compatível com os princípios basilares do direito do trabalho, sequer com a sua história, ferindo direitos constitucionais elementares dos trabalhadores. Todavia, tem-se como aceitável a monitoração dos locais com acesso de pessoas estranhas ao ambiente de trabalho em que, justificadamente, haja fundado e relevante receio da possibilidade de ocorrência de roubos ou prejuízos ao patrimônio empresarial. Recurso parcialmente provido.

Tratou-se de ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho contra uma empresa de produção de calçados do Rio Grande do Sul. Em primeira instância os pedidos formulados foram julgados improcedentes porque se entendeu que as câmaras de captação de imagens destinavam-se à segurança e não configuravam violação à intimidade dos empregados. Em segunda instância, a sentença foi reformada

<sup>232</sup> DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (orgs). Tradução de: SOUDANT, Franck. 3ª. ed. rev. e ampl. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011, p. 262-273.

<sup>233</sup> RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 0003700-24.2008.5.04.0371. Relator: Luiz Alberto de Vargas. Porto Alegre, 19 jan. 2009. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=00037-2008-371-04-00-3&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=00037-2008-371-04-00-3&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90)>. Acesso em: 31/01/2012.

e os pedidos foram parcialmente acolhidos, determinando-se o desligamento de câmeras que eram destinadas apenas no monitoramento das tarefas dos empregados, sob pena de multa. A condenação também implicou obrigação de não fazer: abstenção de instalar novas câmeras em locais que não sejam destinados à entrada e saída de público externo, desde que não permitam o monitoramento dos empregados. Convém destacar que embora não conste da ementa, os empregados não foram avisados da instalação das câmaras e nem dos motivos.

Nos autos TST-RR - 277000-32.2006.5.09.0673 <sup>234</sup> houve pronunciamento em sentido diverso. No julgamento prevaleceu o entendimento de que na hipótese de uso do circuito interno de televisão como medida fiscalização do patrimônio e da segurança pública, bem como da fiscalização do trabalho, em princípio não há violação ao direito de intimidade do empregado.

Nos autos TRT-MG-RO-910-63.2010.5.03.0003 <sup>235</sup> o entendimento foi no sentido de que a instalação de câmaras no interior de veículos que fazem o transporte público não configura violação à intimidade do empregado. No julgamento citado há menção apenas ao poder diretivo, mas na realidade convém destacar também a questão da segurança pública. É notório que ocorrem assaltos em transportes coletivos, muitas vezes com utilização de violência contra os próprios empregados (motorista e cobrador). Assim, a segurança pública e dos próprios empregados sobrepõe-se à questão da violação da vida privada e da intimidade.

Também há entendimentos em relação aos locais em que é possível o empregador instalar o sistema de monitoramento: <sup>236</sup>

DANO MORAL. DIREITO À INTIMIDADE. CÂMERA POSICIONADA NA ENTRADA DE VESTIÁRIO. A instalação de câmera de vídeo ou de filmagem constitui uma medida ajustada ao princípio da proporcionalidade (GONI SEIN, Jose Luis. La videovigilancia empresarial y la proteccion de datos personales. Thompson/Civitas, 2007, p. 30, 31, 37, 50 e 54)

---

<sup>234</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Autos 277000-32.2006.5.09.0673. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 16 fev. 2011. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR-277000-32.2006.5.09.0673&base=acordao&numProcInt=144994&anoProcInt=2010&dataPublicacao=25/02/2011 07:00:00&query=>>>. Acesso em 09/01/2012.

<sup>235</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 910-63.2010.5.03.0003. Relator: Desembargador Federal do Trabalho: Emerson Jose Alves Lage. Belo Horizonte, 22 mar. 2011. **Suplemento de Jurisprudência Trabalhista LTr**, São Paulo, ano 10, nº. 23/2011, p. 182-184, 2011.

<sup>236</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 177400-32.2009.5.03.1113. Relatora: Desembargadora Federal do Trabalho: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 19 maio 2011. **Suplemento de Jurisprudência Trabalhista LTr**, São Paulo, ano 10, nº. 23/2011, p. 256, 2011.

considerando que a instalação em local onde o empregado executa suas atividades e medida justificada, equilibrada e imprescindível. Esse princípio não é o único limite que existe nas instalações de câmeras de vídeo. O poder de fiscalização do empregador é limitado ao uso dos banheiros como proteção à intimidade do empregado. Entretanto, poderá ser admissível, excepcionalmente, quando o empregado viola suas obrigações, passando no banheiro um tempo claramente desnecessário para fumar, ler ou realizar outras atividades. Alguns autores sustentam que o âmbito de espaços reservados ao uso privativo dos empregados (serviços higiênicos, vestiários e zonas de descanso) e preservado, permitindo-se a colocação de câmara de vídeo, excepcionalmente, até a porta dos lavabos, mas localizados em lugares públicos insuscetíveis de visualização dos setores privados reservados aos empregados. Não se acolhe o pleito de compensação por danos morais, formulado com base na violação à intimidade do trabalhador, quando evidenciado que a câmera instalada pela reclamada foi posicionada apenas na entrada do vestiário, registrando somente a entrada e saída de pessoas, sem permitir a visualização dos setores privados reservados ao uso exclusivo dos empregados. (TRT 3ª Reg. RO-177400-32.2009.5.03.1113. Ac. 7ª T. – Relª Des. Alice Monteiro de Barros. DJe/TRT 3ª Reg. nº. 744/11, 6.6.11, p. 136/137).

A análise do julgamento citado indica que houve fundamentação no princípio da proporcionalidade. Entendeu-se que não houve violação à intimidade do trabalhador porque o monitoramento não ocorreu no interior do vestiário e que a câmera somente possibilita visualizar a entrada e saída das pessoas. Havendo, entretanto prova no sentido de que o monitoramento era utilizado não como sistema de segurança, mas sim como modo de controlar quantas vezes por dia e quanto tempo o empregado permanecia na utilização dos sanitários, devendo ele apresentar justificativas ao seu superior hierárquico, o entendimento poderia ser diverso, implicando o reconhecimento de violação ao direito de intimidade.

### **3.2.5 Considerações pessoais sobre o monitoramento do ambiente de trabalho**

A questão das câmaras de captação de imagens no local de trabalho é mais facilmente aceita, pois se tornou comum a todo cidadão ao circular por lugares públicos ou semipúblicos ser filmado a pretexto de garantia da segurança.

Os efeitos positivos da vigilância referem-se à segurança ou sensação de segurança, bem como, a possibilidade de redução de custos com eventuais perdas. É da natureza humana, no entanto o desejo de não ser objeto de controle, ressaltando que tal situação não indica uma predisposição à prática de irregularidades. Assim, a vigilância também possui efeitos negativos como a desumanização dos trabalhadores, a invasão da

privacidade das pessoas, o aumento do nível de estresse com prejuízo à qualidade de vida no trabalho.

O ponto a ser ressaltado é que o foco principal de tal tipo de monitoramento no local de trabalho deve ser a questão da segurança patrimonial e também dos próprios prestadores de serviço. Deve-se sempre respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana, evitando-se a instalação de equipamentos em locais que possam implicar constrangimento aos empregados, como no interior de vestiários e banheiros.

O equipamento também não deve servir como meio para possibilitar a prática de assédio moral. Assim, não se admite que a tecnologia tenha como intuito a fiscalização do tempo de permanência do empregado no banheiro mediante a apresentação de justificativas na hipótese do empregador que houve sua extrapolação. Da mesma forma, não é razoável que o monitoramento ocorra para cronometrar o tempo gasto para a produção de peças e imposição de metas inexequíveis com ameaça de dispensa no caso de seu não cumprimento.

### 3.3 REVISTAS

O objetivo da revista é em princípio, resguardar o patrimônio do empregador<sup>237</sup>, assegurado constitucionalmente, nos termos do artigo 5º, inciso XXII.

Considerando que há previsão constitucional também do direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas (CRFB, artigo 5º, inciso X) decorre o questionamento sobre a possibilidade do empregador com fundamento no poder diretivo e na subordinação jurídica do empregado, realizar a revista.

---

<sup>237</sup> A pesquisa denominada “10ª avaliação de perdas no varejo brasileiro” realizada pelo PROVAR/FIA - Programa de Administração de Varejo da Fundação Instituto de Administração e pela Felisoni Consultores e Associados, em parceria com a ABRAS - Associação brasileira de supermercados e a Nilsen Brasil – Companhia revelou que em 2009 as perdas no varejo brasileiro atingiram 1,77% da receita operacional das empresas. Um levantamento feito com 79 empresas brasileiras dos setores de atacado, eletrônico, farmácia, material de construção, vestuário e supermercado, mostrou que as principais causas de perdas no varejo são: quebra operacional (30,9%), furto externo/clientes (20,4%), furto interno/empregados (20,1%), erros administrativos (14,5%), fornecedores (9%) e outros ajustes (5,2%). A pesquisa revelou ainda que os setores que mais investem seu faturamento líquido em prevenção de perdas são: material de construção (1,55%), farmácia (0,29%) e supermercado (0,15%). Disponível em: <[http://www.provar.org/pesquisa\\_sapvb-VX.asp](http://www.provar.org/pesquisa_sapvb-VX.asp)>. Acesso em: 29/01/2012.

### 3.3.1 Panorama histórico brasileiro

Para fins de levantamento histórico, convém destacar que no Brasil, a jurisprudência, há muitos anos tinha encaminhamento no sentido de se admitir a revista pessoal, principalmente se houvesse previsão em regimento interno da empresa. Entendia-se que a recusa do empregado em submeter-se à revista levava à suspeição de subtração de pertences do empregador e autorizava o reconhecimento da justa causa para a dispensa do empregado. Neste sentido, José Luiz de Mesquita<sup>238</sup> cita os julgamentos nos autos TST 3.069/46, TST 3.186/48 e TST 10.364-47.

Caso emblemático envolveu o proprietário de uma fábrica de lingerie do Rio de Janeiro. Em sentença proferida pelo Juiz Sérgio de Souza Verani perante a 37ª Vara Criminal do Rio de Janeiro, o proprietário da empresa foi condenado ao pagamento de elevada multa por incorrer em crime de prática de constrangimento ilegal. A revista em tal empresa transformou-se em caso jurídico em junho 1989, quando os trabalhadores iniciaram a greve e reivindicaram melhores salários e também o fim da revista. O aumento do salário não saiu e 243 operárias foram dispensadas, mas a denúncia de revista íntima foi encaminhada pelas costureiras e pelo sindicato da categoria à Delegacia e à Secretaria do Trabalho.

A denúncia foi comprovada mediante uma fiscalização. Apenas as empregadas do setor de produção, na época cerca de 3.000, na maioria adolescentes entre 14 e 17 anos, eram submetidas a revistas periódicas ao final do expediente. Elas eram encaminhadas a cabines sem cortinas, em grupo de trinta pessoas, e recebiam instruções para tirar os sapatos, levantar as saias e blusas ou abaixar as calças compridas para que fossem examinadas as etiquetas das peças íntimas. Se as operárias estivessem usando um produto fabricado pelo empregador deveriam apresentar a nota fiscal de compra. E, quando ocorria de estarem menstruadas, deveriam mostrar a ponta do absorvente higiênico, para provar que não havia peças escondidas no local.<sup>239</sup>

A decisão em relação ao âmbito penal foi reformada em segundo grau e chegou ao Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário nº. 160222/ RJ – Rio de

---

<sup>238</sup> MESQUITA, José Luiz de. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, p. 56.

<sup>239</sup> AZEVEDO, Eliane. Degradação punida: o dono da De Millus é condenado a pagar 17 milhões de cruzeiros por submeter suas operárias a revistas humilhantes. **Veja**, São Paulo, ano 24, nº. 25, p. 24-25, 19 junho 1991. Seção Justiça. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/acervodigital/home.aspx>>. Acesso em: 02/01/2012.

Janeiro. Relator Ministro. Sepúlveda Pertence; DJ 01/09/1995)<sup>240</sup>. Entendeu-se que o tema era relevante porque o questionamento da intimidade das trabalhadoras foi admitido por adesão ao contrato de trabalho, mas não se apreciou o mérito da questão, apenas foi declarada a prescrição.

Em relação ao âmbito trabalhista, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro<sup>241</sup>, ao apreciar pedido formulado por uma das trabalhadoras em face de tal fábrica entendeu não configurar-se o dano moral na hipótese de revista, argumentando que:<sup>242</sup>

A inspeção pessoal *per se* é expediente legítimo, corriqueiro em determinados estabelecimentos industriais, adotado com prévio conhecimento dos empregados, estando essa legitimidade na observância dos procedimentos normais, desenvolvidos com discrição e indiscriminadamente, preservado o devido respeito ao ser humano, não consistindo, conseqüentemente, em ato abusivo. Competência da Justiça Comum Estadual e não da Justiça do Trabalho para processar e julgar a causa. (TJRJ, Ac. unân. da 1ª Câm. Cív., reg. em 27.9.95, AP 5.365/94, Rei. Des. Sérgio Fabião).

Em sede de agravo regimental em agravo de instrumento nº 220.459-2 Rio de Janeiro, o voto do Ministro Moreira Alves (relator – 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal)<sup>243</sup>, publicado no Diário da Justiça em 29/10/1999 (ementário nº. 1969-3), foi no sentido de inexistência de ofensa aos incisos II, III, LVII e X do art. 5º da CRFB, declarando a licitude civil das revistas pessoais.

Convém ressaltar que após a citada greve e paralisação das máquinas houve passeatas e boicotes aos produtos e a empresa suspendeu as revistas em 1997.<sup>244</sup>

Em relação ao caso mencionado, não obstante as decisões dos Tribunais, a revolta da população em geral (boicote) e paralisação do procedimento, indica que os

<sup>240</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Relator Ministro Sepúlveda Pertence. Brasília, 01 set. 1995. **Diário da Justiça da União**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=revista+%EDntima&base=baseAcordoes>> Acesso em: 16/07/2011.

<sup>241</sup> Quanto à questão da competência, cumpre destacar que a decisão é anterior à Emenda Constitucional nº 45/2004 que acresceu o inciso VI ao artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil. O mencionado inciso VI dispõe ser da competência da Justiça do Trabalho a análise de ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho. Assim, por ocasião do julgamento da ação tendo como objeto o pleito de dano moral, movida por ex-empregadas em face da fábrica de lingerie entendeu-se que a competência era da Justiça Comum Estadual e não da Justiça do Trabalho.

<sup>242</sup> BARROS, Alice Monteiro de. A revista como função de controle do poder diretivo. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. 15, nº. 711, p. 552, maio 1998.

<sup>243</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Relator Ministro Moreira Alves. Brasília, 29 out. 1999. **Diário da Justiça da União**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=287160>> Acesso em: 16/07/2011.

<sup>244</sup> ROSA, Ana Cristina. A nudez ultrajante. **Época**, São Paulo, ano 3, nº. 132, 27 novembro 2000. Seção Sociedade. Edição 132. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/edic/20001127/soci7a.htm>>. Acesso em 16/07/2011.

consumidores entenderam que havia violação à honra e a dignidade das empregadas submetidas a revistas.

O caso da citada empresa também serviu de inspiração para a Assembleia Legislativa e para o Governador do Estado do Rio de Janeiro editar Lei e Decreto (Lei nº 2.749, de 23 de junho de 1997, do Estado do Rio de Janeiro, e Decreto Regulamentar nº 23.591, de 13 de outubro de 1997) regulando a questão da revista íntima.

A citada Lei Estadual foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 2947/RJ – Requete: Procurador-Geral da República e Requeridos: Governador do Estado do Rio de Janeiro e Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro; Relator: Ministro Cezar Peluso; Julgamento: 05.05.2010; DJe-168 com divulgação em 09.09.2010 e publicação em 10.09.2010)<sup>245</sup>. A decisão foi no sentido de julgar procedente o pedido para declarar a inconstitucionalidade da Lei nº 2.749, de 23 de junho de 1997, do Estado do Rio de Janeiro, e Decreto Regulamentar nº 23.591, de 13 de outubro de 1997, pois trata-se de matéria concernente a relações de trabalho e de competência privativa da União.

A mencionada Lei nº 2.749 do Estado do Rio de Janeiro era de 23 de junho de 1997, portanto, anterior à Lei nº 9.799/99 que acrescentou à CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 373-A, que no inciso VI trouxe proibição de revistas íntimas às empregadas. No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade somente ocorreu em maio de 2010, portanto quase treze anos após a edição da Lei do Estado do Rio de Janeiro e também posterior à Lei de 1.999 com vigência em âmbito nacional.

Assim, anteriormente ao artigo 373-A, inciso VI, da CLT, introduzido pela Lei nº 9.799/99 não havia na legislação trabalhista com vigência nacional, nenhum dispositivo legal proibindo expressamente as revistas íntimas.

---

<sup>245</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Relator Ministro Cezar Peluso. Brasília, 05 maio 2010. **Diário da Justiça da União.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=revista+%EDntima&base=baseAcordaos>> Acesso em: 16/07/2011.

### 3.3.2 Classificação em revistas íntimas e não íntimas

O texto legal não define o que se entende por revistas íntimas ou pessoais.

Segundo Aldacy Rachid Coutinho<sup>246</sup> não existe revista que não seja íntima porque não existe meio de examinar detidamente alguém ou algo sem invadir a sua privacidade. O interior das bolsas e armários deve ser considerado uma extensão da intimidade. Assim, para a autora, as expressões “revista” e “revista íntima” são sinônimas.

Dallegrave Neto<sup>247</sup> classifica as revistas no ambiente de trabalho em: a) revistas íntimas sobre a pessoa do empregado; b) revistas íntimas sobre os bens do empregado; c) revistas não-íntimas.

As revistas íntimas sobre a pessoa do empregado são “aquelas em que há coerção para o empregado se despir ou submeter-se a qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo da vítima”. Considerando que as revistas íntimas sobre a pessoa são diretamente ofensivas à reserva mais privativa do ser humano, serão sempre abusivas, ilícitas e indenizáveis.

As revistas íntimas sobre os bens do empregado referem-se a revistas sobre os pertences do empregado, tais como em bolsas, carteiras, armários, mesas, arquivos pessoais de computador e outros espaços privativos. Tais tipos de revista somente serão legítimos se já utilizados outros meios de controle persistir razoável suspeita sobre um empregado. Assim, apenas se houve captura de imagem em câmara interna ou disparo de sinal sonoro de alarme de etiqueta magnética inserida em bens da empresa, seria legítima a revista íntima sobre os pertences do empregado e ainda assim se observados critérios razoáveis.

As revistas não íntimas são aquelas em que não há contato físico e que são realizadas à distância, mediante passagem em portas de detector de metal, aparelho de

---

<sup>246</sup> COUTINHO Aldacy Rachid. Vida privada do empregado: revista íntima, boa aparência e estética. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, n.º. 4, p. 156, jul./dez.2003.

<sup>247</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de revista íntima. Possibilidades e restrições. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, n.º. 2, p. 11-19, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.mflip.com.br/temp\\_site/edicao-960.pdf](http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-960.pdf)>. Acesso em: 16/01/2012.

raio X, câmeras de vídeo e etiquetas magnéticas. Tais meios de controle e fiscalização serão lícitos e legítimos em situações especiais em que os fins os justifiquem.

Sandra Lia Simón<sup>248</sup> compartilha o mesmo entendimento de Dallegrave Neto quanto à classificação dos tipos de revista.

No afirmar de Alice Monteiro de Barros<sup>249</sup>, “considera-se revista íntima a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo”.

Compartilhando da classificação de Alice Monteiro de Barros, será a seguir abordada a análise de admissibilidade do procedimento de revista, suas variáveis e fundamentações.

### 3.3.3 Análise sobre a admissibilidade do procedimento de revista no Brasil

Para melhor análise sobre a admissibilidade do procedimento de revista, necessário se faz a divisão em revistas íntimas e revistas não íntimas.

#### 3.3.3.1 Revistas íntimas

A Lei nº 9.799/99 acrescentou à CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 373-A, que no inciso VI trouxe a proibição da prática de revistas íntima às empregadas e funcionárias. A previsão legal estende-se aos trabalhadores do sexo masculino, considerando a igualdade entre homens e mulheres prevista no artigo 5º, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Segundo Alice Monteiro de Barros<sup>250</sup>, mesmo no caso de suspeita de furto de pequenos objetos de grande valor, como joias e pedras preciosas em que a revista pressupõe inspeção direta sobre o corpo do empregado, considera-se atentatória à intimidade, a inspeção que exija que o empregado se desnude completamente ainda que diante de pessoas do mesmo sexo, e se submeta a exame minucioso, detalhado e prolongado ou em presença de outros. Cita a ementa de acórdão por ela proferido nos

<sup>248</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 149.

<sup>249</sup> BARROS, Alice Monteiro de. A revista como função de controle do poder diretivo. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. 15, nº. 711, p. 552, maio 1998.

<sup>250</sup> *Idem*.

autos de Recurso Ordinário nº 313/97 que tramitou perante a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), julgado em 05/08/97, portanto antes da Lei nº 9.799/99:

Revista – Desrespeito à intimidade do trabalhador – Dano moral. A circunstância de a empresa trabalhar com drogas valiosas, muito visadas pelo comércio ilegal, justifica a utilização de fiscalização rigorosa, inclusive a revista, até porque o empregador está obrigado a zelar para que esses medicamentos não seja objeto de tráfico ilícito, evitando a sua comercialização indiscriminada. Sucede que a revista deverá ser admitida como último recurso para defender o patrimônio empresarial e salvaguardar a segurança dentro da empresa, à falta de outras medidas preventivas; mesmo assim, quando utilizada, deverá respeitar a dignidade do trabalhador, evitando-se ferir-lhe o direito à intimidade. Se a revista implica no fato de o empregado desnudar-se completamente e ainda ter que caminhar por pequeno percurso, a fiscalização atenta contra o direito à intimidade do empregado e autoriza o pagamento de indenização por dano moral (art. 5º, X, da Constituição da República, 1988, no título Dos Direitos e Garantias Fundamentais). Ora, “numa época em que os imperativos econômicos do mercado questionam os dogmas tradicionais” do Direito do Trabalho, inclusive o princípio da proteção, o vigor dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas empresas poderá traduzir “um antídoto para emancipar o contrato de trabalho” de sua excessiva subordinação à economia, permitindo que essa disciplina recupere seu papel de assegurar a auto-realização do empregado como cidadão (cf. Miguel Rodríguez Piñero. *Constituzione, diritti fondamentali e contratto di lavoro*. *Giornali di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, nº 65, 1995).

Assim, considerando que o empregado não perde a qualidade de cidadão ao firmar o contrato de trabalho, o fato de ser obrigado a permanecer nu diante do empregador ou seus prepostos para fins de revista, efetivamente implica a violação de preceitos constitucionais que garantem a dignidade da pessoa humana e a observância da intimidade.

Para Meireles<sup>251</sup>, a revista pessoal equivale a uma medida cautelar de busca e apreensão pessoal. Assim, devem ser aplicadas as regras de busca e apreensão estabelecidas no Código de Processo Penal. Consequentemente, para ser lícita deve ser realizada segundo previsto no § 2º do artigo 240 do Código de Processo Penal, ou seja, quando houver fundada suspeita de que o revistando esteja ocultando arma proibida, coisas achadas ou obtidas por meios criminosos, instrumentos de falsificação ou de contrafação e objetos falsificados ou contrafeitos, armas e munições ou instrumentos utilizados na prática de crime ou destinados a fim delituoso, objetos necessários à prova

---

<sup>251</sup> MEIRELES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 17-19.

de infração ou à defesa do réu e quando destinar-se a colher qualquer elemento de convicção. Ademais, a revista ou busca e apreensão deve ser realizada mediante ordem judicial (artigo 243 do Código de Processo Penal) ou independente de ordem judicial no caso de prisão ou quando houver fundado suspeita de que a pessoa esteja na posse de arma proibida ou de objetos ou papéis que constituam corpo de delito, ou quando a medida for determinada no curso de busca domiciliar, mas sempre realizada por uma autoridade policial ou oficial de justiça (artigos 243, 244 e 245 do Código de Processo Penal).

Não há na legislação previsão de hipótese de realização da busca e apreensão ou revista pessoal realizada por particular, ainda que seja o empregador. Assim, para Meireles<sup>252</sup>, o empregador não poderá em hipótese alguma realizar a revista pessoal de seus empregados.

Sandra Lia Simón<sup>253</sup> denomina as revistas íntimas de revistas pessoais. Sustenta que sendo a revista imprescindível, deverá ser realizada na saída dos locais de trabalho mediante sistema de seleção automática e também de acordo entre empregador e a representação dos trabalhadores. Se a revista foi realizada diretamente no corpo do empregado, dependendo da intensidade do exame pode configurar atentado contra o pudor. Menciona que se há outro meio de controle (entrada e saída de estoque, filmagem através do circuito interno, colocação de etiquetas magnéticas, vigilância por empresa de serviço especializado), a revista é apenas um modo cômodo e simplista do empregador defender o seu patrimônio. Neste caso a prática da revista implica desrespeito ao princípio da presunção de inocência, da igualdade, retirando-se do Estado a exclusividade da função policial.

### 3.3.3.2 Revistas não íntimas

Na presente análise referente à admissibilidade, serão consideradas como revistas não íntimas, aquelas em que não há necessidade do empregado desnudar-se ou mostrar parte do corpo e nem mesmo sujeitar-se a contato físico de terceiros. Também serão analisadas as revistas em bens do empregado.

---

<sup>252</sup> MEIRELES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 17-19.

<sup>253</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 147-148.

Alguns pertences são pessoais do empregado, tais como, como bolsas e carteiras. Outros se tornam privados por destinação, podendo citar, os armários, mesas, escrivaninhas e veículos.

Em relação às revistas em bens de propriedade ou de uso do empregado, ou mesmo revistas não íntimas, não há consenso na doutrina e nem na jurisprudência, havendo os que admitem mediante algumas condições e outros que não as admitem.

Alice Monteiro de Barros<sup>254</sup> admite a revista mediante certas condições. A doutrinadora entende que a revista se justifica quando não se configure um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial. Assim, não basta a tutela genérica da propriedade, mas deve haver circunstâncias concretas que justifiquem a revista, tais como: existência na empresa de bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial, ou ainda em atividades como minas em que deve ser evitada a introdução de objetos explosivos ou outro objeto que possa colocar em risco a segurança das pessoas. Sustenta que o empregado poderá recusar-se a passar pela revista quando as circunstâncias afrontem a dignidade do ser humano.

Ainda, segundo Alice Monteiro de Barros<sup>255</sup>, a tecnologia deve ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados. Cita como exemplo, a colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas, o que torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas. A revista deve ser realizada em caráter geral, impessoal e mediante critérios objetivos e com a menor publicidade possível, na presença de outro colega de serviço e do mesmo sexo, e ainda por meio de ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, respeitando o máximo os direitos de personalidade como a intimidade e a honra. Deve-se esclarecer também que a revista somente pode ser realizada no âmbito na empresa.

Assim, o poder diretivo do empregador não se estende para fora do estabelecimento da empresa, mesmo que exista fundadas suspeitas contra o empregado. Nesse caso, o empregador deve recorrer às autoridades competentes. A revista só deve

---

<sup>254</sup> BARROS, Alice Monteiro de. A revista como função de controle do poder diretivo. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. 15, nº 711, p. 553, maio 1998.

<sup>255</sup> *Idem*.

ser permitida quando necessária para garantir o patrimônio do empregador e como medida de segurança dos demais empregados.

Em conformidade com Meireles<sup>256</sup>, o direito à intimidade não é absoluto. O próprio direito à vida sofre restrição em caso de guerra, conforme preconizado pelo artigo 5º, inciso XLVII, alínea “a” da Constituição da República Federativa do Brasil. A restrição ao direito à intimidade deve decorrer da lei e desde que haja fundadas razões (princípio da razoabilidade).

A revista somente se justifica em situações especiais, quando há forte suspeita, e não mera desconfiança, de prática de ato de improbidade por parte do empregado. Assim, para Meireles, a revista realizada sem qualquer justificativa ou de forma genérica é abusiva porque viola o direito à intimidade e à vida privada e também fere o princípio da dignidade da pessoa humana. Consequente, não admite a realização de revistas periódicas como forma de medida preventiva para evitar os furtos.

Também segundo Meireles<sup>257</sup>, a previsão contratual individual ou coletiva acerca da possibilidade de realização de revista de forma genérica pelo empregador é abusiva e, portanto nula. A abusividade decorre de violação ao princípio da equidade porque restringe direito fundamental assegurado por lei, sendo injusta. A função social do contrato também é violada porque a revista desvirtua seu objeto ao incluir cláusula restritiva a direito fundamental do ser humano, no caso o direito à intimidade.

Meireles defende que a revista realizada de forma genérica não evita práticas discriminatórias. Argumenta que a generalização da revista é mais abusiva ainda porque “coloca todos numa vala comum, sejam suspeitos ou não-suspeitos da prática de ato ilícito”.

Na classificação de Dallegrave Neto<sup>258</sup>, são admissíveis apenas as “revistas íntimas” sobre os bens do empregado e as revistas não-íntimas. Ademais, devem ser observados os seguintes critérios objetivos na realização das revistas: a) a intensidade e a invasividade do procedimento da revista devem ser proporcionais às razões que as justificam; b) há que haver circunstâncias concretas e específicas a justificar a revista,

---

<sup>256</sup> MEIRELES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 16-19.

<sup>257</sup> *Idem*.

<sup>258</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de revista íntima. Possibilidades e restrições. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 2, p. 20-23, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.mflip.com.br/temp\\_site/edicao-960.pdf](http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-960.pdf)>. Acesso em: 16/01/2012.

sendo vedada aquela de forma rotineira e de caráter meramente preventivo. Sem a prévia e a razoável suspeita e sem a prova de prejuízo não se justifica a prática das revistas, ainda que exista previsão em contrato de trabalho e norma coletiva autorizando a revista; c) a eventual recusa do empregado em se submeter ao procedimento de revista não gera presunção de culpabilidade, pois em conformidade com o artigo 5º, incisos III e LVII da Constituição da República Federativa do Brasil, ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e nem será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória. Ademais, conforme artigo 422 do Código Civil, nas relações obrigacionais a presunção é sempre de boa-fé.

Segundo Dallegrave Neto<sup>259</sup>, o melhor critério para o julgador constatar se o procedimento patronal é abusivo e ilícito é aquele que resulta da aplicação do “Princípio da Investidura Fática”, que importa no ato do julgador imaginar-se na situação da vítima, tendo como norte a lógica do razoável.

Segundo Pamplona Filho<sup>260</sup>, a determinação de revista pessoal de todos os empregados, indistintamente, pode ser considerada lícita, pois decorrente do poder de fiscalização do empregador, que sofre os riscos da atividade econômica e por isso, deve buscar a salvaguarda de seu patrimônio. O direito de revista, no entanto deve ser exercido de forma razoável, de modo a não violar a esfera extrapatrimonial de interesse dos empregados. Assim, entende que os trabalhadores devem ter conhecimento da prática de revista, que a revista deve ser impessoal para não gerar perseguições pelos prepostos da empresa (ao contrário de Meireles), que na empresa deve existir uma comissão paritária de representantes dos empregados e do empregador para organizar a revista nos empregados e que deve existir uma regulamentação em normas coletivas ordenando a fiscalização dos empregados (ao contrário de Meireles, que entende que a previsão é nula).

Para Márcio Túlio Viana<sup>261</sup> a revista deve ser indispensável à tutela do patrimônio da empresa e deve ser autorizada mediante acordo entre o empregador e os representantes dos empregados (sindicato ou órgão de participação).

---

<sup>259</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 339.

<sup>260</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3ª. ed. ampl., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 102-105.

<sup>261</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996, p. 232-233.

Em conformidade com o posicionamento de Estevão Mallet<sup>262</sup> outras formas de revista ou de inspeção que não tenham caráter íntimo estão amparadas no poder diretivo do empregador e não violam o dever de boa-fé contratual. Sustenta que o mesmo raciocínio estende-se ao exame em bolsas, sacolas ou armários, pois seria contraditório admitir-se a realização de revistas de pessoas e não a de seus pertences. Ressalta, no entanto que a revista deve ser necessária, não bastando a simples conveniência ao empregador. Ainda, menciona que deve haver um equilíbrio entre a medida aplicada e o fim que se busca atingir. Assim, se o mesmo resultado puder ser obtido sem a revista, ela fica vedada. O empregado deve ser avisado previamente da possibilidade de revistas, sendo desnecessária a existência de autorização judicial para a sua realização.

O citado autor<sup>263</sup> ressalta que deve sempre haver observância à dignidade do trabalhador e respeito a parâmetros objetivos e imparciais na seleção dos empregados que serão revistados.

Para Sandra Lia Simón<sup>264</sup>, a partir do momento em que o trabalhador é contratado para prestar serviços, depois de ter passado pelo processo de seleção, firma-se uma relação de confiança fundamental para o desenvolvimento do contrato de trabalho. Assim, se o empregador reserva para o empregado alguns objetos ou locais para seu uso e gozo, estes passam integrar sua esfera íntima e privada. Ressalta que da mesma forma que o proprietário não pode adentrar ao imóvel alugado sem autorização do inquilino, o empregador não pode fiscalizar os objetos ou locais cedidos sem o consentimento do empregado.

### 3.3.3.3 Revistas em geral

Em novembro de 2007 foi realizada na sede do Tribunal Superior do Trabalho, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. O evento foi organizado pela ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da

---

<sup>262</sup> MALLET, Estevão. Direitos da personalidade e direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 68, n.º. 11, p. 1313, nov. 2004.

<sup>263</sup> MALLET, Estevão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, n.º. 36, p. 44-45, jan./dez. 2009.

<sup>264</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 149-150.

Justiça do Trabalho e foram aprovados 79 Enunciados. Tais enunciados não possuem efeitos legais, entretanto indicam entendimentos sobre determinadas questões.

Especificamente quanto à revista foi aprovado o Enunciado nº 15 com o seguinte teor:<sup>265</sup>

- I – Revista. Ilicitude – Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos e/ou em seus pertences, é ilegal por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.  
 II – Revista íntima. Vedação a ambos os sexos – A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no artigo 5º, inciso I, da Constituição da República.

Assim, em consonância com tal Enunciado, fica vedada toda e qualquer revista, e não apenas a revista íntima. Entendeu-se que no confronto entre os direitos à intimidade e à dignidade do trabalhador com o direito de propriedade e da livre iniciativa do empregador<sup>266</sup>, devem prevalecer os primeiros.<sup>267</sup>

Em conformidade com Bezerra<sup>268</sup>, “não há o que se falar em revista razoável ou não. A revista, de qualquer espécie, é violadora dos direitos fundamentais do empregado”. A prática da revista gera violação ao princípio da inocência (artigo 5º, LVII da CRFB), princípio da igualdade (artigo 5º, “caput” da CRFB), princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III da CRFB) e função social da propriedade (artigo 5º, XXIII da CRFB).

De acordo com Eduardo Baracat<sup>269</sup>, o empregador que submete um empregado a revista contraria a regra de Direito do Trabalho que decorre da própria boa-fé objetiva. Ressalta que não há nenhum fundamento jurídico que ampare o

<sup>265</sup> MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges; ELY, Leonardo (Coord.). **1ª Jornada de direito material e processual na justiça do trabalho**: Enunciados aprovados. São Paulo: LTr, 2008, p. 37.

<sup>266</sup> O princípio da livre iniciativa consiste na autonomia empreendedora do homem na configuração da atividade econômica. Permite a livre contratação, criação e acesso ao mercado sem a interferência do Estado, salvo por lei. Está previsto como fundamento da República no artigo 1º, V da CRFB/88 e como fundamento da ordem econômica no artigo 170, “caput” e parágrafo único da CRFB/88. Cf. CARNEIRO, Joana Zago. O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, nº. 127, p. 92, set. 2007.

<sup>267</sup> VIDAL, Bernardo Raposo; ANELLO, Gustavo Lacerda. A sujeição do trabalhador à revista pessoal pelo empregador: uma análise do enunciado 15 da 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 11, nº. 72, p. 103-104, dez. 2008.

<sup>268</sup> BEZERRA, Schamkypou Bernardo. Revista íntima como violação dos direitos fundamentais do trabalhador. **Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 2, p. 34, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.mflip.com.br/temp\\_site/edicao-960.pdf](http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-960.pdf)>. Acesso em: 16/01/2012.

<sup>269</sup> BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 243-245.

entendimento de que a entidade sindical possa avaliar a violação da intimidade do empregado mediante pacto com o empregador.

O citado autor sustenta que:<sup>270</sup>

Por não ser o contrato de trabalho um instrumento de compra e venda de mão-de-obra é que o empregador não pode revistar a pessoa nem os objetos do empregado... A ideologia egoísta de que o empregador, por comprar o trabalho, tudo pode, deve ser combatida e sepultada, por contrariar todos os princípios de direito, dentre os quais o da boa-fé... A revista do empregado, seja pessoal, seja em armários e bolsas, viola por primeiro o princípio da igualdade entre as partes, eis que o empregador, com o argumento da dispensa, coage o empregado a permitir a revista. Em segundo, a revista viola a intimidade do trabalhador, e, por consequência, o princípio da dignidade da pessoa humana. Não importa se a revista é feita nas partes íntimas ou no armário – diferença que pode ser aceita apenas para efeito de gradação da indenização por dano moral –, ofensa à intimidade e à dignidade da pessoa humana haverá em qualquer das hipóteses, decorrentes da humilhação a que é submetido o empregado, por ter sua honestidade questionada dentro de uma relação de confiança, como é a de emprego.

Segundo Aldacy Rachid Coutinho<sup>271</sup> a realização de revistas revela a face cruel do poder de controle/fiscalização do empregador, pois não se limita a violar a vida privada, mas vai além e viola a intimidade do empregado, ou seja, o seu reduto mais restrito. Sustenta ser impossível negar que o procedimento é constrangedor e humilhante, caracterizando dano moral. Nestes termos argumenta que:

A prática da revista nas empresas só demonstra o atraso em que a relação de trabalho se encontra frente às outras relações privadas. No caso das empresas, as revistas denotam resquícios do trabalho escravo, onde o seu proprietário exercia o poder de polícia, de julgar e executar outrem.

Em tal situação estão em conflito duas garantias constitucionais: o direito de propriedade e o direito à vida privada. Para a autora, trata-se de uma antinomia constitucional caracterizada por uma situação em que mais de um bem constitucionalmente assegurado deve ser ponderado e em que deve ser aplicado o “princípio da concordância prática”.<sup>272</sup> Assim, a propriedade do empregador e seu

<sup>270</sup> BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 243-245.

<sup>271</sup> COUTINHO Aldacy Rachid. Vida privada do empregado: revista íntima, boa aparência e estética. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, n.º. 4, p. 154-161, jul./dez.2003.

<sup>272</sup> Para Canotilho o “princípio da concordância prática ou da harmonização” implica na “coordenação e combinação dos bens jurídicos em conflito de forma a evitar o sacrifício (total) de uns em relação aos outros”. Ressalta que o princípio implica em ponderações que nem sempre estão isentas de carga política, razão pela qual na existência de ponderações não se deve efetuar-las em uma única direção. Neste sentido, cf. CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3.ª. ed. Coimbra: Almedina, 1999, p. 1150.

desenvolvimento devem observar a sua função social (artigo 5º, XXIII da CRFB) e respeitar a dignidade da pessoa do empregado (artigo 5º, X a XII da CRFB).

Ainda, segundo Aldacy Rachid Coutinho<sup>273</sup>, mesmo que a revista seja acordada de forma individual ou pelo sindicato, a cláusula é nula (assim como Meireles, citado anteriormente) porque a autonomia de vontades não representa “o que você quer”, mas “o que é possível perante o direito”. E não há possibilidade de negociar os direitos fundamentais. Ademais, entende-se que a concordância com a revista seria uma condição preliminar de admissão ao emprego.

A dignidade humana não pode ser suprimida em decorrência de desconfiança generalizada do empregador, pois também no direito do trabalho vigora o princípio da presunção de inocência do empregado. Para Aldacy Coutinho, assim como para Edilton Meireles, o empregador não detém o poder de polícia, assim na hipótese de suspeita de crime, deve denunciar o fato às autoridades competentes.

Ressalta a citada doutrinadora<sup>274</sup> que a revista não se confunde com a vigília. O objetivo da vigília é observar o patrimônio da empresa, e o da revista é observar o lado íntimo do empregado. Expõe que se o empregado tenta sair do local de trabalho sem autorização e carregando um computador que não lhe pertence, é válida a intervenção do segurança, pois não se trata de revista, mas sim de vigília, que não afeta a intimidade do empregado. As grandes lojas, em virtude de pressão pública e de condenações em indenização por dano moral, passaram a deixar de praticar revistas em seus clientes. Assim, se os comerciantes não fazem revistas em seus clientes, não há razão para fazê-las em seus empregados. A base da estrutura da contratualidade laboral é o princípio da confiança e da boa-fé objetiva, que significam sinceridade de propósitos, transparência e reciprocidade.

---

<sup>273</sup> COUTINHO Aldacy Rachid. Vida privada do empregado: revista íntima, boa aparência e estética. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, nº. 4, p. 154-161, jul./dez.2003.

<sup>274</sup> *Idem*.

### 3.3.4 O procedimento da revista na Espanha, na Itália, na França, na China, na Argentina e em Portugal

Embora não se trate de um estudo comparado, para fins elucidativos cita-se o posicionamento adotado na Espanha, Itália, França, China, Argentina e Portugal quanto às revistas.

Na Espanha o artigo 18 do Estatuto dos Trabalhadores prevê a possibilidade de revistas pessoais e também sobre os seus pertences quando necessárias à proteção do patrimônio do empregador e dos demais empregados da empresa, devendo ser feitas dentro do estabelecimento e no horário de trabalho, respeitando a dignidade e intimidade do empregado, sempre que possível na presença de um representante legal dos empregados ou outro empregado da empresa. Na Itália, o artigo 6º da Lei nº 300 de 1970 (Estatuto dos Trabalhadores) dispõe sobre a proibição das revistas pessoais, salvo no caso em que sejam indispensáveis para os fins de tutela do patrimônio da empresa. Também há previsão de necessidade de acordo entre o empregador e o representante sindical ou comissão interna. Na França, a partir de 1982 a legislação passou a proibir o empregador de impor restrições que não sejam justificadas pelo tipo de tarefa ou proporcionais ao objeto procurado. Na China, a legislação trabalhista de 1992 dispõe sobre a proteção dos direitos das mulheres, vedando a proibição de revistas físicas ilícitas.<sup>275</sup>

Na Argentina, na Lei do Contrato de Trabalho (nº 20.744, de 1976) no artigo 70 há permissão de que o empregador utilize sistemas de controles pessoais do trabalhador destinados à proteção dos bens do empregador<sup>276</sup>, devendo ser usados discretamente e observada a dignidade do empregado.<sup>277</sup>

O Código de Trabalho de Portugal aprovado em agosto de 2003 continha uma subseção dedicada aos direitos de personalidade no âmbito da relação de emprego com referência específica ao direito à preservação da intimidade da vida privada. A revisão do Código aprovada pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, ampliou a

---

<sup>275</sup> BARROS, Alice Monteiro de. A revista como função de controle do poder diretivo. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. 15, nº. 711, p. 551, maio 1998.

<sup>276</sup> MALLETT, Estêvão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, nº. 36, p. 45, jan./dez. 2009.

<sup>277</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 551.

tutela legal com a previsão antes inexistente de proteção a dados biométricos.<sup>278</sup> O ordenamento jurídico português, no entanto não possui disposição legal específica proibindo a realização de revistas.<sup>279</sup>

Desta feita, verifica-se que comparando o Brasil com tais países, mesmo em relação à legislação chinesa, a legislação trabalhista brasileira é posterior. Ademais, o artigo 373-A, inciso VI, da CLT trata apenas da revista íntima, e ainda assim, refere-se apenas a proteção das empregadas, nada mencionando sobre os empregados.

Quanto a tal questão, cumpre destacar a ausência de previsão específica na legislação trabalhista brasileira implica a inexistência de regramento para variadas situações que poderiam ser elucidadas e pacificadas. Por outro viés, a ausência de previsão legal para hipóteses que se configuram proibitivas às revistas, não as transforma em um rol taxativo e possibilita à doutrina e à jurisprudência a análise detida do caso concreto trazendo uma solução mais próxima e adequada à realidade.

### 3.3.5 Considerações pessoais sobre o procedimento de revista

Com fundamento na dignidade da pessoa humana, deve prevalecer o entendimento de ser vedada a revista íntima ou em pertences do empregado, pois parte-se da premissa infundada que todo e qualquer empregado está subtraindo algum pertence do empregador. A subordinação jurídica do empregado ao empregador não lhe retira a qualidade de cidadão. Assim, mesmo durante a vigência do contrato de trabalho, o empregado continua sendo cidadão e, por conseguinte a sua intimidade, a vida privada, a honra e a imagem permanecem tutelados nos termos do artigo 5º, inciso X da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A defesa de tal posicionamento, no entanto, não significa que o empregado está autorizado a furtar o seu empregador. Eventual furto, aliás, envolve questão penal, portanto matéria além do contrato de trabalho. O empregador não detém o poder de

---

<sup>278</sup> MALLETT, Estêvão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, nº. 36, p. 36-37, jan./dez. 2009.

<sup>279</sup> MORI, Amaury Haruo. **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. São Paulo: LTr, 2011, p. 98.

polícia privada, incumbindo às autoridades administrativas competentes a investigação e a aplicação de punição no âmbito penal.

O empregador é detentor simplesmente do poder hierárquico que se traduz pelo poder diretivo previsto no artigo 2º da CLT que define que empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. O empregado, também por previsão legal, possui dever de obediência, de diligência e de lealdade, podendo a violação implicar o rompimento do vínculo empregatício por justa causa nos termos do artigo 482 da CLT.

Assim, o contrato de trabalho rege-se pelo princípio da boa-fé, aplicando-se às duas partes. O empregado trabalha e cumpre seus deveres confiando que receberá o pagamento ajustado. O empregador confia que o empregado produzirá e que nada lhe subtrairá. A quebra da confiança simplesmente pode gerar o rompimento do vínculo empregatício, ainda que sem justa causa.

Trata-se de analisar a questão do confronto de dois princípios constitucionais, de um lado o direito de propriedade do empregador e de outro o direito à intimidade do empregado. É certo que nenhum dos princípios é absoluto, devendo haver limitações. Considerando, portanto que o empregador detém outros meios de fiscalização do seu patrimônio, tais como, câmeras televisivas e etiquetas eletrônicas, o procedimento de revista não deve ser utilizado.

Embora dominante na jurisprudência o posicionamento em sentido diverso<sup>280</sup> não há revista, ainda que apenas em pertences e sem contato físico, que não viole a honra e a intimidade do empregado. Efetivamente, ser revistado por presunção de culpa é um procedimento constrangedor. Assim, não é a maneira como realizada a revista que importa a ocorrência ou não do dano moral. A revista implica dano moral, o modo como realizada é um dos elementos a ser utilizado na quantificação da indenização.

---

<sup>280</sup> Autos: TST-RO-88700-74.2009.5.05.0000 – Ministro Ives Gandra Martins Filho – Seção de Dissídios Individuais 2. DEJT 24/11/2011; TST-RR - 180840-12.2005.5.09.0662- Ministro Pedro Paulo Manus – 7ª Turma - DEJT 10/12/2010; TST-RR-744500-30.2005.5.09.0012 - Ministra Maria Doralice Novaes – 7ª Turma – DEJT 08/04/2010; TST-RR 109200-68.2004.5.05.0023 - Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho - 1ª T. DEJT 02/06/2010, em que prevaleceu o entendimento de que as revistas em bolsas, sacolas ou mochilas de empregados, sem contato físico, mas apenas contato visual não configura dano moral. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 04/01/2012.

Entende-se admissível apenas uma exceção, que se refere a revistas realizadas em empregados que trabalham em presídios, pois o bem tutelado não é a propriedade, mas sim a segurança pública. Neste sentido o acórdão proferido pela Desembargadora Federal do Trabalho do Tribunal do Trabalho da 9ª Região (Paraná), Marlene Suguimatsu:<sup>281</sup>

REVISTA PESSOAL. RAZÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA. INOCORRÊNCIA DE DANO MORAL. O procedimento de revista pessoal encontra vedação no ordenamento jurídico, pelo art. 373-A, da CLT que, por isonomia, estende-se ao trabalhador do sexo masculino. A vedação decorre, também e especialmente, do art. 5º, X da Constituição Federal, que assegura serem invioláveis a intimidade e a vida privada dos cidadãos. Mesmo quando feitas a pretexto de resguardar o patrimônio do empregador, as revistas devem respeitar a dignidade e a intimidade do empregado, sob pena de configurar-se o abalo moral. No ambiente de trabalho, onde prepondera o poder do empregador, o trabalhador não dispõe de meios de recusa, o que torna a submissão ainda mais afrontosa à honra. Situação diversa é a da revista feita em empregado de estabelecimento prisional, em virtude da suspeita de que portasse correspondência entregue por um detento. Trata-se de preocupação com a segurança pública, em nada comparável à do empregador com seu patrimônio. A particularidade da situação permite que se afastem os parâmetros comumente utilizados na análise de revistas rotineiras e que se abrandem os critérios para análise da ocorrência de dano moral, que deverão considerar a natureza da atividade, o local de trabalho, a função desempenhada e principalmente a necessidade de resguardo da tranquilidade dos cidadãos. Constatada a necessidade da revista e o respeito à dignidade do empregado, é indiferente que as suspeitas não se tenham confirmado. Recurso a que se nega provimento para manter a rejeição ao pedido de indenização por danos morais. (TRT 9ª Reg. RO 09585-2005-013-09-3 – Ac. 2ª T. 17802/07 – Rel. Desembargadora Federal do Trabalho Marlene T. Fuverki Suguimatsu. DJPR 6.7.07, p. 653).

Por tal motivo, por configurar confronto entre a preservação da intimidade e a garantia da segurança pública, é que em tal hipótese admite-se a realização de revistas. O mesmo procedimento, aliás, verifica-se antes de embarque em aviões e entrada em estádios de futebol.

Verifica-se que em algumas situações o empregado espontaneamente autoriza a revista com o intuito de dirimir eventuais dúvidas quanto ao seu caráter. Em tal hipótese, entende-se que o empregado teve capturada a sua subjetividade e sua percepção da realidade, talvez porque nunca tenha sido respeitado em outros atos da vida civil como efetivo cidadão. Considerando que o Brasil é uma sociedade

---

<sup>281</sup> PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 09585-2005-013-09-00-3. Acórdão nº. 17802/07. Relatora: Desembargadora Federal do Trabalho: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Curitiba, 06 jul. 2007. **Suplemento de Jurisprudência Trabalhista LTr**, São Paulo, ano 06, nº. 37/2007, p. 293, 2007.

democrática de direito, a presunção é de inocência, nos termos do artigo 5º, inciso LVII da CRFB. Assim, o empregado não tem o dever de provar que é inocente.

Como ressalta Barzotto<sup>282</sup>, quando é levantada qualquer questão sobre o caráter de um ser humano, a resposta já está dada de antemão. A mera pergunta já relativiza o outro, impossibilitando o seu reconhecimento como absoluto (ser humano e como tal merecedor de dignidade).

Neste sentido, adotando os fundamentos expostos por Aldacy Rachid Coutinho<sup>283</sup>, é possível entender que:

A fiscalização exercida sobre o trabalhador acaba por lhe roubar a própria identidade, na medida que a projeção das expectativas do empregador são incorporadas para preservação do vínculo de emprego, tornando o trabalhador um ser maleável e adaptável. Mais do que simplesmente verificar se a entrega da força de trabalho está sendo realizada segundo o contratado, a vigilância contínua representa o olhar que disseca o íntimo do ser transformando-o em puro objeto de interesses... O trabalhador deve representar uma pessoa desejável, explorável, consumível.

Vislumbra-se por vezes que o empregador utiliza o procedimento de revista, mesmo não tendo o risco de ter bens subtraídos, apenas como forma de demonstração do seu poder e com intuito de submissão do empregado.

Marcio Túlio Viana<sup>284</sup> ressalta que a submissão deixa como consequência, o condicionamento do homem a um comportamento cada vez mais passivo porque não vislumbra possibilidade de alterar o seu destino. Cita, ainda, que outra sequela da submissão é a capacidade de incentivar novas violações de direitos no próprio empregado que se obrigou a cumprir determinação ilícita, nos demais que visualizaram a cena e também na própria categoria como um todo.

Considerando que cada uma das violações gera repercussões no âmbito do trabalho e da vida privada, há necessidade de que o trabalhador seja tratado com o devido respeito e observância ao princípio da dignidade da pessoa humana.

---

<sup>282</sup> BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 59.

<sup>283</sup> COUTINHO Aldacy Rachid. Vida privada do empregado: revista íntima, boa aparência e estética. **Revista da Academia brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, nº. 4, p.173, jul./dez.2003.

<sup>284</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996, p. 358-363.

#### 4 REPERCUSSÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO

Segundo Elimar Szaniawski<sup>285</sup> a tutela do direito de personalidade pode se dar por diversos meios de proteção em conformidade com os atentados praticados contra a personalidade humana. O Código Civil, no artigo 188, incisos I e II, contempla a legítima defesa, o exercício regular de direito reconhecido e o estado de necessidade. Quando houver perigo de eminente lesão e não for possível, devido à urgência, recorrer à via judicial, excepcionalmente admite-se o princípio de autotutela, aceitando-se que o ofendido afaste pessoalmente a lesão desde que não ultrapasse o limite indispensável à defesa do direito atacado.

Em conformidade com o mesmo autor<sup>286</sup>, o artigo 12 do Código Civil tutela de modo amplo o direito geral de personalidade. A tutela judicial de direito de personalidade atua sob dois enfoques: tutela preventiva e tutela reparadora. A tutela preventiva é a exercida antes da ocorrência da efetiva lesão ou do exaurimento do atentado ao direito de personalidade, e encontra respaldo no artigo 461 do Código de Processo Civil. A tutela reparadora dos direitos de personalidade atua nas situações em que já foi praticada a violação contra a vítima, sendo que o inciso X, do artigo 5º da CRFB garante a indenização pelo dano moral e material.

Considerando que a grande maioria dos processos trabalhistas é ajuizada posteriormente ao término do vínculo empregatício, até em virtude de receio do empregado de perda do meio de subsistência, as tutelas visam à reparação dos direitos de personalidade.

Assim, sob tal enfoque serão analisados os efeitos econômicos e sociais decorrentes da tutela dos direitos à vida privada e à intimidade dos empregados.

---

<sup>285</sup> SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2ª. ed. rev., atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 247.

<sup>286</sup> *Ibidem*, p. 247-251.

#### 4.1 EFEITOS DA TUTELA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE NO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>287</sup>, nos últimos dois séculos, a linha evolutiva do poder intra-empresarial tem reduzido a configuração verticalizante, assimétrica e unilateral da relação de poder e simultaneamente há um aumento da configuração mais democrática. O processo de democratização, no entanto sempre encontrará uma barreira com endosso jurídico-institucional e fundamentada na apropriação do excedente em favor do titular do empreendimento.

O sistema autoritário tradicional de gestão trabalhista prevalece no mundo industrial contemporâneo. A participação dos trabalhadores na sociedade civil e política, e também sua atuação no âmbito da empresa devem ser entendidas de forma vinculada, pois uma democracia intra-empresarial consistente somente será possível mediante a existência de uma sociedade que garanta o exercício de liberdades políticas mínimas.<sup>288</sup>

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, a ideia de uma sociedade solidária e fraterna ganhou espaço anteriormente ocupado no país pelo individualismo-patrimonialista decorrente dos regimes liberais desde o século XVIII. Assim, surge o questionamento a respeito dos limites do poder diretivo do empregador.

Sandra Lia Simón<sup>289</sup> destaca que os direitos da personalidade são intrinsecamente relacionados ao direito à liberdade e à vida e também com a dignidade da pessoa humana. A intimidade e a vida privada não se dissociam do indivíduo, o que significa que o acompanham em todas as suas relações, inclusive durante o contrato de trabalho. O poder de direção do empregador é incontestável e encontra fundamento em outra das liberdades públicas, que é o direito de propriedade. Ainda que o empregador esteja hierarquicamente superior ao empregado, o poder diretivo encontra também limites no exercício das liberdades públicas. Consequentemente, de nada adiantaria o Estado respeitar o direito à intimidade e à vida privada dos indivíduos, se não houvesse mecanismos de garantia que impusessem o mesmo dever aos empregadores.

---

<sup>287</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p. 146.

<sup>288</sup> *Ibidem*, p. 149-150.

<sup>289</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000, p. 101-102.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto e Luciano Augusto de Toledo Coelho<sup>290</sup> defendem que as teorias que justificam o poder diretivo devem ser revistas e que, portanto os conceitos de subordinação e de poder diretivo devem ser superados porque são mitigadores da condição de sujeito de direito do empregado. O intuito é a socialização do contrato de trabalho, equiparando a condição das partes contratantes. O empregado deveria permanecer no mesmo nível do empregador, não em virtude da hipossuficiência prevista em lei, mas também em razão do seu reconhecimento como sujeito de direito, capaz de praticar atos jurídicos como detentor de direitos fundamentais. Ressaltam que não é aceitável que a propriedade dos meios de produção sirva de amparo à violação de garantias fundamentais dos indivíduos, asseguradas constitucionalmente.

Segundo Villatore e Santos:<sup>291</sup>

É certo também que em alguma medida a experiência dos trabalhadores acaba por alterar e moldar a estrutura do seu trabalho, pois o conflito de poderes faz parte da lógica da vida e do capital. Ao poder do empregador se contrapõe a resistência do trabalhador, um fenômeno dinâmico e dialético, e tanto no campo individual como no coletivo há um amplo complexo de correlações de vontades e de poderes. O que não se pode negar, contudo, é que por conter estruturas de poder em que uma das partes encontra-se fragilizada econômica e socialmente (o trabalhador), o empregador possui maiores condições de impor sua moldura e assim interferir “com mais eficiência” na pessoa do trabalhador. É nesse quadro fático que se impõe verificar os limites da interferência do trabalho no âmbito da personalidade.

Em conformidade com Mauricio Godinho Delgado<sup>292</sup> o conceito de poder hierárquico tem implícita uma ideia retrógrada do fenômeno do poder senhorial e do “despotismo de fábrica”, que é incompatível com a configuração contemporânea e democrática do fenômeno intra-empresarial de poder. Defende a substituição da noção de poder hierárquico por “poder-intra-empresarial” ou “poder empregatício”.

<sup>290</sup> OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Luciano Augusto de Toledo. E-mail do empregado – limites ao poder diretivo do empregador sob a óptica do novo código civil. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord). **O impacto do novo código civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 196-197.

<sup>291</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Salvador. **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2008. v. 1. p. 5224-5225. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco\\_antonio\\_villatore.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

<sup>292</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p. 191-192.

O mesmo autor<sup>293</sup> ressalta que é cientificamente absurda a hipótese de construção de uma categoria jurídica sem que exista um suporte correspondente em fatos sociais, políticos e econômicos e que estejam entrelaçados na realidade concreta.

Em consonância com Márcio Túlio Viana<sup>294</sup>, se o empregado não se rebela quando é ofendido é porque houve troca da resistência pela submissão. Ressalta que o direito de resistência é um direito em crise, doente e fragilizado e que não pode ser exercido como mecanismo reparador. Destaca que a Justiça do Trabalho é uma justiça de desempregados ou ex-empregados, que buscam uma tardia e quase sempre demorada reparação. Assim, é evidente que algo está errado e que deve ser corrigido. Sugere como “remédios” para a “doença” do direito de resistência: a participação (co-gestão, que envolve decisão conjunta com intervenção das pessoas interessadas em seus efeitos), a estabilidade no emprego e o juiz.

Quanto a co-gestão, como ressalta Godinho Delgado<sup>295</sup>, o intuito é ultrapassar o desgaste da velha fórmula de “despotismo de fábrica” enquanto sistema eficaz de gestão trabalhista, para chegar-se à reestruturação do sistema com a incorporação de práticas democráticas e que sejam funcionais no desenvolvimento do processo de trabalho na empresa.

Em relação ao juiz, segundo Viana<sup>296</sup>, em vários momentos da História repetiu-se o movimento dialético de confronto entre a Escola da Exegese (culto à lei) e a do Direito Livre (busca do justo, ainda que fora da lei). Ressalta que o juiz jamais será um mero técnico que aplica as leis e que mesmo que ele não perceba e que não deseje, nas suas decisões sempre haverá um componente ideológico. Sustenta que as sentenças podem manter o “status quo” ou podem fortalecer a possibilidade de mudanças. Menciona que é necessário observar a realidade social do país e propõe que as decisões sirvam como mecanismos para provocar a evolução do direito.

A título de ilustração em relação à democratização do poder diretivo, Rodolfo Pamplona Filho<sup>297</sup> cita que nem sempre o empregador entendia como conveniente que o empregado tivesse conhecimento da existência dos mecanismos de

---

<sup>293</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p. 189.

<sup>294</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996, p. 366-367.

<sup>295</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 200.

<sup>296</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 402-418.

<sup>297</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3ª. ed. ampl., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 105.

vigilância. Assim, o empregado era vigiado ocultamente. É por isso, que atualmente, há países em que a legislação impõe que o empregador divulgue a existência do sistema de vigilância e que ele seja destinado à proteção dos bens móveis e imóveis da empresa e não dirigido a monitorar os empregados.

Considerando que a jurisprudência consiste em reiteradas decisões dos tribunais acerca de fatos concretos, que estão envoltos em uma realidade social, política e econômica de determinada sociedade, é inquestionável que gera repercussões, no caso em apreço na questão do exercício do poder diretivo do empregador.

Amartya Sen<sup>298</sup> pondera que:

Compreender o mundo nunca é uma questão de apenas registrar nossas percepções imediatas. A compreensão inevitavelmente envolve o uso da razão. Temos de 'ler' o que sentimos e aparentemente vemos, e perguntar o que essas percepções indicam e como podemos levá-las em conta sem sermos sobrecarregados por elas. Uma questão diz respeito à confiabilidade de nossas percepções e impressões. Um senso de injustiça poderia servir como um sinal que nos move, mas um sinal ainda demanda um exame crítico, e deve haver um exame cuidadoso da validade de uma conclusão baseada principalmente em sinais... Devemos argumentar de modo fundamentado, conosco e com os outros, em vez de apelar ao que se pode chamar de 'tolerância descomprometida', acompanhada pelo conforto de uma solução preguiçosa como 'você tem razão na sua comunidade, e eu, na minha'. A racionalidade argumentativa e a análise imparcial são essenciais... A justiça está fundamentalmente conectada ao modo como as pessoas vivem e não meramente à natureza das instituições que as cercam.

Em virtude de ausência de leis específicas a determinar os limites do poder diretivo do empregador e a questão da observância do direito à intimidade e à vida privada do empregado, a jurisprudência assume função relevante ao definir alguns critérios, compreender o mundo e pacificar as relações sociais.

Ademais, em alguns casos as decisões tornam-se referenciais capazes de influenciar a produção legislativa, tal qual como ocorreu com a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que introduziu, na CLT, o artigo 373-A, proibindo no inciso VI, a realização de "revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias".

Neste sentido, cumpre destacar que alguns sindicatos trazem a previsão das hipóteses de utilização do e-mail e da internet. Cita-se como exemplo, a Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 firmada entre o Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, Mercados, Minimercados, Supermercados, Hipermercados de Curitiba e Região Metropolitana e entre o Sindicato

do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, Mercados, Etc de Curitiba e Região Metropolitana e Litoral do Paraná (nº de registro do Ministério do Trabalho e Emprego: PR 002540/2011, nº da solicitação MR 030339/2011) que na cláusula 12 dispõe:<sup>299</sup>

**12. UTILIZAÇÃO DE INTERNET E CORREIO ELETRÔNICO (E-mail)**

Fica ajustado que os “softwares” para computadores, tais como internet e correio eletrônico (e-mail), disponibilizados pelas empresas a seus empregados para execução de suas atividades, somente deverão ser utilizadas para esta finalidade, ficando caracterizado incontinência de conduta o acesso a “sites” pornográficos bem como o envio de material desta natureza através de equipamentos de propriedade da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Para a verificação da boa utilização das “ferramentas virtuais” citadas no *caput* desta cláusula, será permitido as empresas o controle e o monitoramento dos acessos a internet e correio eletrônico (e-mail) em equipamentos utilizados a serviço da empresa, não podendo em qualquer momento ser alegado violação de correspondência ou invasão de privacidade e/ou intimidade.

**Parágrafo Segundo:** A empresa fica obrigada a certificar e dar ciência por escrito aos empregados das condições previstas nesta cláusula.

Neste caso, verifica-se que a previsão em norma coletiva de trabalho estipulou especificamente a questão do e-mail corporativo e o uso da internet para fins de trabalho. Também restou expressa a necessidade de ciência por escrito aos empregados, inclusive a possibilidade de monitoramento e as consequências no caso de mau uso das ferramentas de trabalho.

Assim, entende-se que houve repercussão do entendimento jurisprudencial dominante no citado instrumento coletivo de trabalho. Não há dúvidas, portanto, que as decisões repercutem no âmbito do poder diretivo do empregador.

#### 4.2 EFEITOS PEDAGÓGICOS DA TUTELA DOS DIREITOS À VIDA PRIVADA E INTIMIDADE DO EMPREGADO

A tutela dos direitos à vida privada e à intimidade do empregado gera decisões em que se busca o efeito pedagógico, pois o intuito é que estabelecidos alguns

<sup>298</sup> SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de: BOTTMANN, Denise; MENDES, Ricardo Donielli. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 10-13.

<sup>299</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: sistema mediador. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador/relatorios/ImprimirICXML.asp?NRRequerimento=MR030339/2011>>. Acesso em: 09/01/2012.

parâmetros pelo Judiciário, as situações de violações não se repitam no âmbito da relação de trabalho.

Segundo Sarlet:<sup>300</sup>

Com efeito, diante do compromisso assumido formalmente pelo Constituinte, pelo menos – nas hipóteses de violação dos deveres e direitos decorrentes da dignidade da pessoa humana – restará uma perspectiva concreta, ainda que mínima, de efetivação por meio dos órgãos jurisdicionais, enquanto e na medida em que lhes assegurar as condições básicas para o cumprimento de seu desiderato.

Diante das imposições regidas pelo neoliberalismo e pelo mercado global é imprescindível garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores, pois são resultantes de conquistas sociais. Assim, devem prevalecer os princípios e regras fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que estão em sintonia com as normas internacionais de proteção dos direitos humanos e que visam garantir a dignidade da pessoa humana.<sup>301</sup> É importante que as decisões judiciais produzam efeitos pedagógicos de forma a consolidar a questão da dignidade da pessoa humana.

No Brasil, na hipótese de tutela de personalidade, as providências adequadas não estão previstas taxativamente em lei. Assim, dependem de análise do caso concreto.

O artigo 12 do Código Civil traz a previsão de exigência de cessação da ameaça ou da lesão a direito da personalidade. Nos termos do artigo 769 da CLT, é aplicável ao processo do trabalho o disposto pelo artigo 273 do Código de Processo Civil que trata da antecipação dos efeitos da tutela.

Em conformidade com Estevão Mallet<sup>302</sup>, embora incompleta e imperfeita, a única compensação possível em algumas situações, é a indenização, principalmente quando o contrato de trabalho já foi rompido.

Se houver violação ao direito à intimidade, cabe ao empregado postular tanto que ela cesse como também a reparação do dano e eventual rescisão indireta do contrato de trabalho (CLT, artigo 483, “b” e “e”). Assim, a prática de revista íntima pelo empregador pode gerar a determinação de abstenção de sua realização sob pena de multa (CPC, artigo 461, § 5º) e a condenação ao pagamento de indenização (CC, artigo

---

<sup>300</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9ª. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 30.

<sup>301</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005, p. 17-19.

<sup>302</sup> MALLET, Estêvão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, nº. 36, p. 59-61, jan./dez. 2009.

953, parágrafo único). O empregado pode postular que o empregador não utilize informação obtida que seja contrária à preservação do seu direito de intimidade e também o pagamento de indenização. Se houver anotação desabonadora na carteira de trabalho do empregado lançada pelo empregador, há possibilidade de indenização pelo dano e também determinação de que seja riscado o registro (CPC, artigo 15, “caput”) ou mesmo determinação de expedição de novo documento.<sup>303</sup>

O intuito da decisão judicial é gerar incidência de modo que cause efeitos pedagógicos. Assim, é altamente relevante que as questões possam ser deliberadas de forma a atingir um maior número de trabalhadores.

Após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 houve um aumento notório de ajuizamento de ações coletivas pelos sindicatos ou pelo Ministério Público do Trabalho abordando as questões de direitos da personalidade, inclusive com requerimento de indenização por dano moral coletivo.

Neste sentido, Enoque Ribeiro dos Santos<sup>304</sup>, faz a distinção entre dano moral individual e dano moral coletivo. Ressalta que na relação de emprego, o dano moral individual configura-se quando a honra, a dignidade e a reputação da pessoa do trabalhador são atingidas por ato abusivo ou ilícito do empregador, gerando a dor moral, angústia, humilhação e constrangimento. O dano moral coletivo apresenta um tratamento meta ou transindividual, relacionado aos direitos difusos e coletivos de uma comunidade de trabalhadores, assim está vinculado aos direitos humanos de terceira dimensão.

Enoque Ribeiro dos Santos<sup>305</sup> sustenta que uma sociedade de massas precisa estar instrumentalizada e garantida por direitos de massas e por órgãos do Estado vocacionados para a devida proteção de tais direitos e interesses. As Leis números 7.347/85 e 8.078/90 constituem o núcleo do microsistema de tutela coletiva.

Os seres coletivos, como as associações, sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e demais entidades mencionadas no artigo 5º, da Lei nº 7.347/85 e artigo 82,

---

<sup>303</sup> MALLETT, Estêvão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, nº. 36, p. 59-61, jan./dez. 2009.

<sup>304</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 33-49, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012.

da Lei nº 8.078/90 estão legitimados para propositura de ações visando à reparação do dano moral coletivo.

A ocorrência do dano moral coletivo pode ser verificada no direito coletivo do trabalho, nas hipóteses de violações a direitos fundamentais dos trabalhadores de maior relevância social, como agressões ao meio ambiente do trabalho, à segurança, à vida, e também em ofensas a direitos da personalidade, como agressões à vida privada, à intimidade, à honra, nas hipóteses de assédio moral, trabalho forçado ou degradante, trabalho de crianças e menores em situações de vilipêndio à dignidade humana (piores formas de trabalho infantil) e ainda no não cumprimento de cotas sociais de inserção.

Segundo o autor, as ações atomizadas (reclamatórias trabalhistas), geralmente, têm como objetivo a reparação de parcelas não percebidas durante o contrato de trabalho ou por ocasião do rompimento do vínculo empregatício, e em algumas situações também a reparação de danos morais. As ações moleculares, especialmente, as ações civis públicas tem por objeto obrigações de fazer ou não fazer relacionadas a valores e direitos fundamentais da pessoa do trabalhador e mesmo da sociedade (direito à vida, à saúde, à dignidade, ao meio ambiente, a segurança, entre outros).

Em conformidade com Mônica Sette Lopes:<sup>306</sup>

A ação civil pública e o termo de ajuste de conduta pertencem à faixa especial da evolução do direito, caracterizada pela despersonalização aparente com vistas à atribuição de proteção. O anonimato do destinatário final da tutela jurídica é um recurso para escondê-lo dos efeitos perversos que poderiam advir da insolubilidade do conflito fundamental. O acesso à justiça, como um direito de sustentação geral, pode ficar comprometido pelo poder maior que venha a deter o devedor potencial. Isto ocorre, muito especialmente, quando se trata do direito do trabalho em que a oposição dos interesses entre capital e trabalho é um dado irretorquível.

[...] A ideia é de que a ação civil pública em sua processualidade que começa com a denúncia ou a ciência de fato que infringe norma do sistema e vai até o esgotamento da execução, abrangendo a possibilidade de composição pelo Termo de Ajuste de Conduta, não constitui um simples instrumento formal, mas um mecanismo para fomentar garantias externas, ou seja, para buscar a adesão ao sistema e a inoculação na prática do sentimento do justo que se coaduna com a tutela jurídica atribuída ao trabalho.

---

<sup>305</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 33-49, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012.

<sup>306</sup> LOPES, Mônica Sette. A força pedagógica da Ação Civil Pública e dos termos de ajustamento de conduta. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 54-56, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012.

Assim, segundo a autora<sup>307</sup> não é a sanção que leva o indivíduo a cumprir a lei. Defende, portanto que a decisão deve ser lavrada de forma a incentivar a introjeção de tal sentido e a sanção deve ter uma ponderação consciente de tal situação. Não há sentido em impor penas agressivas que não tenham possibilidades de serem cumpridas. O objetivo não é sanção, mas a assimilação dos direitos e o cumprimento espontâneo da obrigação. O processo para se chegar ao termo de ajusta de conduta, não pode ser uma imposição. A questão envolve a necessidade de conhecimento efetivo da relação de trabalho, gerando construções e adesões ao sistema.

Convém citar a doutrina de Dinaura Godinho Pimentel Gomes:<sup>308</sup>

Em suma, é preciso que novas posturas sejam adotadas pelos estudiosos do Direito do Trabalho e juristas, principalmente quando investidos da incumbência de interpretar e aplicar as normas jurídicas aos casos concretos, como ocorre no exercício da jurisdição especial da Justiça do Trabalho. Assim, na condição de cidadão, o trabalhador, como integrante do povo brasileiro que instituiu o Estado democrático de Direito (preâmbulo e art. 1º da Constituição Federal), só pode esperar do Juiz a adoção de postura crítica voltada à busca de soluções mais humanas, baseadas em critérios de justiça e retidão, sempre à luz da Lei Maior.

Neste sentido utiliza-se como exemplo, o caso de uma empresa fabricante de bebidas que atua no âmbito nacional. Em várias unidades da federação, denúncias chegaram ao Ministério Público do Trabalho e as reclamações trabalhistas individuais à Justiça do Trabalho.<sup>309</sup>

A narrativa em tais casos envolveu circunstâncias semelhantes de prática de assédio moral mediante imposição de metas e de exposição dos empregados a situações vexatórias em razão de desempenho abaixo do desejável pelo empregador.

No Paraná tramitou junto à Procuradoria Regional do Trabalho, procedimento investigatório número 149/2001, e em 01/07/2005 foi firmado termo de ajustamento de conduta.

---

<sup>307</sup> LOPES, Mônica Sette. A força pedagógica da Ação Civil Pública e dos termos de ajustamento de conduta. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 62, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012.

<sup>308</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p. 227.

<sup>309</sup> Neste sentido cf. Autos TST-RR - 98500-13.2006.5.03.0025 (oriundos de Minas Gerais); TST-AIRR - 137040-53.2005.5.20.0006 (oriundos de Sergipe); Autos TST- AIRR-1121340-92.2007.5.11.0008 (oriundos do Amazonas); Autos TST-RR - 2023800-91.2006.5.09.0016 (oriundos do Paraná). Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 04/01/2012.

No Rio Grande do Norte depois da interposição de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho<sup>310</sup> houve um acordo<sup>311</sup> em que a empresa comprometeu-se abster-se de aplicar aos seus empregados, penalidades não previstas em lei e que firam a dignidade dos empregados, “não exigindo o uso de camisetas com apelidos, ou a participação em reuniões sem direito a assento, ou danças vexatórias”.

O acordo também envolveu o pagamento de indenização pelo dano moral coletivo no importe de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), sendo R\$ 186.000,00 (cento e oitenta e seis mil reais) destinados à doação de dois veículos à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Norte, e o restante em campanha publicitária (64 inserções em jornal impresso, 2.560 inserções em rádio, 35 “outdoor’s” e 70 inserções em televisão) tendo como objetivos o combate ao assédio moral e a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Assim, a atuação conjunta do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho efetivamente gera efeitos pedagógicos na relação de trabalho. O alcance do mencionado termo de ajuste de conduta não permaneceu apenas no nível da citada empresa, mas expandiu-se para além dos seus muros, ocasionando comentários e discussões em todos os setores da sociedade local.

Novamente é necessário destacar que sem se assegurar a observância da garantia da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho não será possível construir uma sociedade livre, justa e solidária.<sup>312</sup>

Conforme ressalva Luís Roberto Barroso<sup>313</sup> diante de cláusulas constitucionais abertas, como a dignidade da pessoa humana, o poder normativo do intérprete judicial se expande a um nível quase normativo. Havendo, no entanto lei

---

<sup>310</sup> Autos 103400-47.2005.5.21.0001. Disponível em: <[http://www.trt21.jus.br/asp/online/I1\\_detalle\\_Processo.asp?ID\\_PROCESSO=148006&Instancia=01&Tipo=>](http://www.trt21.jus.br/asp/online/I1_detalle_Processo.asp?ID_PROCESSO=148006&Instancia=01&Tipo=>)>. Acesso em 23/01/2012.

<sup>311</sup> Disponível em: <<http://www.prt21.mpt.gov.br/tac/TACS/TAC2008/TAC00608.pdf>> e em:<[http://senado.gov.br/portaldoservidor/jornal/jornal94/comportamento\\_traabalho.aspx](http://senado.gov.br/portaldoservidor/jornal/jornal94/comportamento_traabalho.aspx)>. Acesso em: 23/01/2012.

<sup>312</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p. 93.

<sup>313</sup> BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática. In: XX Encontro dos Juizes do Trabalho do Rio Grande do Sul, 2010, Porto Alegre. **13º Caderno de Estudos sobre Processo e Direito do Trabalho**. Porto Alegre: HS Editora, 2010, p. 85.

válida que concretize uma norma constitucional ou que disponha sobre a matéria, o juiz deve acatá-la e aplicá-la.

Entende-se que quanto mais o empregado tem violado o direito à vida privada e à intimidade, mais se faz necessária a intervenção do Estado por meio do Judiciário para tutelá-los, pois tratam-se de direitos fundamentais. A ação do Estado deve em consequência, gerar um efeito pedagógico na relação de trabalho.

#### 4.3 EFEITOS ECONÔMICOS DA TUTELA DA DIGNIDADE DO EMPREGADO

Para que as decisões judiciais produzam os efeitos pedagógicos é necessário que exista um conhecimento sobre a realidade social, sobre o efetivo reconhecimento do outro como pessoa humana e, conseqüentemente, sobre a dignidade da pessoa humana.

Assim, efetua-se uma análise rápida da questão da globalização econômica.

Em razão do temor do desemprego, a tendência é o trabalhador se sujeitar às condições impostas pelo empregador. O maior intento de lucro normalmente implica maior precarização das condições de trabalho.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:<sup>314</sup>

a globalização corresponde à fase do sistema capitalista, despontada no último quartel do século XX, que se caracteriza por uma vinculação especialmente estreita entre os diversos subsistemas nacionais, regionais ou comunitários, de modo a criar como parâmetro relevante para o mercado a noção de globo terrestre e não mais, exclusivamente nação ou região.

Para Paul Singer<sup>315</sup>, a globalização “é um processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado em parte pelas diferenças de produtividade e de custos de produção entre países”.

Para Litsz Vieira<sup>316</sup> o ponto inicial da globalização foi o processo de internacionalização da economia, entendido como o crescimento do comércio e do investimento internacional mais rápido do que o da produção dos países, o que ampliou as bases internacionais do capitalismo e uniu o mundo num circuito único de reprodução das condições humanas de existência.

---

<sup>314</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006, p. 12.

<sup>315</sup> SINGER, Paul. Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998, p. 7.

O intuito do capital transnacionalizado é o de proporcionar a criação de uma nova ordem jurídica para atender ao sistema econômico multinacional. Busca-se aumentar o poder e o crescimento da empresa mediante a redução das intervenções do Estado na economia e a minimização dos direitos que asseguram a proteção social do trabalhador.

Neste sentido, conforme ressalta Dallegrave Neto<sup>317</sup> no início do século XX constatou-se a universalização de direitos trabalhistas e a constitucionalização de direitos sociais. Atualmente, com a passagem do Estado Social para o neoliberal, verifica-se a tentativa de desuniversalização e desconstitucionalização de direitos sociais e trabalhistas. Assim:

... para o ideário neoliberal, os direitos trabalhistas e sociais representam apenas encargos, custos, passivos, pois são vistos sob uma ótica econômica, significando, 'encargo social, custo, passivo trabalhista ... um estorvo para a maior lucratividade da empresa

Dorothee Susane Rüdiger<sup>318</sup> ressalta que analisando as consequências da globalização econômica constata-se que os direitos dos trabalhadores previstos na Declaração Universal estão longe de serem colocados em prática.

Em conformidade com Michel Foucault<sup>319</sup>, na sociedade liberal o verdadeiro sujeito econômico não é o homem da troca, não é o consumidor ou produtor, mas sim a empresa. Em tal regime econômico e social, a empresa não é apenas uma instituição, mas uma maneira de se comportar no campo econômico. Quanto mais a lei dá aos indivíduos a possibilidade de se comportar como querem na forma da livre empresa, mais se desenvolvem na sociedade essas formas com características da “empresa” e mais aumentam as superfícies de atrito e as ocasiões de conflito. A regulação econômica ocorre espontaneamente pela concorrência. A regulação social dos conflitos, das irregularidades de comportamento e dos danos provocados, ao contrário não se dá de modo espontâneo, exige um intervencionismo judiciário. Quanto mais os sujeitos

---

<sup>316</sup> VIEIRA, Litszt. **Cidadania e globalização**. 5ª. ed., Rio de Janeiro: Record, 2001, p. 72-78.

<sup>317</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 21-22.

<sup>318</sup> RÜDIGER, D. S. Globalização econômica, descentralização produtiva e direitos fundamentais dos trabalhadores. In: RÜDIGER, D. S. (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo**. São Paulo: LTr, 1999, p. 30.

<sup>319</sup> FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica: curso dado no Collège de France (1978-1979)**. Tradução de: BRANDÃO, Eduardo. São Paulo: Martins Fontes, 2008, p. 239-241.

econômicos estiverem libertados e jogarem o seu jogo, mais os atritos se multiplicarão. É o denominado crescimento da demanda judiciária.

Em virtude do comportamento dos sujeitos econômicos, entendidos como tal as empresas, e do aumento dos conflitos sociais (que não se resolvem espontaneamente) e da demanda judiciária, há necessidade de uma resposta do Judiciário à sociedade. Consequentemente, as decisões repercutem na sociedade, inclusive no âmbito econômico.

Segundo o Rogério Gesta Leal:<sup>320</sup>

Respeitadas as variáveis de um ou outro modelo de Estado anteriormente referido, pode-se afirmar que surge um Estado-Juiz mais compromissado com a manutenção da pacificação das relações sociais, o que não implica compromisso com a mudança estrutural das relações de força mantidas nesta sociedade, e sequer reflexão acurada sobre as formas de sê-lo diante dos impactos múltiplos (econômicos, dentre eles) que tal comportamento gera.

Em primeiro plano, um Judiciário que vai se ocupar mais do tema que envolve a independência dos poderes entre si e das formas de controles do exercício destes poderes pelos diferentes órgãos da Administração Pública e do Legislativo. Em segundo lugar, um Judiciário que vai operar mais no âmbito preventivo das violações de direitos individuais e coletivos, dando maior efetividade à jurisdição como espaço de garantia e concretização das regras formais estabelecidas pelo sistema jurídico como um todo, volto a dizer, sem muitas preocupações com o custo econômico disto.

Assim, segundo o autor o foco das decisões judiciais não está na preocupação com a sua repercussão no âmbito econômico.

Neste sentido, convém destacar o resultado da pesquisa realizada pela Associação dos Magistrados Brasileiros em 2005, sob coordenação da professora Maria Tereza Sadek<sup>321</sup>.

A indagação aos magistrados (na ativa) entrevistados se as decisões judiciais deveriam orientar-se preponderantemente por parâmetros legais, atentar para suas consequências econômicas ou ter compromisso com as consequências sociais, gerou as seguintes respostas: a extensa maioria (87,1%) considera que as decisões judiciais devem orientar-se preponderantemente por parâmetros legais. Por outro lado, mais de  $\frac{3}{4}$  (83,8%) julgam que se deve ter compromisso com as consequências sociais.

---

<sup>320</sup> LEAL, Rogério Gesta. **Impactos econômicos e sociais das decisões judiciais**: aspectos introdutórios. Brasília: ENFAM, 2010, p. 45-46.

<sup>321</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. Magistrados Brasileiros: caracterização e opiniões – 2005. Disponível em: <<http://www.amb.com.br/portal/docs/pesquisa/PesquisaAMB2005.pdf>>. Acesso em: 04/02/2012.

O compromisso com as consequências econômicas obteve resposta positiva de 40,5% dos magistrados.

Segundo Aldacy Rachid Coutinho<sup>322</sup> há uma deturpação da realidade ao atribuir-se ao poder judiciário trabalhista a defesa contundente dos interesses exclusivos dos trabalhadores em detrimento dos interesses do capital. Sustentar que as decisões do judiciário trabalhista são sempre favoráveis aos empregados ainda que eles não tenham razão ou que por excessiva expressão monetária inviabilizam a atividade econômica produtiva constituem inverdades e também provocam um desrespeito aos direitos e garantias fundamentais.

A afirmação de que existem empregos, mas não trabalhadores qualificados, bem como, a lógica do custo Brasil para explicar o desemprego e do impacto dos direitos trabalhistas como fator de redução dos postos de trabalho, juntamente com as críticas das repercussões econômicas das decisões do judiciário trabalhista, explicitam a análise econômica do direito. Os economistas, ao propor a análise econômica do direito, concebem uma sociedade em que as pessoas pautadas em condutas que visam à eficiência, interagem e cooperam diante de recursos escassos, promovem o bem estar comum e visam resultados em um mercado perfeito que tende à otimização. O mercado, não é perfeito e também não tende à otimização.<sup>323</sup>

Considerando o cenário econômico atual em que o Brasil está se destacando no contexto mundial houve aumento das pesquisas e estatísticas quanto às consequências geradas por decisões judiciais, especificamente em relação à segurança jurídica das relações negociais, a certeza, a previsibilidade, a estabilidade dos atos e fatos jurídicos. Na realidade existe quase uma reivindicação de observância extrema e incondicionada do “pacta sunt servanda”.

Quando existem decisões proferidas pelo Poder Judiciário que de alguma forma desestabilizam a ordem constituída espacial e temporalmente e também as expectativas das pessoas, tal situação tende a gerar efeitos de descrédito de sua legitimidade democrática.

---

<sup>322</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho e análise econômica do direito. **Revista da AMATRA VI**, Recife, ano 11, nº. 30, p. 3-6, abril/2008, p. 3.

<sup>323</sup> *Ibidem*, p. 4.

Rogério Gesta Leal<sup>324</sup>, citando matéria intitulada “Os riscos da Insegurança Jurídica: Lentidão da Justiça e temor de quebra de contratos afastam investidores e prejudicam o país” publicada na edição de 03/01/2006 do Correio Brasiliense, menciona que a insegurança causada por decisões judiciais morosas, revisionistas de negócios jurídicos entabulados, custaria ao país de 0,8% a 1,5% do Produto Interno Bruto (PIB).

O autor segue explicando que as pesquisas indicam que em virtude da lentidão da Justiça, da imprevisibilidade das decisões e da ausência de uniformidade do entendimento jurisprudencial, há prejuízo a questões estratégicas à economia, devendo haver uma reestruturação do Poder Judiciário. Argumenta-se que a proteção ineficiente dos contratos e dos direitos de propriedade diminui a abrangência da atividade econômica, inibe os investimentos e inclusive pode alterar o sistema de preços pelo fato de introduzir o elemento de risco adicional aos negócios.

Em conformidade com José Pastore<sup>325</sup>, uma pesquisa sobre as condições para se fazer negócios, realizada pelo Banco Mundial em 2009, envolvendo 183 países, indicou o Brasil em 138º lugar. Para a apuração foram considerados dados sobre as facilidades ou dificuldades para abrir, fechar e administrar empresas; obter crédito; registrar propriedades; cumprir contratos; e seguir regras tributárias e trabalhistas.

Em relação ao Brasil, as questões que influenciaram a má posição foram: as despesas de contratação e a insegurança jurídica. Segundo Pastore<sup>326</sup>, as despesas para se contratar um trabalhador horista chegam a 102,43% do salário nominal, assim um empregado que ganha R\$ 1.000,00 por mês, custa cerca de R\$ 2.020,00 para a empresa. Em relação ao âmbito jurídico, o modelo de relações de trabalho estimula o conflito, sendo que a insegurança decorre de: pobreza da negociação coletiva, leis em excesso e mal redigidas; interpretações divergentes dos tribunais, abusos na execução de sentenças, com devastadoras penhoras on-line, intervenção excessiva de órgãos da fiscalização e do próprio Ministério Público na aplicação de multas, desconsiderando contratos e relações entre pessoas jurídicas por mera presunção de fraude.

Quanto às questões suscitadas por Pastore, cumpre rebatê-las, na medida em que os limites para a negociação coletiva estão previstos na Constituição da República

---

<sup>324</sup> LEAL, Rogério Gesta. **Impactos econômicos e sociais das decisões judiciais**: aspectos introdutórios. Brasília: ENFAM, 2010, p. 37.

<sup>325</sup> PASTORE, José. **Insegurança jurídica na área trabalhista**. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_285.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_285.htm)>. Acesso em: 03/02/2012.

<sup>326</sup> *Idem*.

Federativa do Brasil. Assim, não se pode pretender que a citada negociação refira-se a mera renúncia de direitos por parte dos trabalhadores, sem nenhuma garantia.

No tocante às leis, embora excessivas servem para garantir direitos dos trabalhadores. Ademais, a interpretação divergente decorre justamente do processo democrático, cabendo aos tribunais superiores a sua uniformização.

Também não se vislumbra abuso na execução de sentenças. Em regra, a penhora “on line” somente é realizada após todo o decurso da fase de conhecimento e seu trânsito em julgado. Assim, há um título executivo judicial que é liquidado e a parte é chamada ao seu cumprimento. Na hipótese de não cumprimento é procedida a penhora. Ora, não existe direito do devedor ao não pagamento.

Além disso, na constatação da relação de emprego aplica-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Assim, a denominação de autônomo a quem detém a qualidade de empregado e, portanto, subordinado, efetivamente implica fraude, e não “presunção de fraude”.

Rebatidos os argumentos, verifica-se que o neoliberalismo não se ocupou em garantir o desenvolvimento social. Assim, percebeu-se uma ampliação de perspectiva funcional do Poder Judiciário, como citado por Foucault. Considerando que houve aumento dos níveis de tensão e de confronto na sociedade, houve também aumento de demandas que acabaram no Judiciário.<sup>327</sup>

O aumento da demanda eleva a taxa de congestionamento de processos e a morosidade do Poder Judiciário. Conforme Gesta Leal<sup>328</sup>, outro aspecto que convém ser ressaltado é que muitas empresas apostam na morosidade do Judiciário. Citando, por exemplo, levantamento realizado nos Juizados Especiais do Rio de Janeiro, entre 2002 e 2004 (Perfil das maiores demandas judiciais no TJERJ – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro), em que se constatou que um pequeno grupo constituído de apenas 16 empresas era demandado em aproximadamente 45% do total dos processos judiciais absolutamente recorrentes envolvendo segmentos bancários. Na realidade, tal situação beneficia apenas o interesse de lucro e aumenta o custo econômico do processo.<sup>329</sup>

---

<sup>327</sup> LEAL, Rogério Gesta. Rogério Gesta. **Impactos econômicos e sociais das decisões judiciais: aspectos introdutórios**. Brasília: ENFAM, 2010, p. 33-44.

<sup>328</sup> *Ibidem*, p. 37.

<sup>329</sup> LEAL, Rogério Gesta. Rogério Gesta. **Impactos econômicos e sociais das decisões judiciais: aspectos introdutórios**. Brasília: ENFAM, 2010, p. 55.

Em estudo realizado pelo Conselho Nacional de Justiça denominado “100 Maiores Litigantes”<sup>330</sup>, publicado em março de 2011, foram listados os 100 maiores litigantes em âmbito nacional, observando a somatória dos processos na Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Estadual.

Consolidados os números na Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Estadual, em relação aos 100 maiores litigantes por setor apurou-se a seguinte situação: a) perante a Justiça Federal os maiores litigantes são: 1º) setor público federal (77%); 2º) bancos (19%); 3º) conselhos profissionais (2%); 4º) educação (1%); 5º) serviços (1%); b) perante a Justiça do Trabalho: 1º) setor público federal (27%); 2º) bancos (21%); 3º) indústria (19%); 4º) telefonia (7%); 5º) setor público estadual (7%); c) perante a Justiça Estadual: 1º) bancos (54%); 2º) setor público estadual (14%); 3º) setor público municipal (10%); 4º) telefonia (10%); 5º) setor público federal (7%).

Totalizando todos os processos na Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Estadual, os maiores litigantes são: 1º) setor público federal (38%); 2º) bancos (38%); 3º) setor público estadual (8%); 4º) telefonia (6%); 5º) setor público municipal (5%).

Assim, retirando-se o próprio setor público, entre os maiores litigantes em nível nacional em todos os segmentos da Justiça figuram os bancos e empresas ligadas à telefonia.

Em análise ao levantamento realizado pela revista “Exame”<sup>331</sup> quanto ao ano de 2010, verifica-se que não há coincidência entre os maiores litigantes e os maiores empregadores (empresas com maior número de empregados). Assim, não há justificativa lógico-numérica para que as instituições bancárias e as empresas de telefonia figurem como líderes em relação ao número de processos contra elas movido.

Os números indicam que para algumas empresas os custos impostos pelo sistema judiciário são mais vantajosos que mudança no comportamento perante

---

<sup>330</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: 100 maiores litigantes. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/pesquisa\\_100\\_maiores\\_litigantes.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/pesquisa_100_maiores_litigantes.pdf)>. Acesso em: 04/02/2012.

<sup>331</sup> Na Justiça do Trabalho os seis maiores litigantes são na ordem: União, INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, um banco estatal, uma companhia estadual de energia elétrica, outro banco estatal, e uma empresa de telefonia. A 6ª maior litigante na Justiça do Trabalho (Disponível em: [http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/pesquisa\\_100\\_maiores\\_litigantes.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/pesquisa_100_maiores_litigantes.pdf), p. 5), figura como 105ª empresa em relação ao número de empregados. Dentre os mais de 900 maiores empregadores não consta nenhuma instituição bancária. (Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/melhores-e-maiores/empresas/maiores/1/2010/no-de-empregados>. Acesso em: 03/02/2012).

consumidores e seus empregados. Tal situação se mostra mais grave na medida em que a violação do âmbito trabalhista não implica meros efeitos econômicos, mas em grande parte dos casos envolve a violação dos direitos da personalidade do empregado, especificamente os direitos à vida privada e à intimidade.

Ademais, certamente não são todos aqueles que se sentem lesados que ingressam com ação perante o Judiciário, sendo que alguns não têm conhecimento sobre seus direitos, outros por não acreditar na viabilidade de procura do Judiciário em virtude da própria morosidade. Além disso, dentre aqueles que ingressam com ação, pela necessidade financeira alguns acabam por realizar acordos em valores muito inferiores ao que efetivamente teriam direito. Outros que prosseguem com o feito nem sempre conseguem fazer prova do seu direito constitutivo.

Aldacy Rachid Coutinho<sup>332</sup> salienta que o número de reclamações trabalhistas indica que o direito tem pouca efetividade. O comportamento do ser humano é ditado pelo risco. Assim, entre cumprir ou não cumprir as regras, a escolha do empregador é pela aposta no descumprimento porque os efeitos negativos são uma possibilidade e não uma certeza.

Trata-se exatamente do perfil adotado pelos bancos e empresas de telefonia, sendo que ao que os números indicam, postergar a solução perante o Judiciário representa um comportamento viável financeiramente.

Em análise à consolidação estatística da Justiça do Trabalho<sup>333</sup> verifica-se que em 2010, a cada 100.000 habitantes do Brasil, 85 ingressaram com ação ou recurso no Tribunal Superior do Trabalho, 299 nos Tribunais Regionais do Trabalho e 1.070 nas Varas do Trabalho.

Para Rogério Gesta Leal<sup>334</sup>, o exercício da cidadania envolve o acesso ao Judiciário, entretanto tal situação de “fomento à judicialização<sup>335</sup> das relações sociais”,

---

<sup>332</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho e análise econômica do direito. **Revista da AMATRA VI**, Recife, ano 11, nº. 30, p. 5, abril/2008.

<sup>333</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho – 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/73639/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho>>. Acesso em: 03/02/2012.

<sup>334</sup> LEAL, Rogério Gesta. **Impactos econômicos e sociais das decisões judiciais**: aspectos introdutórios. Brasília: ENFAM, 2010, p. 77.

<sup>335</sup> Para Luis Roberto Barrozo “judicialização significa que algumas questões de larga repercussão política ou social estão sendo decididas por órgãos do Poder Judiciário, e não pelas instâncias políticas tradicionais: o Congresso Nacional e o Poder Executivo – em cujo âmbito se encontram o Presidente da República, seus ministérios e administração pública em geral. Como intuitivo, a judicialização envolve

pode implodir o sistema de justiça com um número incontrolável de processos a serem julgados.

Segundo, Aldacy Rachid Coutinho<sup>336</sup> cabe ao Judiciário impor os limites e fazer valer as regras do jogo, que é o direito. Ademais, na realidade, o investimento público no poder judiciário trabalhista acarreta consequências positivas para além do caso concreto.

Em virtude da ampliação da competência para a execução das contribuições previdenciárias<sup>337</sup>, a Justiça do Trabalho passou a ser um órgão fiscalizador e arrecadador bastante eficiente.

Neste sentido, o levantamento estatístico da Justiça do Trabalho<sup>338</sup> indica que no Brasil, foram pagos aos reclamantes no ano de 2009: R\$ 3.142.361.393,03 decorrentes de acordos e R\$ 7.086.478.163,15 decorrentes de execução, totalizando R\$ 10.228.839.556,16. Quanto ao ano de 2010 foram pagos aos reclamantes: R\$ 3.358.279.576,96 decorrentes de acordos e R\$ 7.928.817.815,45, totalizando R\$ 11.287.097.392,41.

A citada Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho<sup>339</sup> aponta que no ano de 2010, considerando a somatória dos processos que tramitaram no Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho, foram arrecadados: R\$ 263.886.073,01 de custas processuais; R\$ 10.943.372,39 de emolumentos; R\$ 1.667.415.480,41 de créditos previdenciários; R\$ 1.174.942.747,40 de imposto de renda; R\$ 20.058.885,28 de multas aplicadas pela Superintendência Regional do Trabalho, totalizando: R\$ 3.137.246.558,49.

uma transferência de poder para juízes e tribunais, com alterações significativas na linguagem, na argumentação e no modo de participação da sociedade". Cf. BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática. In: XX Encontro dos Juízes do Trabalho do Rio Grande do Sul, 2010, Porto Alegre. **13º Caderno de Estudos sobre Processo e Direito do Trabalho**. Porto Alegre: HS Editora, 2010, p. 73.

<sup>336</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. *Op. cit.*, p. 5.

<sup>337</sup> A Emenda Constitucional nº 20/2004 acresceu ao artigo 114 da CRFB, o inciso VIII que dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho para a execução de ofício das contribuições sociais previstas no artigo 195, I, a, e II, decorrentes das sentenças que proferir.

<sup>338</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho – 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/73639/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho>>. Acesso em: 03/02/2012, p. 26. Acesso em: 03/02/2012.

<sup>339</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho – 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/73639/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho>>. Acesso em: 03/02/2012, p. 8. Acesso em: 03/02/2012.

Em relação a tais números é importante a realização de comparativos com os valores arrecadados pela Receita Federal em relação ao imposto de renda pessoa física (pois, a retenção e pagamento na Justiça do Trabalho são decorrentes do crédito do empregado, que somente pode ser pessoa física) e às contribuições previdenciárias no mesmo ano de 2010.

Considerando os dados retirados do Anuário Estatístico da Previdência Social – 2010<sup>340</sup>, os valores arrecadados pelas empresas ao INSS – Instituto Nacional do Seguro Social e a outras entidades (“terceiros”, como SESC, SENAI) mediante GPS (guia da Previdência Social – documento hábil para o recolhimento das contribuições sociais a ser utilizada pela empresa, contribuinte individual, facultativo, empregado doméstico e segurado especial) implicaram R\$ 200.603.086.000,00. Cumpre destacar que a menção ao termo “empresas” para fins estatístico engloba as entidades equiparadas, e que a somatória dos valores inclui também parcelas relativas aos empregados e seguro de acidentes do trabalho. Ademais, os valores citados não se referem aos decorrentes de cobranças administrativas e judiciais. Não constam, no entanto, dados referentes aos valores recolhidos considerando apenas as contribuições previdenciárias dos empregados.

Quanto ao imposto de renda pessoa física, o recolhimento referente ao ano de 2010 implicou R\$ 17.254.000.000,00.<sup>341</sup>

Assim, verifica-se que os valores arrecadados pela Justiça do Trabalho são relevantes para os cofres públicos, o que serviu como grande argumento para afastar a proposta de extinção da Justiça do Trabalho inserida na Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 43/1997.<sup>342</sup>

Ademais, há que se ressaltar que é constante a alegação de violação aos direitos de personalidade nas reclamações trabalhistas. Assim, grande parte dos valores arrecadados refere-se a empregados que não tiveram garantido o direito à intimidade e à vida privada.

---

<sup>340</sup> MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: anuário estatístico da Previdência Social – 2010. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_111202-105619-646.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_111202-105619-646.pdf)>. Acesso em 03/02/2012.

<sup>341</sup> MINISTÉRIO DA FAZENDA: análise da arrecadação das receitas federais. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Publico/arre/2010/Analismensaldez10.pdf>>. Acesso em: 03/02/2012.

Em relação às regras do jogo citadas por Aldacy Rachid Coutinho<sup>343</sup>, ou seja, ao direito, não há possibilidade de se desprezar os ditames constitucionais.

Conforme posicionamento de Dinaura Godinho Pimentel Gomes:<sup>344</sup>

O objetivo é eliminar a exploração econômica do homem pelo homem, por meio da atuação do Estado; porém, no sentido de promover uma situação mais igualitária entre os indivíduos, realçada a dignidade humana como fundamento dos direitos humanos.

Assim, o Direito do Trabalho não deve simplesmente se curvar ao “mercado” e se submeter às suas transformações e exigências, que implicam, necessariamente, o abandono do princípio protetivo.

Na lição de Fernando Hoffmann, a força de trabalho não tem um preço a ser pago, não pode ser mensurada pelo Direito, razão pela qual a dignidade da pessoa humana constituiu um empecilho ao processo de mercantilização do homem e de seu trabalho. Segue o autor, explicitando que:<sup>345</sup>

Com efeito, trata-se da dignidade da pessoa humana, de importante valor na contemporânea civilização ocidental e, no Brasil, constitui fundamento do Estado Democrático de Direito e exige o asseguramento de condições mínimas de existência, não de qualquer existência, tal como é aquela proporcionada pelo trabalho precário – assim também considerado sob a forma de emprego e não suficiente à adequada subsistência do trabalhador e de sua família –, mas de uma existência digna. Em um Estado verdadeiramente Democrático de Direito, não se pode admitir que apenas aqueles que “têm” sejam considerados cidadãos e titulares de direitos; enquanto aqueles que apenas “são” submetem-se a um Estado formalmente Democrático de Direito e vivem às margens do Direito. É o câmbio do paradigma do “ter” pelo do “ser”.

É possível concluir que as decisões judiciais têm repercussões na economia. Em regra, no entanto o mercado não se preocupa com a proteção dos direitos e garantias fundamentais dos indivíduos. O Judiciário, ao contrário, por imperativo constitucional deve observar tais direitos e garantias fundamentais.

<sup>342</sup> SENADO FEDERAL: atividade legislativa. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/Consulta.asp?Tipo\\_Cons=6&orderby=0&Flag=1&RAD\\_TIP=OUTROS&str\\_tipo=PEC&txt\\_num=43&txt\\_ano=1997](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/Consulta.asp?Tipo_Cons=6&orderby=0&Flag=1&RAD_TIP=OUTROS&str_tipo=PEC&txt_num=43&txt_ano=1997)>. Acesso em 04/02/2012.

<sup>343</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho e análise econômica do direito. **Revista da AMATRA VI**, Recife, ano 11, n.º. 30, p. 5, abril/2008.

<sup>344</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p. 46.

<sup>345</sup> HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTr, 2003, p. 210-212.

O Poder Judiciário deve guardar as características de independência e combater as medidas que se apresentem claramente procrastinatórias, garantindo a observância das expectativas dos jurisdicionados quanto à segurança, certeza e previsibilidade de temas relevantes que geram impactos na vida dos cidadãos.

O direito não pode servir como instrumento para interromper o desenvolvimento econômico, entretanto também não pode servir como forma de restringir direitos sociais já conquistados. Conclui-se, portanto que especificamente o Judiciário trabalhista deve pautar-se pela primazia da dignidade da pessoa humana, garantindo o direito à intimidade e à vida privada do empregado.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve o intuito de analisar as possibilidades de garantia dos direitos fundamentais do empregado relativos à intimidade e à vida privada, por entender que se trata de um caminho para efetivar a dignidade da pessoa humana.

A violação a tais direitos se faz presente, pois o fenômeno da globalização e a política neoliberal trouxeram à pauta do mundo do trabalho questões como a flexibilização da legislação trabalhista, em que tudo é possível sob a alegação da manutenção dos postos de trabalho.

O trabalho representa um modo de subsistência para o ser humano, mas também é condição ao seu próprio desenvolvimento. O controle da atividade do empregado pelo empregador ultrapassa o local e horário de trabalho, impactando no modo de ser e de agir do trabalhador, e, portanto, a sua personalidade e a sua vida. Assim, a violação ao direito à intimidade e à vida privada do empregado gera efeitos na relação de trabalho, no próprio modo em que a pessoa se reconhece, no âmbito familiar e no social.

Em algumas hipóteses, o empregado sequer tem a real percepção das circunstâncias de violação e do impacto causado, simplesmente sente-se grato ao empregador pelo fato de ter um meio de subsistência e tem a concepção de que são as regras do mercado de trabalho. Nessas situações, o empregado teve captada a sua subjetividade, não tendo mais a habilidade para distinguir entre a vida pessoal e a vida laboral.

A evolução tecnológica foi capaz de criar vários recursos que facilitam os afazeres diários e possibilitam mais rapidez na sua execução, mas, também proporcionou a criação de equipamentos que podem invadir qualquer ambiente privado, inclusive o ambiente de trabalho.

O avanço tecnológico somado à captação da subjetividade do empregado leva-o a disponibilizar ao empregador o seu corpo, o seu intelecto e cada vez mais o seu tempo. Ainda que não esteja fisicamente presente no ambiente de trabalho, pressionado a agir de tal forma, o empregado está pensando em como melhorar o seu desempenho e em como alcançar e superar as metas fixadas pelo empregador para não ser o próximo a ser desligado.

O contexto da flexibilização das leis trabalhistas e do avanço tecnológico implicou aumento das lides trabalhistas em que há relato de abuso quanto à utilização de câmaras de vigilância, utilização de polígrafos, revistas pessoais e em pertencentes, acompanhamento das correspondências eletrônicas dos empregados, controle no número de idas ao banheiro.

Considerando que as questões referentes ao monitoramento das correspondências eletrônicas, da utilização das câmeras de vigilância e das revistas são as mais frequentes nas lides trabalhistas, optou-se por concentrar o estudo da intimidade e da vida privada nos empregados em tais temas.

Na análise das situações narradas verificou-se a necessidade da interpretação sistemática das normas, da aplicação do critério de razoabilidade e tratando-se das relações de trabalho, principalmente do princípio da boa-fé objetiva. Aliás, uma das funções do princípio da boa-fé objetiva é a de interpretar o comportamento dos contratantes, observando-se a finalidade e a função social do contrato de trabalho.

O monitoramento das correspondências eletrônicas dos empregados indicou a possibilidade de entendimentos diversos, sendo: a) a possibilidade absoluta de monitoramento porque tratam-se de equipamentos de propriedade do empregador e como tal constituem-se instrumentos de trabalho; b) a impossibilidade de monitoramento por prevalecer o direito à intimidade e à vida privada do empregado face ao direito de propriedade do empregador; c) a possibilidade de monitoramento mediante determinadas condições, havendo diferenciação entre o e-mail corporativo e o e-mail pessoal. Em virtude de decisão paradigmática proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, tem prevalecido o entendimento segundo o qual há possibilidade de monitoramento e rastreamento quando se tratar de e-mail institucional, pois sendo equipamento de trabalho, o empregado não tem a expectativa de privacidade.

Em relação às câmeras de vigilância verificou-se a existência de posicionamentos divergentes sobre a possibilidade ou impossibilidade de utilização no ambiente de trabalho. O entendimento dominante é no sentido de permitir o uso do equipamento desde que seja destinado à segurança, sendo, portanto vedado em áreas de uso restrito dos empregados, como sanitários, por implicar em violação à intimidade.

Quanto ao procedimento de revistas, constou-se a existência de divergências na jurisprudência. Há entendimentos no sentido de serem possíveis, inclusive as revistas pessoais, desde que a atividade econômica do empregador justifique e que não exista cautela na realização. O entendimento pessoal, no entanto é no sentido de que toda a revista implica violação à intimidade e à vida privada do empregado, pois o ponto de partida é de que o empregado está a indevidamente retirar

do empregador algo que não lhe pertence. Ressalva-se a possibilidade, no entanto de revistas em empregados que trabalham em presídios, pois a rigor não se trata de atividade econômica. Nesta hipótese o bem tutelado não é o patrimônio do empregador, e sim, a garantia da coletividade.

Considerando tal cenário, entende-se que quanto mais o empregado tem violado o direito à vida privada e à intimidade, mais se faz necessária a intervenção do Estado por meio do Judiciário para tutelá-los, pois são direitos fundamentais. A ação do Estado representa, assim, a aplicação dos preceitos apregoados pela Organização Internacional do Trabalho em relação ao trabalho decente.

Os questionamentos a respeito da atual situação do mundo do trabalho não têm como intuito inviabilizar a atividade econômica, mas sim, visam o equilíbrio na relação entre empregado e empregador, de modo a garantir simultaneamente a manutenção das empresas com o desenvolvimento econômico e também a dignidade do trabalhador.

O objetivo é que inicialmente os empregados se autorreconheçam como cidadãos e, portanto, sujeitos de direitos, sendo assim capazes de buscar a tutela dos seus direitos sem se sujeitar a procedimentos invasivos impostos pelo empregador.

Desta feita, possuindo o trabalhador o reconhecimento social e o respeito de suas garantias constitucionais na vida social, a conclusão é que terá melhores condições de exercer o seu direito de resistência em eventual tentativa de lesão à sua dignidade durante o contrato de trabalho. Por outro lado, se o trabalhador nunca foi respeitado na sua vida civil ou nem mesmo tem conhecimento de seus direitos, a consequência será a mera submissão às ordens do empregador ainda que sejam elas violadoras da sua dignidade.

Em relação aos empregadores, há necessidade de reconhecer o “outro” (empregado) como igual (ser humano) para que a ele também seja assegurada a observância da dignidade da pessoa humana. Trata-se assim, da perspectiva do reconhecimento definida por Hegel.

O reconhecimento do outro como humano, implica assim, a possibilidade de se concretizar o trabalho decente. Aliás, o trabalho decente é fator de suma importância para a efetivação da dignidade da pessoa humana. Ademais, a observância da dignidade

da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho é um dos requisitos para a construção de uma sociedade almejada: livre, justa e solidária.

#### **REFERÊNCIAS**

AGUSTINA SANLLEHÍ, José Ramón. **Privacidade del trabajador versus deberes de prevención del delito em la empresa**. Serie Europa América. Madrid: Edisofer, 2009.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de SILVA, Virgílio Afonso da. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARENHART, Sérgio Cruz. **A tutela inibitória da vida privada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. Magistrados Brasileiros: caracterização e opiniões – 2005. Disponível em: <<http://www.amb.com.br/portal/docs/pesquisa/PesquisaAMB2005.pdf>>. Acesso em: 04/02/2012.

\_\_\_\_\_. Pesquisa AMB 2006 a palavra está com você: resultados. Disponível em: <<http://www.amb.com.br/portal/docs/pesquisa2006.pdf>>. Acesso em: 04/02/2012.

AZEVEDO, Eliane. Degradação punida: o dono da De Millus é condenado a pagar 17 milhões de cruzeiros por submeter suas operárias a revistas humilhantes. **Veja**, São Paulo, ano 24, n.º. 25, p. 24-25, 19 junho 1991. Seção Justiça. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/acervodigital/home.aspx>>. Acesso em: 02/01/2012.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. A revista como função de controle do poder diretivo. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. 15, n.º. 711, p. 549-554, maio 1998.

\_\_\_\_\_. Direito à intimidade do trabalhador. **Genesis: revista de direito do trabalho**, Curitiba, v.12, n.º. 67, p. 11-33, jul. 1998.

\_\_\_\_\_. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. A eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade na relação de emprego. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 73, n.º. 1, p. 97-103, jan. 2009.

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática. In: XX Encontro dos Juízes do Trabalho do Rio Grande do Sul, 2010, Porto Alegre. **13º Caderno de Estudos sobre Processo e Direito do Trabalho**. Porto Alegre: HS Editora, 2010, p. 72-86.

BARZOTTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento: uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 39-67.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 14<sup>a</sup>. ed., São Paulo: Saraiva, 1992.

BEBER, Júlio César. Direito de informação do empregador ao contratar e direito de intimidade do empregado. **Ideias legais – Escola superior da magistratura**, Campo Grande, v. 6, ed. especial, p. 101-105, dez. 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BEZERRA, Schamkypou Bernardo. Revista íntima como violação dos direitos fundamentais do trabalhador. **Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 2, p. 26-35, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.mflip.com.br/temp\\_site/edicao-960.pdf](http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-960.pdf)>. Acesso em: 16/01/2012.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7<sup>a</sup>. ed. rev. e atual. Revisão: Eduardo C. B. Bittar. Revisão técnica: Carla Bianca Bittar. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 02/01/2012.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm)>. Acesso em: 02/01/2012.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 3.689, de 03 de outubro de 1941. Código de Processo Penal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 out. 1941. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del3689.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3689.htm)>. Acesso em: 02/01/2012.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452, de 1<sup>o</sup> de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 02/01/2012.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm)>. Acesso em: 05/02/2012.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 jan. 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm)>. Acesso em: 02/01/2012.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978. Dispõe sobre os Serviços Postais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 jun. 1978. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6538.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6538.htm)>. Acesso em: 02/01/2012.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.296, de 24 de julho de 1996. Regulamenta o inciso XII, parte final, do art. 5º da Constituição Federal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 jul. 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9296.htm)>. Acesso em: 06/02/2012.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 02/01/2012.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm)>. Acesso em: 12/02/2012.

\_\_\_\_\_, Supremo Tribunal Federal. Relator Ministro Sepúlveda Pertence. Brasília, 01 set. 1995. **Diário da Justiça da União**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=revista+%EDntima&base=baseAcordaos>> Acesso em: 16/07/2011.

\_\_\_\_\_, Supremo Tribunal Federal. Relator Ministro Moreira Alves. Brasília, 29 out. 1999. **Diário da Justiça da União**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=287160>> Acesso em: 16/07/2011.

\_\_\_\_\_, Supremo Tribunal Federal. Relator Ministro Cezar Peluso. Brasília, 05 maio 2010. **Diário da Justiça da União**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=revista+%EDntima&base=baseAcordaos>> Acesso em: 16/07/2011.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Brasília, 18 maio 2005. **Diário da Justiça da União**. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR-61300-23.2000.5.10.0013&base=acordao&numProcInt=29569&anoProcInt=2003&dataPublicacao=10/06/200500:00:00&query=>>> Acesso em: 09/01/2012.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Autos 277000-32.2006.5.09.0673. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 16 fev. 2011. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR-277000-32.2006.5.09.0673&base=acordao&numProcInt=144994&anoProcInt=2010&dataPublicacao=25/02/201107:00:00&query=>>>. Acesso em 09/01/2012.

BRASIL tem mais de um milhão de câmeras de monitoramento nas ruas. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2011/05/brasil-tem-mais-de-um-milhao-de-cameras-de-monitoramento-nas-ruas.html>>. Acesso em: 30/01/2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3ª. ed. Coimbra: Almedina, 1999.

CARNEIRO, Joana Zago. O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, nº. 127, p. 84-100, set. 2007.

CASTELLO, Alejandro. Aplicación en la empresa de nuevas tecnologías: limites del poder de control de empleador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 36, nº. 67, p. 619-629, jul./dez. 2011.

CIFUENTES, Santos. **Derechos personalísimos**. 2ª. ed. act. y ampl. Buenos Aires: Astrea, 1995.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: 100 maiores litigantes. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/pesquisa\\_100\\_maiores\\_litigantes.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/pesquisa_100_maiores_litigantes.pdf)>. Acesso em: 04/02/2012.

CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DA COSTA RICA). Disponível em: <<http://www.oas.org/pt>>. Acesso em: 04/01/2012.

CONVENÇÃO EUROPEIA DE DIREITOS DO HOMEM. Disponível em: <[http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/7510566B-AE54-44B9-A163-912EF12B8BA4/0/POR\\_CONV.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/7510566B-AE54-44B9-A163-912EF12B8BA4/0/POR_CONV.pdf)>. Acesso em: 04/01/2012.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho e análise econômica do direito. **Revista da AMATRA VI**, Recife, ano 11, nº. 30, p. 3-6, abril/2008.

\_\_\_\_\_. Vida privada do empregado: revista íntima, boa aparência e estética. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, nº. 4, p.145-174, jul./dez.2003.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. O procedimento patronal de revista íntima. Possibilidades e restrições. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 2, p. 07-25, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.mflip.com.br/temp\\_site/edicao-960.pdf](http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-960.pdf)>. Acesso em: 16/01/2012.

\_\_\_\_\_. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DECLARAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_)

547.pdf>. Acesso em: 16/01/2012.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/documentos>>. Acesso em: 04/01/2012.

DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Tradução de: JARDIM, Adriano Vera; CALIRO, Antonio Miguel. Lisboa: Livraria Moraes, 1961.

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (orgs). Tradução de: SOUDANT, Franck. 3ª. ed. rev. e ampl. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

EUROPEAN Court of Human Rights: case of Halford v. The United Kingdom. Application n<sup>o</sup> 20.605/92. Disponível em: <<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=halford&sessionid=84753259&skin=hudoc-en>>. Acesso em: 05/01/2012.

EUROPEAN Court of Human Rights: case of Rotaru v. Romania. Application n<sup>o</sup> 28341/95. Disponível em: <<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=rotaru&sessionid=84753259&skin=hudoc-en>>. Acesso em: 05/01/2012.

FACHIN, Luiz Edson. Direito civil e dignidade da pessoa humana: um diálogo constitucional contemporâneo. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (org.). **Dignidade da pessoa humana**: fundamentos e critérios interpretativos. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 101-121.

FAVA, Marcos Neves; PEDROSO, Eliane Aparecida da Silva. Direitos da personalidade: novo código civil e repercussões no direito do trabalho. **Síntese**, São Paulo, n<sup>o</sup>. 37, p. 28-39, 2003.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de: RAMALHETE, Raquel. 38ª. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

\_\_\_\_\_. **Nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). Tradução de: BRANDÃO, Eduardo. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. A proteção da intimidade e da privacidade do trabalhador no plano das normas internacionais. **Ideias legais – Escola superior da magistratura**, Campo Grande, v. 6, ed. especial, p. 37-47, dez. 2010.

FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do direito**. 5ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Os direitos humanos de 5ª geração enquanto direitos à paz e seus reflexos no mundo do trabalho – inércias, avanços e retrocessos na constituição federal e na legislação. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco

Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois.** São Paulo: LTr, 2008, p. 82.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas.** São Paulo: LTr, 2005.

GONÇALVES, Sérgio Ricardo Marques. **E-mail x empregados: é legal o monitoramento pela empresa?** Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2509>>. Acesso em: 30/01/2012.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011.

\_\_\_\_\_. Os direitos da personalidade e suas repercussões na atividade empresarial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 33, nº. 60, p. 41-80, jan./jun. 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de: KÜHNER, Maria Helena. 13ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira.** São Paulo: LTr, 2003.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais.** Tradução de: REPA, Luiz. 2ª. ed., 1ª. reimp, São Paulo: Editora 34, 2011.

LEAL, Rogério Gesta. **Impactos econômicos e sociais das decisões judiciais: aspectos introdutórios.** Brasília: ENFAM, 2010.

LIPPMANN, Ernesto. Do direito à privacidade do empregado, nos tempos da internet. **Revista LTr**, São Paulo, v. 62, nº. 4, p. 483-486, abril 1998.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Direitos fundamentais e responsabilidade da administração pública na terceirização de serviços: inconstitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei 8.666/93. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 33, nº. 60, p. 81-122, jan./jun. 2008.

LOPES, Mônica Sette. A força pedagógica da Ação Civil Pública e dos termos de ajustamento de conduta. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.** Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 53-68, out. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012.

MALLET, Estêvão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.** Recife, v. 19, nº. 36, p. 35-64, jan./dez. 2009.

\_\_\_\_\_. Direitos da personalidade e direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, nº. 11, p. 1309-1318, nov. 2004.

MANTOVANI JR, Laert; SILVA, Leda Maria Messias da. O direito à intimidade do empregado e à possibilidade do monitoramento de *e-mails* por parte do empregador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, nº. 07, p. 818-828, jul. 2009.

MEIRELES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 2ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

MESQUITA, José Luiz de. **Direito disciplinar do trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 910-63.2010.5.03.0003. Relator: Desembargador Federal do Trabalho: Emerson Jose Alves Lage. Belo Horizonte, 22 mar. 2011. **Suplemento de Jurisprudência Trabalhista LTr**, São Paulo, ano 10, nº. 23/2011, p. 182-184, 2011.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 177400-32.2009.5.03.1113. Relatora: Desembargadora Federal do Trabalho: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 19 maio 2011. **Suplemento de Jurisprudência Trabalhista LTr**, São Paulo, ano 10, nº. 23/2011, p. 256, 2011.

MINISTÉRIO DA FAZENDA: análise da arrecadação das receitas federais. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Publico/arre/2010/Analisemensaldez10.pdf>>. Acesso em: 03/02/2012.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL: anuário estatístico da Previdência Social – 2010. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_111202-105619-646.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_111202-105619-646.pdf)>. Acesso em 03/02/2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: sistema mediador. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador/relatorios/ImprimirICXML.asp?NRRequerimento=MR030339/2011>>. Acesso em: 09/01/2012.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região. Disponível em: <<http://www.prt21.mpt.gov.br/tac/TACS/TAC2008/TAC00608.pdf>>. Acesso em: 23/01/2012.

MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges; ELY, Leonardo (Coord.). **1ª Jornada de direito material e processual na justiça do trabalho: Enunciados aprovados**. São Paulo: LTr, 2008.

MORAES, Renato Nóbrega F. Colisão entre direitos fundamentais nas relações contratuais trabalhistas – autonomia privada *versus* direito à privacidade e intimidade do trabalhador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, nº. 02, p. 212-217, fev. 2009.

MORI, Amaury Haruo. **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. São Paulo: LTr, 2011.

MORIN, Edgar; KERN, Anne Brigitte. **Terra-pátria**. Porto Alegre: Sulina, 2003.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Direito à intimidade e à privacidade: e-mail do empregado. **Justiça do Trabalho**, São Paulo, v. 20, nº. 233, p. 39-49, maio 2003.

\_\_\_\_\_. E-mail do empregado – limites ao poder diretivo do empregador sob a óptica do novo código civil. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord). **O impacto do novo código civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 186-203.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) ;Cuidado: un ojo electrónico lo vigila! **Trabajo: la revista de la OIT**, Genebra, nº. 10, p. 22-24, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: O que é Trabalho Decente. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 04/01/2012.

ORWELL, George. **1984**. Tradução de: HUBNER, Alexandre; JAHN, Heloisa. 8ª. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm)>. Acesso em: 05/02/2012.

PAIVA, Mário Antonio Lobato de. O e-mail no ambiente de trabalho (O uso social do e-mail). **LTr Suplemento Trabalho**, São Paulo, ano 38, nº. 069/02, p. 306-308.

\_\_\_\_\_. O monitoramento pelo empregador do correio eletrônico. **Repertório de Jurisprudência IOB**, São Paulo, v. 2, nº. 15, p. 417-420, 1ª quinzena ago. 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3ª. ed. ampl., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 03058-2005-013-09-00-5. Acórdão nº. 29721-2007. Relator Desembargador Federal do Trabalho Luiz Celso Napp. Curitiba, 16 out 2007. **Diário da Justiça do Paraná**. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2649269&procR=AAAS5SABaAACzEOAAD&ctl=10354](http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2649269&procR=AAAS5SABaAACzEOAAD&ctl=10354)>.

\_\_\_\_\_. Autos 09585-2005-013-09-00-3. Acórdão n.º. 17802/07. Relatora: Desembargadora Federal do Trabalho: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Curitiba, 06 jul. 2007. **Suplemento de Jurisprudência Trabalhista LTr**, São Paulo, ano 06, n.º. 37/2007, p. 293, 2007.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 14051-2005-015-09-00-1. Acórdão n.º. 18300-2007. Relator Desembargador Federal do Trabalho Arnor Lima Neto. Curitiba, 10 jul 2007. **Diário da Justiça do Paraná**. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2547575&procR=AAAS5SABaAACzJSAAE&ctl=5357](http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=2547575&procR=AAAS5SABaAACzJSAAE&ctl=5357)>.

PASTORE, José. **Insegurança jurídica na área trabalhista**. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_285.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_285.htm)>. Acesso em: 03/02/2012.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12.ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direitos humanos e justiça internacional**. 2.ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, Atlas, 2010.

PIRES, Michele Itabaiana de Carvalho. Revista íntima no ambiente de trabalho. **Revista Jurídica da AMATRA 17ª Região**, Vitória, ano 03, n.º. 07, v. III, p. 23-60, out. 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

POPP, Carlyle; PARODI, Ana Cecília. Dignidade humana, direitos da personalidade e patrimônio imaterial. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Coord.). **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 201-243, v. 2.

PRIVACIDADE NUM MUNDO DE VIGILÂNCIA CONSTANTE. **RT Informa**, São Paulo, ano VII, n.º. 46, nov./dez. 2006, p. 4.

PROVAR – PROGRAMA DE ADMINISTRAÇÃO DE VAREJO: pesquisas. Disponível em: <[http://www.provar.org/pesquisa\\_sapvb-VX.asp](http://www.provar.org/pesquisa_sapvb-VX.asp)>. Acesso em: 29/01/2012.

REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICA DE LA OIT – Protección de los datos personales de los trabajadores. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09\\_118\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf)>. Acesso em: 10/01/2012.

REVISTA EXAME. Melhores e maiores 2010: as 1000 maiores empresas do Brasil. Edição especial. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/melhores-e-maiores/empresas/maiores/1/2010/no-de-empregados>>. Acesso em: 03/02/2012.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 2.749, de 23 de junho de 1997. Dispõe sobre a proibição de revistas íntimas em funcionárias pelas empresas e dá outras providências. **Diário Oficial [do] Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, RJ, 24 jun. 1997. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/144231/lei-2749-97-rio-de-janeiro-rj>>. Acesso em: 02/01/2012.

RIO DE JANEIRO. Decreto nº 23.591 de 13 de outubro de 1997. Regulamenta a Lei nº 2.749, de 23/06/1997 que dispõe sobre a tutela da proibição de revistas íntimas em funcionários (as) pelas empresas. **Diário Oficial [do] Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, RJ, 14 out. 1997. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/153666/decreto-23591-97-rio-de-janeiro-rj>>. Acesso em: 02/01/2012.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho. Autos 0003700-24.2008.5.04.0371. Relator: Luiz Alberto de Vargas. Porto Alegre, 19 jan. 2009. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=00037-2008-371-04-00-3&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=00037-2008-371-04-00-3&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90)>. Acesso em: 31/01/2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. Uso indevido do correio eletrônico como justa causa para a Despedida. **Repertório de Jurisprudência IOB**, São Paulo, v. 2, nº. 15, p. 421, 1ª quinzena ago. 2002.

ROSA, Ana Cristina. A nudez ultrajante. **Época**, São Paulo, ano 3, nº. 132, 27 novembro 2000. Seção Sociedade. Edição 132. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/edic/20001127/soci7a.htm>>. Acesso em: 16/07/2011.

RÜDIGER, D. S. Globalização econômica, descentralização produtiva e direitos fundamentais dos trabalhadores. In: RÜDIGER, D. S. (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo**. São Paulo: LTr, 1999.

SAKO, Emília Simeão Albino. Uso laboral do correio eletrônico e internet. Controle patronal indevido ou abusivo. Lesão aos direitos fundamentais de segredo das comunicações e privacidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 35, nº. 65, p. 695-717, jul./dez. 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, nº. 1, p. 33-52, out. 2011. Disponível em:

<<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=893>>. Acesso em: 16/01/2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4<sup>a</sup>. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9<sup>a</sup>. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de: BOTTMANN, Denise; MENDES, Ricardo Donielli. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SENADO FEDERAL: atividade legislativa. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/Consulta.asp?Tipo\\_Cons=6&orderby=0&Flag=1&RAD\\_TIP=OUTROS&str\\_tipo=PEC&txt\\_num=43&txt\\_ano=1997](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/Consulta.asp?Tipo_Cons=6&orderby=0&Flag=1&RAD_TIP=OUTROS&str_tipo=PEC&txt_num=43&txt_ano=1997)>. Acesso em 04/02/2012.

\_\_\_\_\_. Portal do servidor. Disponível em: <[http://senado.gov.br/portaldoservidor/jornal/jornal94/comportamento\\_traabalho.aspx](http://senado.gov.br/portaldoservidor/jornal/jornal94/comportamento_traabalho.aspx)>. Acesso em: 23/01/2012.

SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de *e-mails* e sites, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregado – abrangência e limitações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n<sup>o</sup>. 01, p. 65-71, jan. 2006.

SILVEIRA NETO, Antônio; PAIVA, Mário Antonio Lobato de. **A Privacidade do Trabalhador no Meio Informático**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=4292>>. Acesso: em 30/01/2012.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnósticos e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998.

SOUZA, Mauro César Martins de. E-mail (...NET) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado. **Revista LTr**, São Paulo, ano 64, jul. 2000.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2<sup>a</sup>. ed. rev., atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21<sup>a</sup> REGIÃO. Autos n<sup>o</sup>. 103400-47.2005.5.21.0001. Disponível em: <[http://www.trt21.jus.br/asp/online/II\\_detalheProcesso.asp?ID\\_PROCESSO=148006&Instancia=01&Tipo=>](http://www.trt21.jus.br/asp/online/II_detalheProcesso.asp?ID_PROCESSO=148006&Instancia=01&Tipo=>)>. Acesso em 23/01/2012.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: jurisprudência. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 04/01/2012.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho – 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/73639/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho>>. Acesso em: 03/02/2012.

TV PUC SÃO PAULO: Cibervadiagem na hora do trabalho triplica no Brasil. Disponível em: <<http://tv.pucsp.br/mm/?p=456>>. Acesso em: 06/02/2012.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996.

VIDAL, Bernardo Raposo; ANELLO, Gustavo Lacerda. A sujeição do trabalhador à revista pessoal pelo empregador: uma análise do enunciado 15 da 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte, ano 11, nº. 72, p. 103-116, dez. 2008.

VIEIRA, Litszt. **Cidadania e globalização**. 5ª. ed., Rio de Janeiro: Record, 2001.

VILLATORE, Marco Antônio César; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Palavras e expressões dicionarizadas podem coibir, no trabalho, provável assédio moral nas mensagens eletrônicas. In: XVIII Encontro Nacional do CONPEDI, 2009, Maringá. **Anais do XVIII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2009. p. 2615-2629. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/anais/36/04\\_1237.pdf](http://www.conpedi.org.br/anais/36/04_1237.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.

\_\_\_\_\_; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Salvador. **Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI**. Fundação Boiteux: Florianópolis, 2008. v. 1. p. 5209-5229. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco\\_antonio\\_villatore.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf)>. Acesso em: 28/01/2012.