

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

JULIANA CARNEIRO DE CARVALHO

**O DIREITO CONSTITUCIONAL À INTIMIDADE COMO FONTE LIMITADORA DO
PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR NA ATUAÇÃO LABORAL**

UBERLÂNDIA
2018

JULIANA CARNEIRO DE CARVALHO

**O DIREITO CONSTITUCIONAL À INTIMIDADE COMO FONTE LIMITADORA DO
PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR NA ATUAÇÃO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação da Profa. Dra. Márcia Leonora Santos Régis Orlandini.

UBERLÂNDIA
2018

JULIANA CARNEIRO DE CARVALHO

**O DIREITO CONSTITUCIONAL À INTIMIDADE COMO FONTE LIMITADORA DO
PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR NA ATUAÇÃO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Universidade Federal de Uberlândia, como
requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharela em Direito.

Uberlândia, 05 de julho de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Márcia Leonora Santos Régis Orlandini

Prof. Me. Jean Carlos Barcelos Martins

RESUMO

Os direitos da personalidade, entre os quais destaca-se o direito à intimidade, constituem direitos inerentes à condição humana, sendo estes essenciais para uma projeção de vida digna. Neste contexto, o objetivo da presente monografia é desenvolver uma análise sobre o direito à intimidade do empregado com uma das fontes limitadoras do poder diretivo do empregador enquanto existente a relação de emprego. Para tanto, o presente estudo doutrinário perfaz a análise dos aspectos gerais dos direitos da personalidade, delimitando, especificadamente, no que tange ao direito à intimidade do empregado em face aos poderes inerentes do empregador. Por fim, se apresenta as prováveis diretrizes na solução dos conflitos inerentes ao tema proposto.

Palavras-chaves: personalidade; intimidade; danos morais.

ABSTRACT

The personality rights, among which is the right to intimacy, constitute rights inherent in the human condition, these are essential to a dignified life projection. In this context, the objective of this monograph is to develop an analysis of the right to privacy of employee with a limiting sources employer power of lead while the existing employment relationship. For both, the present doctrinal study makes the analysis of the General aspects of personality rights, delimiting, specifically, with regard to the right to privacy of employee in relation to the inherent powers of the employer. Finally, the likely guidelines in the solution of the conflicts inherent in the proposed theme..

Palavras-chaves: personality; intimacy; moral damages

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO E O PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR NA ATUAÇÃO LABORAL.....	8
2.1. Dos direitos fundamentais no Estado Democrático de Direito.....	8
2.2. Breve abordagem conceitual sobre os direitos da personalidade.....	11
2.3. O direito à intimidade como uma espécie de direito da personalidade ...	12
2.4. O poder de controle do empregador	13
2.4.1. Formas de exteriorização do poder empregatício	15
3. ALGUNS MECANISMOS DE CONTROLE DA ATUAÇÃO LABORAL QUE PODEM FERIR O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO	18
3.1. Revistas Pessoais	19
3.2. Fiscalização por meios eletrônicos	23
3.3. Imposição de exames médicos e tratamentos de saúde	25
4. O DIREITO À INTIMIDADE COMO FONTE LIMITADORA DO PODER DE CONTROLE NA ATUAÇÃO LABORAL.....	27
4.1. O limite do poder de controle e a violação ao direito à intimidade.....	28
4.2. Consequências do abuso de poder de controle.....	31
4.3. Mecanismos extracontratuais de proteção aos direitos do trabalhador..	33
4.3.1. Da auditoria fiscal trabalhista	36
4.3.2. O Ministério Público do Trabalho	38
4.3.3. Ação Civil Pública	40
4.4. Danos morais na relação de emprego.....	42
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	46

1. INTRODUÇÃO

Os direitos da personalidade, como inerentes à condição humana, são essenciais para que os indivíduos gozem de uma vida digna. Para que o homem preserve seus aspectos físicos, psíquicos, morais e intelectuais, se faz necessário o respeito aos seus direitos fundamentais, intrínsecos a natureza humana.

Com a modernização da sociedade e a inserção do homem ao ambiente de trabalho, ocorre uma subordinação deste ao empregador, parte detentora do poder empregatício e de direção. Em função disso, o empregado acaba por sofrer algumas restrições aos seus direitos da personalidade, por aceitar, até certa medida, o controle do empregador na sua atuação laboral.

O presente trabalho pretende realizar um estudo mais aprofundado acerca do direito à intimidade do trabalhador, espécie de direitos da personalidade, bem como compreender as prerrogativas de controle garantidas legalmente ao empregador, para que, posteriormente, seja possível reconhecer o direito à intimidade como fonte limitadora do poder de controle. Ainda que haja uma limitação recíproca entre este direito da personalidade e o direito de controle do empregador, o primeiro, por se tratar de direito fundamental, se sobressai e será reconhecido como parâmetro limitador do poder empregatício.

Assim, este trabalho abordará alguns questionamentos, tais como: O empregador pode fazer uso do poder de controle sem violar o direito à intimidade do empregado? De que maneira o direito à intimidade limitará o poder de controle do empregador? Quais são as consequências de eventuais abusos no poder de controle por parte do empregador?

Nesse diapasão, compreende-se como objetivo geral deste trabalho o estudo do direito à intimidade do empregado como uma das fontes limitadoras do poder de controle do empregador durante a fase de cumprimento do contrato de trabalho, enquanto os objetivos específicos cingem-se no estudo doutrinário acerca das características gerais dos direitos da personalidade, especialmente o direito à intimidade, a compreensão das prerrogativas conferidas ao empregador em virtude do denominado poder empregatício ou poder de controle, apontando algumas formas de exteriorização deste poder conferido ao empregador que podem violar o direito à intimidade, abordando o limite do poder de controle do empregador na atuação laboral, sob a ótica da preservação do direito à intimidade do empregado e

apresentando consequências de eventuais abusos de direitos cometidos pelo empregador.

Para realizar o presente estudo, será utilizado o método hipotético dedutivo, enquanto o método de pesquisa concentra-se em análises documentais e bibliográficas.

O respectivo trabalho será realizado em três capítulos, sendo estes fundamentais para o desenvolvimento do tema proposto. O primeiro capítulo buscará compreender o direito à intimidade como espécie dos direitos da personalidade, bem como tecer esclarecimentos relativos ao poder de controle do empregador e suas formas de exteriorização.

Na sequência, o segundo capítulo, abordará alguns mecanismos de controle da atuação laboral que podem ocasionar lesões ao direito à intimidade do empregado.

E, por fim, será analisado o direito à intimidade como fonte limitadora do poder de controle na atuação laboral, tecendo as percepções finais sobre o tema em apreço.

2. O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO E O PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR NA ATUAÇÃO LABORAL

O presente estudo alcança, sobretudo, ao direito à intimidade, direito fundamental do homem, presente, inclusive, na relação trabalhista. Desta feita, torna-se necessário apresentar, brevemente, os conceitos dos direitos à personalidade e do poder diretivo do empregador, buscando o estabelecimento de parâmetros teóricos para desenvolvimento do assunto principal.

2.1. Dos direitos fundamentais no Estado Democrático de Direito.

Preliminarmente, antes de adentrar ao estudo dos direitos da personalidade, se faz necessário obter uma resumida percepção inerentes aos direitos fundamentais, haja vista a existente proximidade entre ambos, e que, de outro lado, consubstanciam uma distinção, conforme elucida o autor Leonardo Estevam de Assis Zanini (2011, p. 62):

[...], pode-se concluir que muitos dos direitos fundamentais são direitos da personalidade, mas há direitos que são enquadráveis apenas em uma das categorias, o que, no que toca ao conteúdo, demonstra apenas parcial coincidência. Ainda, os direitos da personalidade são examinados sob o prisma das relações privadas, da proteção contra outros homens, enquanto que os direitos fundamentais são direitos públicos que objetivam a proteção do indivíduo contra atos do Estado.

Os direitos fundamentais são correspondentes aos direitos e deveres dos cidadãos, titulares de um direito subjetivo em face do Estado, frutos de um processo de constitucionalização positivada dos direitos humanos.

No tocante a esse aspecto, destaca-se o que cita Bernardo Gonçalves Fernandes (2012, pp. 308 - 309):

[...] é comum se falar que os direitos fundamentais **são os direitos humanos que passaram por um processo de positivação**. Para muitos autores então, os **direitos humanos** seriam tomados apenas no plano contrafactual (abstrato), despidos de qualquer normatividade, enquanto os **direitos fundamentais** já trariam em si as exigências de cumprimento (sanção), como toda e qualquer norma jurídica. (grifos autorais)

Inobstante, Luigi Ferrajoli traça uma definição em torno dos direitos fundamentais, conforme segue (2009, p. 19):

Propongo una definición *teórica*, puramente *formal* o *estructural*, de «derechos fundamentales»: son «derechos fundamentales» todos aquellos derechos subjetivos que correspondem universalmente a «todos» los seres humanos em cuanto dotados del *status* de personas, de ciudadanos o persons com capacidade de obrar; entendendo por «derecho subjetivo» cuallquier expectativa positiva (de prescitaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a um sujeto por uma norma jurídica; y por «*status*» la condición de um sujeto, prevista asimismo por uma norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidade para se titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas. (grifos do autor)

Em outras em palavras, segundo Ferrajoli, os direitos fundamentais são inerentes aos seres humanos, enquanto dotados de personalidade e capacidade civil, entendendo por direito subjetivo qualquer expectativa positiva (de prestação) ou negativa (de não haver lesões) impostas por uma norma jurídica.

Compreende-se que os direitos fundamentais são equivalentes a uma norma afirmada como premissa maior, representando fundamento de validade para o estabelecimento de outras normas que dela se derivam, assim como ensina Hans Kelsen (1998, p. 136)

Todas as normas cuja validade pode ser reconduzida a uma e mesma norma fundamental formam um sistema de normas, uma ordem normativa. A norma fundamental é a fonte comum da validade de todas as normas pertencentes a uma e mesma ordem normativa, o seu fundamento de validade comum. O fato de uma norma pertencer a uma determinada ordem normativa baseia-se em que o seu último fundamento de validade é a norma fundamental desta ordem. **É a norma fundamental que constitui a unidade de uma pluralidade de normas enquanto representa o fundamento da validade de todas as normas pertencentes a essa ordem normativa.** (grifo nosso)

Por conseguinte, destaca-se a disposição da Constituição Federal de 1988 acerca dos direitos fundamentais, pela qual se define a sua aplicabilidade imediata na ordem nacional, vejamos (BRASIL, 1988):

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Face a essa imediatividade na aplicação dos direitos fundamentais prenuncia a força normativa constitucional em face dos demais ramos do direito, sobretudo, na presente monografia, evidencia sua relevância no direito laboral, posto que, se faz

necessário o atrelamento do empregador diante aos direitos fundamentais inerentes ao empregado.

É nesse contexto que se coloca, os direitos fundamentais, como instrumentos de defesa da liberdade de cada indivíduo inserido no Estado Democrático de Direito, concretizando o princípio da dignidade humana, bem como, os demais valores inerentes à igualdade, liberdade e justiça, dispostos na posituação constitucional, vigente no ordenamento jurídico brasileiro.

Seguindo a explanação, destaca-se o princípio da dignidade humana como a base da formação do Estado Democrático de Direito, bem como, dos direitos fundamentais, conforme disposto na Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso III (BRASIL, 1988).

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana; [...]

Sobre o tema, Ingo Wolfgang Sarlet, explica (2009, p. 108):

Especificamente no tange ao princípio da dignidade da pessoa humana, sua absoluta intangibilidade deve ser buscada em outra esfera. Com efeito, na medida em que a dignidade é algo inerente à essência do ser humano e que o qualifica como tal, sustenta-se que a dignidade da pessoa humana é algo do qual nem este pode livremente dispor, sendo, portanto, irrenunciável, inalienável e intangível. Relembre-se, nesse contexto, que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade, e é a dignidade de cada pessoa que deve ser objeto do respeito e proteção por parte do Estado e da comunidade.

A dignidade humana é inerente à própria pessoa, haja vista que sua existência compreende o fim em si mesma, assim como José Afonso da Silva esboça, partindo de precedentes na filosofia kantiana, (1998, p. 91):

[...] vê-se que a dignidade é atributo intrínseco da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente. Assim a dignidade entranha e se confunde com a própria natureza do ser humano.

Feitas estas breves explanações, tem-se a relevância desses valores em todo ordenamento jurídico brasileiro, e, sobretudo ao contexto do tema proposto, no qual se expõe as relações trabalhistas.

2.2. Breve abordagem conceitual sobre os direitos da personalidade.

Como visto no tópico anterior, os direitos da personalidade distinguem dos direitos fundamentais, uma vez que estes últimos estão intimamente ligados às relações de direito público, enquanto os primeiros estão ligados às relações de direito privado. Malgrado, apesar de haver tais distinções, é notável que ambos possuem conteúdos similares, e, ao mesmo tempo, são garantidores da dignidade humana.

Os direitos da personalidade foram avançados no Código Civil de 2002, em seus artigos 11 ao 21, contudo, o legislador deixou de abordar conceitos em seu conteúdo normativo, deixando para a doutrina tal incumbência. Tratam-se de direitos que atribuídos à pessoa desde sua concepção, não sendo possível a sua transmissão ou mesmo sua renúncia.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga aborda a seguinte definição sobre os direitos da personalidade, vejamos (2013, p. 76):

[...], pode-se afirmar que os direitos da personalidade são inatos e inerentes à pessoa humana e a ela ligados de maneira perpétua e permanente. São direitos que nascem com a pessoa humana e a acompanha durante toda a sua existência, tendo como finalidade primordial a proteção aos atributos da personalidade e à dignidade da pessoa humana – em todos os aspectos (físico, psíquico, moral e intelectual).

Sobre os direitos da personalidade, Maria Helena Diniz elucida (2012, pp. 134 - 135):

[...] A vida humana, p. ex., é um bem anterior ao direito, que a ordem jurídica deve respeitar. A vida não é uma concessão jurídico-estatal, nem tampouco um direito a uma pessoa sobre si mesma. Na verdade, o direito à vida é o *direito ao respeito à vida* do próprio titular e de todos. Logo, os direitos da personalidade são *direito subjetivos “excludendi alios”*, ou seja, direitos de exigir um comportamento negativo dos outros, protegendo um bem inato, valendo-se da ação judicial. (grifos autorais)

E complementa (2012, pp. 135-136):

O direito da personalidade é o direito da pessoa de defender o que lhe é próprio, como a vida, a identidade, a liberdade, a imagem, a privacidade a honra etc. É o direito subjetivo, convém repetir, de exigir um comportamento negativo de todos, protegendo um bem próprio, valendo-se de ação judicial. [...]

Os direitos da personalidade são *necessários e inexpropriáveis*, pois, por serem inatos, adquiridos no instante da concepção, não podem ser retirados da pessoa enquanto ela viver por dizerem respeito à qualidade humana. Daí

serem *vitalícios*; terminam, em regra, com o óbito do seu titular por serem indispensáveis enquanto viver, mas tal aniquilamento não é completo, uma vez que certos direitos sobrevivem. Deveras ao morto é devido respeito; sua imagem, sua honra e seu direito moral de autor são resguardados. São *ilimitados*, ante a impossibilidade de se imaginar um número fechado de direitos da personalidade. (grifos autorais)

Destarte, os direitos da personalidade compreendem, sobretudo, os atributos inerentes à pessoa humana, as quais detém o caráter absoluto, tendo em vista a combatividade *erga omnes*, ou seja, em face de todos, independentemente de capacidade econômica, sendo direitos irrenunciáveis, imprescritíveis, intransmissíveis, podendo ser mantido, até mesmo, após a morte

Posto isso, passamos adiante, a explanar o tema principal deste trabalho.

2.3. O direito à intimidade como uma espécie de direito da personalidade

Como espécie dos direitos da personalidade, no caso em apreço, destacamos o direito à intimidade, qual seja, o direito que condiz com a pessoa em si, e que, em outras palavras, corresponde ao direito de ser livre em pensamento, nos sentimentos e nos desejos, sem que haja qualquer interferência estranha a sua vontade. O direito à intimidade visa a defesa da vida privada do indivíduo, de eventual interferência alheia.

Segundo a definição de Candido Figueiredo (1913, p. 1119), a intimidade é a característica de íntimo, que corresponde a um adjetivo “Que está muito dentro, muito no interior. Que actua no interior dos corpos e das suas moléculas. [...]”.

No contexto jurídico brasileiro, temos o direito a intimidade inserido no Código Civil, e, assim, recorreremos a tal instituto quando pretendemos analisar o direito à intimidade sob a ótica do direito do trabalho, uma vez que este é omissivo quanto à matéria.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga conceitua o direito à intimidade nos seguintes termos (2013, p. 115):

A intimidade atua como uma das espécies dos direitos da personalidade do trabalhador e compreende um direito que lhe é assegurado de não ter a revelação de aspectos pessoais da sua intimidade e dos seus sentimentos e/ou pensamentos a terceiros.

E complementa (2013, p. 115):

No direito à intimidade, o trabalhador, na qualidade de sujeito de direitos, possui a liberdade de escolher as suas convicções religiosas e políticas, as suas tendências sexuais, as suas opções, os seus desejos, e de manifestar livremente seu pensamento ou, da mesma forma, de ocultar ou de guardar segredo acerca das suas ideias e preferências.

Por sua vez, Anderson Schreiber (2011, p. 131) compreende o direito à intimidade como a prerrogativa de cada um de “ser deixado só”, o direito inerente que cada indivíduo detém de preservar sua vida íntima e particular.

Em razão de ser uma espécie de direitos da personalidade, Juliana Augusta Medeiros de Barros (2012, p. 46), qualifica o direito à intimidade como absoluto, extrapatrimonial, intransmissível, imprescritível, impenhorável, vitalício, necessário e inerente a pessoa humana.

Portanto, compreende-se a intimidade como um direito inerente à própria pessoa, e, ainda, que o direito laboral não o mencione em seu conteúdo, ele é tutelado pela Constituição Federal, e possui oponibilidade *erga omnes*, e, portanto, deve ser respeitada por todos. Colaciono abaixo texto constitucional que versa sobre a proteção à intimidade do homem (BRASIL, 1988):

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos:

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Os direitos fundamentais individuais, dos quais dentre eles se inclui o direito à intimidade, estão no rol das cláusulas pétreas, conforme dispõe o art. 40 §4º, inc. IV, da CF/1998, sendo considerados, portanto, núcleos centrais imutáveis do sistema constitucional brasileiro, não podendo o constituinte derivado abolir ou mitigar esses direitos através de Emenda Constitucional (BARROS, J. 2012, p. 41).

2.4. O poder de controle do empregador

Nas relações trabalhistas se destaca o poder empregatício, poder diretivo, ou mesmo o poder de controle do empregador, tendo em vista que o mesmo é

concentrado de prerrogativas favoráveis ao empregador. É um poder que se inicia com a celebração do contrato de trabalho e permanece enquanto, este, existir.

Seu fundamento se encontra elucidado nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais conferem ao empregador, o direito de controle, direção, fiscalização e subordinação do trabalho do empregado.

Maurício Godinho Delgado aborda a seguinte definição (2012, p. 658):

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

Na mesma tangente, Marcelo Moura, elucida sobre o tema (2016, p. 165): “O conceito de empregador é inerente ao poder de direção. Considera-se empregador aquele que admite, assalaria e dirige” e acrescenta: “Decorrência lógica do poder de direção é o poder disciplinar”.

O poder de controle do empregado estabelece à capacidade do empregador em atuar na relação de emprego com determinada autonomia para controle de seus negócios por meio da direção de suas atividades laborais.

Nesse contexto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga preceitua (2013, p. 46):

O poder diretivo compreende, portanto, a faculdade de que dispõe o empregador para exercer todas as atividades gerais relacionadas à prestação de serviços dos empregados. Por intermédio do poder diretivo, o empregador possui a faculdade de estabelecer as normas para o funcionamento da empresa, estipular o objeto da prestação de serviços e a regulamentação das condições de trabalho e editar as normas fiscalizatórias relativas à execução do trabalho ou ao comportamento dos empregados no local de trabalho.

Ademais, é imperioso mencionar que, o poder de controle do empregador é limitado face aos preceitos constitucionais intrínsecos da dignidade humana, tal qual, como no que se relaciona ao direito da intimidade do empregado.

Posto isto, é conclusivo que o poder de controle patronal é de grande relevância para o desempenho da atividade empresarial e laboral, contudo deve ser equalizado entre outros direitos condizentes com a dignidade humana.

2.4.1. Formas de exteriorização do poder empregatício

Alguns doutrinadores classificam o poder empregatício em espécies, tal como se faz o Maurício Godinho Delgado, (2012, p. 613), que apresenta a seguinte classificação: poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, sendo estes dois últimos tidos “como manifestações conexas e extensivas do poder de direção”.

Elucidando, brevemente, as referidas classificações segundo Delgado, se tem que o poder diretivo é inerente ao controle do empregador em manter a organização de suas estruturas internas e dos processos de trabalho, pelo qual se determina os parâmetros de desenvolvimento da atividade laboral.

Quanto ao poder regulamentar é definido por Maurício Godinho Delgado (2012, p. 614) como:

[...] para a vertente interpretativa dominante a atividade regulamentar seria simples meio de concretização externa das intenções e metas diretivas colocadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. De fato, não se pode negar que sem a linguagem escrita e verbal não haveria, simplesmente, forma de como o poder diretivo dar-se a conhecer no universo material e jurídico.

O empregador é aquele responsável por organizar o empreendimento, definindo as atribuições dos empregados, bem como suas funções, local de trabalho e os horários de entrada e saída.

No que tange ao poder fiscalizatório, se trata do poder de vigilância no ambiente de trabalho, pelo qual se adotam medidas como controle de horário, instalação de câmeras de segurança, revistas íntimas, entre outros. Este poder deve ser exercido com cautela, não devendo ser utilizado de forma ilimitada, pois pode incidir em ofensa aos princípios da dignidade humana e da personalidade.

Já o poder disciplinar é a consolidação das prerrogativas patronais, que possibilita a aplicação de sanções administrativas quando o empregado incorrer no descumprimento de suas obrigações relativas ao contrato de trabalho. Este poder decorre das prerrogativas de organizar e controlar o trabalho desenvolvido pelos funcionários. O empregador poderá aplicar penalidades ao trabalhador que não observar as normas por ele impostas.

Existem três espécies de punições a serem impostas ao empregado, quais são:

- a) advertência, não prevista na CLT, mas que consolidadamente é utilizada de maneira verbal ou escrita para que o empregado tenha conhecimento de sua falta;
- b)

suspensão, limitada a 30 dias consecutivos, nos termos do art. 474 da CLT e c) dispensa por justa causa, prevista no rol taxativo do art. 482 da CLT, considerada como a punição mais severa, uma vez que ocasiona a extinção do contrato de trabalho.

A título de elucidação, colaciono abaixo os citados artigos (BRASIL, 1943):

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

De acordo com Pinho Pedreira da Silva (1996, p. 22, apud ANDRADE, 2008, p. 79), o poder diretivo do empregador possui limites ao seu exercício, não podendo alcançar a vida privada do empregado. Vejamos:

Detém o empregador o poder diretivo sobre o trabalhador, que lhe assegura o direito, de lhe comandar, dar ordens e direção, e o poder disciplinar, que lhe possibilita aplicar-lhe sanções por descumprimento das ordens ou pela prática de faltas. Embora esses poderes estejam submetidos a limites no seu exercício, não podendo, salvo em casos excepcionalíssimos, alcançar a vida do empregado fora do trabalho, criam para o trabalhador, como já visto, uma ostensiva situação de inferioridade.

Portanto, tais formas de exteriorização do poder empregatício devem ocorrer de forma ponderada para que não atinja direitos dos empregados e assim se sobreponha a direitos indispensáveis à garantia da dignidade humana do empregado.

Para tanto, no próximo capítulo passará a se expor alguns meios de exercício do poder empregatício capazes de violar a intimidade do trabalhador.

3. ALGUNS MECANISMOS DE CONTROLE DA ATUAÇÃO LABORAL QUE PODEM FERIR O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO

É salutar informar que o presente capítulo engloba algumas situações que, no decorrer do contrato de trabalho, podem ensejar na violação dos direitos da personalidade do empregado, em especial, no que tange ao direito à intimidade.

Ao estabelecer a definição de empregado como aquele que presta serviços à um empregador, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 2º, conceituou que o empregador é aquele que assume os riscos inerentes a atividade que desenvolve e dirige.

Confere abaixo os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que definem os sujeitos da relação de emprego (BRASIL, 1943):

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Destaca-se o ensinamento de Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 458):

Como é o empregador aquele que investe seu capital no empreendimento, que escolhe os rumos do negócio, o momento para mudar o ramo e investir em novas ou antigas diretrizes da atividade, correndo todos os riscos dos desacertos ou dos lucros da vitória, também pode intervir na relação de emprego, pois tem o poder de comando que lhe faculta modificar algumas cláusulas contratuais nos limites da lei. Este poder se chama *ius variandi*.

Logo, o *jus variandi* possibilita que o empregador altere cláusulas e condições laborais, inobstante, a legislação pátria elucida a respeito da subordinação laboral, sob a qual o empregado aceita o controle do empregador, ainda que este possa vir a ser limitado.

Consubstanciando no poder diretivo do empregador e nas lacunas pertinentes à legislação laboral, deparamos com situações que podem proporcionar tensões na prática trabalhista, ao passo que a seguir será elucidado algumas dessas situações.

3.1. Revistas Pessoais

Em alguns seguimentos trabalhistas se faz necessário a realização de revistas pessoais no empregado em face à satisfação do interesse patronal em proteger o patrimônio e a segurança das pessoas.

Todavia, a necessidade de se realizar a revista pessoal deve ser sopesada diante da possibilidade de ofensa à dignidade humana.

Nesse sentido, manifesta Alice Monteiro de Barros (2009, p. 76):

[...], **a revista se justifica**, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua recurso necessário à satisfação do interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas; essa fiscalização visa à **proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas**. (grifos autorais)

O procedimento de revista pessoal no ambiente de trabalho é agregado como uma forma na qual o empregador visa evitar prejuízos aos seus negócios em razão do seu poder diretivo, ademais, seja relevante dizer que, tal feito, deve ocorrer de maneira geral e impessoal para que não lese os direitos da personalidade.

Nesse contexto, é preciso estabelecer as distinções a respeito das modalidades de revista pessoal e os seus limites, pois, apesar de existir um poder do empregador sobre a direção e tutela de seu bem patrimonial, devem ser concretas as circunstâncias que demonstrem a necessidade da revista.

A recusa por parte do empregado de se submeter a revista pessoal será legítima nas hipóteses em que envolver circunstância ofensiva ou injuriosa atentatórias à dignidade humana (BARROS, 2009, p. 76)

Ao dispor sobre o tema Rúbia Zanotelli de Alvarenga elucida (2013, pp. 255 - 256):

[...], toda revista realizada de forma pessoal no empregado, independentemente de haver exposição de partes do seu corpo pode ser considerada, dentro de uma ótica mais abrangente, revista íntima, uma vez que a simples vistoria do seu corpo, mesmo que vestido, viola a sua honra, a sua intimidade e a sua dignidade.

E na sequência acrescenta (2013, p. 262):

[...], o empregador que submete o empregado à revista contraria o princípio da boa-fé objetiva, que consiste numa regra obrigatória do Direito do trabalho, do qual emanam os deveres de cooperação, colaboração e lealdade entre as partes.

A inviolabilidade da intimidade é uma premissa constitucional preponderante em todo o território brasileiro que vislumbra, por bem, resguardar, a todos, uma vida digna.

Realizando uma análise mais densa sobre a questão chegamos ao procedimento de revista íntima, que consiste na exposição do corpo, toques ou qualquer outra forma coercitiva que o empregador possa demandar em detrimento da moral do empregado.

Sobre a revista íntima Rúbia Zanotelli de Alvarenga conceitua (2013, p. 249):

Considera-se revista íntima aquela que é realizada na pessoa do trabalhador, mediante a coerção para se despir ou mediante qualquer ato de molestamento físico realizado por funcionário da empresa para que o empregado ponha à mostra ou exponha o seu corpo, ainda que de modo parcial.

Ainda que possam existir revistas pessoais, e que, as mesmas sejam lícitas, toda e qualquer revista realizada por meio de contato físico deve ser manifestadamente evitada, ou mesmo, abolida, sob pena de incorrer na ofensa grave à dignidade humana.

Diante disso, a Consolidação das Leis Trabalhistas tem em seu conteúdo uma vedação no que diz respeito às revistas íntimas em mulheres, vejamos (BRASIL, 1943):

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, **é vedado:**

[...] VI - **proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.** (grifos nossos)

Para elucidar melhor o tema, colacionamos os seguintes precedentes:

EMENTA: REVISTA PESSOAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Se é possível entender que a revista dos empregados, quando do encerramento da jornada, pode fazer parte do poder diretivo do empregador, é de se observar que o uso dessa faculdade deve sofrer limitações, notadamente à luz dos direitos que conformam a personalidade, que são todos aqueles inerentes ao ser humano (vida, honra, dignidade, intimidade, privacidade, etc.). Para saber a exata dimensão desses limites, o julgador deve recorrer ao princípio da proporcionalidade (art. 5º, inciso LIV, da Constituição), hábil instrumento na busca da equação adequada entre meios e fins. No caso vertente, torna o quadro especialmente lesivo o fato de os empregados serem obrigados a permitir a vistoria de bolsas e objetos pessoais cotidianamente e na presença dos demais colegas de trabalho. Nesse sentido, não há dúvida que as revistas empreendidas pela ré acarretavam na obreira indevido constrangimento, desconforto e até mesmo intimidação, em descompasso com a confiança e o respeito que devem fundamentar a relação de trabalho. A suspeição que esse procedimento traduz apresenta, pois, caráter humilhante e vexatório, maculando a honra e a dignidade do trabalhador, o qual é obrigado a se submeter "de bom grado" às revistas, a fim de manter a respectiva fonte de subsistência. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0001172-12.2012.5.03.0013 RO; Data de Publicação: 03/09/2013; Disponibilização: 02/09/2013, DEJT, Página 294; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Marcelo Lamego Pertence; Revisor: Fernando Luiz G.Rios Neto)

EMENTA: REVISTA PESSOAL. EXISTÊNCIA DE MEIOS ALTERNATIVOS E USUAIS DE CONTROLE DO PATRIMÔNIO DO EMPREGADOR. ILICITUDE. A colisão entre o direito de propriedade do empregador e a intimidade do empregado (art. 5º, X, da CR) não comporta uma solução abstrata e apriorística, perpassando, necessariamente, pela incidência dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade no caso concreto. Porém, a existência de meios alternativos e usuais de controle do patrimônio do empregador afasta a litude das **revistas pessoais**, pois evidencia o sacrifício desnecessário da esfera privada e, por conseguinte, da dignidade do trabalhador, excedendo os limites impostos pelos fins sócio-econômicos da propriedade, pela boa-fé ou pelos bons costumes, que alcançam também o exercício do poder fiscalizador do empregador (art. 187 do CCB). (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000454-26.2010.5.03.0129 RO; Data de Publicação: 25/10/2010; Disponibilização: 22/10/2010, DEJT, Página 84; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Jose Murilo de Moraes; Revisor: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida)

REVISTA PESSOAL. DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. As **revistas pessoais** representam meio legítimo de fiscalização à disposição do empregador, desde que realizadas de forma que não atentem contra a intimidade de seus empregados. Acaso não observado esse parâmetro, estar-se-á desrespeitando o preceito constitucional que assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, gerando ao lesado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente do ato ilícito (art. 5º, inciso X, da CF). (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011054-96.2016.5.03.0129 (RO); Disponibilização: 14/12/2017,

DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3193; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma;
Redator: Convocada Olivia Figueiredo Pinto Coelho)

Inobstante, por força constitucional inerente ao princípio da equidade, tal dispositivo passou a ser interpretado em prol de todos, e não, somente, às mulheres.

Noutra senda, há disposições doutrinarias que vislumbram a possibilidade de que o empregado possa recusar qualquer modalidade de revista consubstanciando na premissa constitucional inserta no art. 5º, II, segundo a qual “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Assim, congruente com a questão, onde inexistente qualquer legislação que autorize ou mesmo imponha a realização de revista por parte do empregador, nenhum empregado poderá ser submetido a tal procedimento, sob pena de afronta a sua personalidade, e, sobretudo, a sua dignidade.

A respeito disso se destaca o posicionamento de Alice Monteiro de Barros, vejamos (2009, p. 82):

A revista vem sendo considerada, com acerto, como verdadeira atividade de polícia privada, portanto, só poderá ocorrer, de forma geral, não discricionária e apenas em circunstâncias excepcionais, respeitando-se ao máximo a esfera de privacidade do empregado. Entendimento contrário afronta o preceito constitucional, que considera inviolável a intimidade do cidadão brasileiro. (grifos autorais)

Insta destacar, ainda, que, existem outros métodos, menos invasivos à dignidade do empregado, que podem ser usados como alternativa para evitar que o empregador tenha seu patrimônio lesado, e, inclusive, possibilidade resguardar a segurança dos envolvidos no negócio.

Posto isso, manifesta Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 256):

[...]com o avanço tecnológico existem outros meios para que o empregador verifique se existem pertencas ou produtos da empresa junto ao empregado, sem precisar recorrer às revistas íntimas. Além disso, é possível evitar a revista íntima através do uso de vestimentas especiais enquanto o empregado desenvolve o seu trabalho, como, por exemplo, o uso de macacão sem bolso.

Logo, considerando que os direitos à personalidade, assim como, à dignidade, dos trabalhadores, são inalienáveis, irrenunciáveis e intangíveis, se pode concluir que toda e qualquer revista íntima poderá ensejar na violação de tais direitos, devendo o

empregador encontrar outros meios lícitos para a satisfação de seus interesses, já que, na contramão, existe o poder diretivo.

3.2. Fiscalização por meios eletrônicos

Como mencionado no tópico anterior, existem outras formas legais de se obter a proteção do patrimônio do empregador, assim como, resguardar a segurança daqueles que estão envolvidos.

Dentre as referidas formas legais, cabe no caso em apreço, dar ênfase às fiscalizações que ocorrem por meios eletrônicos, tais como a instalação de câmeras de vigilância, e-mail corporativo, e controle auditivo.

Nessa ordem, dispõe Alice Monteiro de Barros (2009, p. 84):

A legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador se verifique por meio de aparelhos audiovisuais de controle de prestação de serviços. O fato é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na análise da conduta do empregado. Inadmissível é entender que o conjunto de locais de estabelecimento esteja sob total controle de empregador e autorizar a introdução de aparelhos de audiovisuais indistintamente.

É possível entender que, os avanços tecnológicos, além de promoverem novas modalidades de emprego, também, proporcionam inovações no que concerne ao poder de controle do empregador sob o empregado, nesse aspecto elucida Alexandre Agra Belmonte: (2014, p. 131)

As novas tecnologias, entre as o computador, a informática e a telemática, aliadas à fatores como a globalização, o barateamento dos custos e a massificação do crédito instauram a sociedade de consumo municiada pela informação, impondo grandes modificações no mercado e no ambiente de trabalho. A conexão à distância em tempo real, com utilização de ambiente virtual é hoje uma realidade, assim como no futuro certamente as greves ocorrerão por meio da paralisação das máquinas.

Em contraposição ao avanço tecnológico, que proporcionou inúmeros benefícios aos empregadores, se opõe a violação dos direitos da personalidade do empregado, devendo haver um sopesamento entre a necessidade de se exercer o poder diretivo e o dever de se resguardar a dignidade do empregado no ambiente de trabalho.

Posto isso, destacamos o seguinte julgado:

EMENTA: 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 (GOÑI SEIN, José Luis. La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales. Thompson/Civitas, 2007, p. 30, 31, 37, 50 e 54) considerando que a instalação em local onde o empregado executa suas atividades é 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) é 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-3-RO:017742009113030020177400-32.2009.5.03.0113, Relator: Alice Monteiro de Barros, Sétima Turma, Data de Publicação: 07/06/2011, 06/06/2011. DEJT. Página 136. Boletim: Sim.).

Congruente ao exposto, se destaca o posicionamento de Alexandre Agra Belmonte (2014, p. 81):

[...]diante da tensão entre o poder empregatício frente ao direito fundamental do trabalhador, é preciso investigar se o ato patronal praticado foi adequado, necessário e proporcional e exercido, ou, se em sentido inverso, o exercício do direito fundamental foi exercido nos limites do razoável diante dos aspectos particulares do caso concreto em análise.

Não se pode olvidar que, o uso de meios eletrônicos possibilita que, o empregador, tenha o controle de seu negócio, e, o que não se pode permitir é o seu uso desenfreado e invasivo à dignidade do empregado. Assim, o uso de instrumentos eletrônicos se mostra como um método promissor para o controle laboral, desde que utilizado de forma humana, não se valendo o empregador deste meio para gravar, reproduzir ou divulgar aspectos concernentes a intimidade e vida pessoal do empregado.

3.3. Imposição de exames médicos e tratamentos de saúde

No tocante aos direitos humanos nas relações trabalhistas, ressalta sobre a obrigatoriedade de se realizar exames médicos, e, de serem os empregados doentes, submetidos à tratamentos.

É sabido que, é humanamente impossível que todos os empregadores consigam admitir empregados que preencham a totalidade dos requisitos ideais para o exercício da função, para a qual, se promove a vaga, mesmo diante aos mais variados avanços tecnológicos.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a obrigatoriedade de serem realizados exames médicos, por conta do empregador, e quanto ao estabelecimento do Ministério do Trabalho sobre a periodicidade de realização dos mesmos, nas seguintes hipóteses (BRASIL, 1943):

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - **a admissão;**

II - **na demissão;**

III - **periodicamente.**

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - **O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.**

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias. (grifos nossos)

A necessidade de se realizar os exames médicos no âmbito laboral não surge, apenas, para resguardar o empregador em contratar empregados saudáveis, mas de se tutelar por todos, que possam estar envolvidos nesse contrato de trabalho.

Por óbvio, os empregadores não podem deixar de contratar, ou, mesmo encerrar o contrato laboral, de determinado empregado, com justificativa, apenas, em seu quadro de saúde, sob pena de insurgir sobre comportamento discriminatório, de outro lado, não pode o empregado omitir, qualquer informação relevante sobre seu estado de saúde, ao empregador, pois poderá colocar em risco a própria vida, como dependendo do caso, de toda coletividade.

A exemplo disso, colacionamos o posicionamento de Alice Monteiro de Barros (2009, p. 97):

Comprovando cientificamente o risco de transmissão do vírus HIV no local de trabalho, torna-se necessário proteger os clientes e outros empregados contra uma possível infecção, adotando critérios que permitam determinar quando está indicado recorrer a provas de investigação do vírus, as quais deverão limitar-se aos que exercem funções que os exponham ao perigo de transmitir o vírus ou de ser infectados por ele. Caso o candidato ao emprego não esteja em condições físicas ou mentais de executar as funções sem constituir um perigo para os demais, inviável se torna estender-lhe as medidas citadas, pois a pessoa não possui a “qualificação exigida para o emprego”.

Que adiante acrescenta (2009, p. 99):

A Recomendação n. 169, de 1984, complementar da Convenção n. 122/64, sobre política de emprego, preconiza que os planos, programas e políticas de promoção do emprego deverão eliminar toda discriminação, assegurando a todos os empregados igualdade de oportunidades e tratamento no que tange ao acesso ao emprego, condições de trabalho, salários e formação profissional; são recomendadas, ainda, medidas que satisfaçam às necessidades de pessoas que tenham, frequentemente, dificuldade para encontrar emprego duradouro, podendo ser incluídos aí os portadores do HIV/AIDS.

Pelo exposto, todos os exames médicos ou tratamentos, que por ventura, venham a ser solicitados no decorrer do pacto laboral deverão ser demandados como forma de tutelar pelo melhor interesse dos envolvidos, sem que para isso haja violações à dignidade humana.

4. O DIREITO À INTIMIDADE COMO FONTE LIMITADORA DO PODER DE CONTROLE NA ATUAÇÃO LABORAL

Conforme demonstrado, o direito a intimidade, que é ligado aos direitos da personalidade e aos direitos humanos, consolida uma oponibilidade “erga omnes”, ou seja, contra todos.

Inobstante, deve haver a equalização dos direitos e deveres presentes na relação trabalhista. Nesse ínterim, Alexandre Agra Belmonte menciona (2014, p. 87):

Nenhum direito pode ser exercido sem restrições. O direito de um termina onde começa o de outro, pelo que o direito à intimidade deve sofrer ajuste, limitação, ou mesmo ceder, quando existir a necessidade de tutelar outro direito igual ou mais relevante nas circunstâncias. Cuida-se da atuação dos juízos de ponderação e da dimensão de peso e importância, contidos no princípio da proporcionalidade, antes referidos, diante das tensões entre direitos fundamentais contrapostos.

Sintetizando, podemos afirmar que, de um lado se tem o poder diretivo do empregador, pelo qual, este protege seu patrimônio e a execução do labor do empregado com a imposição de normas regulamentadoras, entre outros recursos postos à sua disposição. Em outra vertente, se tem os direitos à personalidade, que coíbe qualquer ato atentatório à intimidade do empregado, sob pena de violação dos direitos humanos.

Corroborando com esse entendimento Alice Monteiro de Barros na seguinte passagem (2009, p. 181):

[...], as fronteiras do direito à intimidade e o poder de comando do empregador não poderão ser traçadas com caráter genérico para todos os trabalhadores, sendo, muitas vezes, necessário o exame no caso concreto para se verificar a existência ou não da lesão à intimidade do empregado, lembrando-se que o conhecimento de alguns dados ou circunstâncias, como também determinadas exigências são relevantes para adequar o contrato à legalidade e preservar outros bens ou direitos dos trabalhadores, de seu sindicato, do empregador ou de terceiro. A proteção ao direito à intimidade deverá sempre procurar o equilíbrio entre pretensões e interesses opostos.

Sobretudo, em todas as relações laborais devem haver o sopesamento em atenção ao princípio da proporcionalidade, devendo, em qualquer hipótese, prevalecer os direitos que são intrínsecos da dignidade humana, para os quais, não há possibilidades de renúncia, prescrição ou transmissão, tal qual, o direito à intimidade derivado da personalidade do empregado.

Nesta seara, o tópicos seguinte passa a tratar dos limites ao poder de controle do empregador diante as possibilidades de violação do direito à intimidade do empregado

4.1. O limite do poder de controle e a violação ao direito à intimidade

No ordenamento jurídico brasileiro, ainda que, os direitos fundamentais sejam tomados por valores, deve se adotar uma leitura relativista do caso concreto em si, logo, não podem ser considerados como absolutos, e, portanto, abre precedente para instituir limitações, nesse sentido, Bernardo Gonçalves Fernandes, elucida (2012, p. 338):

[...]: a limitação **deve surgir** para desenvolver o direito fundamental ou outros direitos fundamentais previstos constitucionalmente em casos de colisão, Certo é que a **restrição** (limitação) não pode ser tal, que ao invés de desenvolver (dar mais efetividade) prejudique o direito fundamental (ou os direitos fundamentais em questão), amesquinhando-o (s) de tal forma (**de tal monta**) que torne o **ato** (do legislador ou do administrador) inconstitucional. (grifos autorais)

Para a referida leitura relativista deve se utilizar o que rege ao princípio da proporcionalidade, que tem a finalidade de encontrar um equilíbrio nas relações sociais, o qual se subdivide em adequação, necessidade e proporcionalidade, conforme expõe Vólia Bomfim Cassar, vejamos (2014, p. 78):

Por **adequação** entende-se a escolha do meio ideal para a consecução dos objetivos pretendidos. **Necessidade** significa que os meios escolhidos não devem ultrapassar os limites mínimos para a conservação dos fins almejados. A **proporcionalidade** deve espelhar a vantagem em se ter escolhido aquele meio para o caso concreto. (grifos autorais)

Tais abordagem se fazem presentes no contexto, pois são fundamentais para a análise da relação de emprego, em especial, quando o poder diretivo do empregador se coloca em oposição aos direitos da personalidade do empregado.

Para o devido exercício do poder de controle, o empregador, deve considerar que a sua necessidade em submergir a intimidade do trabalhador seja inevitável, muito embora, deva compreender que na relação trabalhista prevaleça o princípio da boa-fé objetiva.

Cabe aqui mencionar o que dispõe Alexandre Agra Belmonte (2014, p. 127)

[...], se o empregador abusar no exercício do seu poder diretivo, atingindo a dignidade do trabalhador, ensejará a composição do dano moral, facultado ao empregado, dependendo da gravidade e dos efeitos do comportamento patronal, o rompimento culposo do contrato, com indenização dos danos patrimoniais previstos em lei.

Embora o empregador tenha o direito de manter o controle no ambiente de trabalho, estabelecendo suas diretrizes, jamais poderá exceder no exercício dessa prerrogativa sob pena de afronta direitos da personalidade do empregado.

De outro lado, o empregador tem o direito fundamental correspondente à propriedade, o que o leva a estabelecer critérios de garantir o seu poder de controle no ambiente de trabalho, e, conseqüentemente, adentrar na esfera íntima do empregado.

É nítida a existência de conflito entre os direitos do empregador frente aos direitos do empregado, contudo, para obter-se a solução desse cenário é preciso que sejam estabelecidos limites para todos os envolvidos através da utilização do princípio da proporcionalidade, conforme já demonstrado.

Segundo Bruno Lewincki, *apud* citado por Ana Francisca Moreira de Souza Sanden (2014, p. 115),

Para desenvolver o raciocínio trifásico aplicando a proporcionalidade, Lewincki entende que é necessário estabelecer antes o peso genérico e o peso específico de cada um dos interesses. O peso genérico atribuído a cada interesse serviria de “indiciário” do peso específico que cada princípio vai assumir na ponderação. De acordo com o autor, é certo que, “na colisão entre o poder de direção e a privacidade”, deve-se ter em conta a “inequívoca superioridade atribuída pelo constituinte às situações existenciais sobre as meramente patrimoniais”. (grifos autorais)

É lógico interpretar que, os direitos personalidade fundados na existência humana se sobrepõem aos direitos meramente materiais, entretanto, sempre que haver conflito entre tais direitos deve haver o sopesamento em prol do que seja justo e adequado para as partes conflitantes.

Valendo-se do caso em apreço, colacionamos o seguinte julgado:

VISTORIA EM PARTES DO CORPO - ABUSO DE DIREITO - DANOS MORAIS CONFIGURADOS - **A revista aos pertences dos empregados, por si só, não constitui violação à intimidade e à honra. Trata-se de faculdade do empregador o controle e a fiscalização, estando inserida em seu poder diretivo, não configurando prática excessiva a revista de bolsas, sem qualquer contato físico ou exposição dos empregados a**

situações constrangedoras. Situação diversa é verificada nos autos, já que realizada em partes do corpo previamente cobertas, obrigando a empregada levantar parte de suas vestes, situação em que configura abuso de direito (art. 187 do Código Civil - CC) por violar o direito à intimidade do empregado. O poder empregatício, de acordo com a melhor doutrina, encontra fundamento no contrato de trabalho, que propicia a subordinação do empregado à observância das normas internas da empresa, estabelecendo o dever de colaboração para o sucesso da atividade. Esse poder subdivide-se nos poderes hierárquico, disciplinar e fiscalizatório. **Tal prerrogativa, contudo, não é ilimitada e deve ser balizada com outros valores de igual ou superior importância, ainda que realizada de forma pessoal, representa abuso de direito do empregador. Ainda que se reconheça que o empregador esteja exercendo a autotutela de sua propriedade (art. 5º, XXII, da Constituição da República), **deve ser ressaltado que tal direito é excepcional** (art. 1210, §1º, do CC) **e portanto deve ser exercido com moderação**. Não pode ser olvidado ainda que a proteção à propriedade se trata de um direito real, de caráter patrimonial ou pecuniário que, numa ponderação de valores, deve ceder frente ao direito fundamental à reserva da intimidade do empregado, até porque os direitos da personalidade são irrenunciáveis e não podem sofrer limitações voluntárias, a teor do art. 11 do CC. **Ademais, numa análise dos requisitos da proporcionalidade** (adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito) **da revista realizada pela reclamada, tal medida não passaria pelo crivo da necessidade, porque existem outras formas de proteção da propriedade menos invasivas à intimidade do trabalhador** como a utilização de câmeras, etiquetas magnéticas, controle de estoque e outros. Métodos esses que são utilizados de forma eficiente para evitar furtos frente a clientes, razão pela qual não vislumbro a necessidade de proceder de forma diversa com os trabalhadores, mormente se considerarmos que a reclamada não é entidade policial para se valer dos poderes investigatórios próprios da autoridade policial. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011321-36.2016.5.03.0075 (RO); Disponibilização: 09/02/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1400; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno) (grifos nossos)**

Por certo, o interesse do empregador, em tutelar por seu bem patrimonial, o faz, em algumas hipóteses, recorrer ao instituto da autotutela, possibilitando incorrer no abuso de direito, indo em desencontro com um dos bens mais preciosos do empregado, qual seja, a dignidade.

Entre os limites do poder de controle do empregador, Rúbia Zanotelli de Alvarenga destaca (2013, p. 65):

[...]: a própria existência do Direito do Trabalho, com seus princípios e regras interventivos do contrato; a existência de várias instituições interventivas no contrato de trabalho como sindicatos dos trabalhadores, Auditoria Fiscal Trabalhista, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho; a existência do princípio da proporcionalidade de fundo constitucional; o fortalecimento do conceito jurídico de “abuso de direito”; o novo mundo dos direitos da personalidade do trabalhador [...]

Logo, é notório que há limites do poder de controle patronal, uma vez que o mesmo não é ilimitado, e, de outro lado, são existentes outras formas de efetivar o

poder diretivo sem que seja necessário adotar condutas capazes de invadir à intimidade do empregado.

4.2. Consequências do abuso de poder de controle

Como visto, em uma relação laboral é atribuído ao empregador o *jus variandi*, consolidando, assim, o poder diretivo de seu negócio. Não obstante, este poder é limitado, razão que impede o empregador de violar a esfera da personalidade do empregado, sob pena de incorrer em uma conduta abusiva.

O Código Civil Brasileiro vigente houve, por bem, inserir em seu conteúdo a possibilidade de incorrer em conduta ilícita todo aquele, que, no exercício do seu poder legal, exceder os seus limites, *in verbis* (BRASIL, 2002):

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Em termos já manifestados anteriormente, o direito de uma pessoa termina quando se inicia o da outra, e isso, deve prevalecer no ambiente laboral, o empregador, apesar de ter o direito à propriedade, não pode utiliza-lo de maneira exacerbada.

Para tanto, coaduna o ensinamento de Alexandre Agra Belmonte (2014, p. 67):

O exercício fora dos limites caracteriza abuso de direito, que é o exercício antissocial de um direito, traduzido no excesso verificado em sua prática e que, geralmente, não invalida o ato jurídico, podendo, isto sim, levar à cessação do abuso ou gerar indenização. No campo do Direito Civil, um exemplo são os incômodos intoleráveis causados pelo vizinho; no campo do Direito do Trabalho, são atos típicos de abuso de direito a suspensão do empregado por período superior a 30 (trinta) dias (art. 474, da CLT); exigir do empregado a prestação de serviços superiores às suas forças (art. 483, a, da CLT); tratar o empregado com rigor excessivo (art. 483, b, da CLT).

Adiante, o referido autor acrescenta (2014, p. 67):

Relativamente à intimidade em confronto com a propriedade privada, poderá caracterizar abuso do poder diretivo em relação às comunicações do empregado, especificamente, o controle indevido do uso do correio eletrônico e da internet na prestação dos serviços, deixando assim a propriedade de cumprir sua função social, que é a de permitir a exploração econômica nos limites do ajuste da conveniência privada patronal aos interesses da prestação do serviço empregatício, ou vice-versa.

É sabido que a função social de uma propriedade é voltada para toda coletividade, e não, somente, visando interesses de ordem individual. Posto isto, o empregador deve sempre agir em prol da sociedade, vejamos o posicionamento de Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 69):

O princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário da empresa ou a quem detém o poder de controle o dever não apenas de não exercê-lo em prejuízo de outrem, mas de exercê-lo em benefício de outrem. Em vista disso, a função social da propriedade impõe o exercício de comportamentos positivos por parte do detentor em relação à propriedade.

Na sequência acrescenta (2013, p. 70):

A prática abusiva ou o exercício ilegal do poder empregatício pelo empregador confere ao empregado o direito de resistência para que possa recusar a submissão quanto a procedimentos invasivos e a ordens arbitrárias do empregador durante a execução do seu labor diário.

O abuso de poder de controle do empregador acarreta o desvio da função social, e conseqüentemente a possibilidade de que o empregado rompa o vínculo trabalhistas, cabendo haver indenizações de ordem material e/ou moral nas hipóteses de sofrerem lesões, por força do direito *jus resistantiae*, conforme esclarece Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 71):

O *jus resistantiae* representa verdadeiro direito fundamental do empregado e traduz-se em exercício regular do direito preconizado pelo art. 188, I, do Código Civil Brasileiro. Tal direito será exercido quando os poderes do empregado forem manifestos ilícitos ou abusivamente, conferindo ao empregado o direito de resistir desta violação.

Ao passo que, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a licitude do *jus resistantiae*, conforme segue (BRASIL, 1943):

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Conclusivamente, o empregador que incorre em abuso do direito de controle incorre na violação dos direitos à personalidade, permitindo-se responder por danos de ordem moral e/ou material em prol do empregado lesado, e, ainda, desviar-se da função social do negócio proporcionando dano coletivo.

4.3. Mecanismos extracontratuais de proteção aos direitos dos trabalhadores

Seguindo o disposto no tópico anterior, deparamos nos com a busca de meios extracontratuais para efetivar a proteção do empregado frente ao abuso de direito cometido pelo empregador, nesta senda, destacamos a existência de ações individuais e coletivas como instrumentos jurídicos eficazes.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga corrobora (2013, p. 438)

Note-se que a tutela jurisdicional pode ser buscada quer pela via individual, pessoalmente pelo trabalhador, quer pela via coletiva, seja pelos sindicatos, seja pelo Ministério Público do Trabalho.

Estas entidades (sindicato e MPT), além de Auditoria Fiscal Trabalhista, atuam também extrajudicialmente, por meio de mecanismos que não necessariamente passam pela ou chegam à Justiça do Trabalho. Tal atuação extrajudicial desses entes é também importante mecanismo de tutela dos direitos da personalidade do trabalhador.

No que diz respeito a tutela jurisdicional, em decorrência da violação de ordem moral do empregado, é concebível que, o mesmo, recorra ao judiciário para obter uma possível reparação.

Outrora, compreende-se que, toda e qualquer violação dos direitos da personalidade do empregado, em decorrência de ato do empregador na relação trabalhista, enseja uma solução indenizatória, que se buscará por meios individuais ou coletivos.

Conforme explana Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 438), os danos se subdividem em patrimoniais e morais, sendo este último inerente à lesão da personalidade do indivíduo.

Logo, o instituto do dano moral vai além do mero dissabor da vida cotidiana, possuindo carácter tanto compensatório como pedagógico, compensando o ofendido e prevenindo a ocorrência de novos atos atentatórios pelo ofensor.

Nesse íterim, destaca-se as palavras de Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 440):

Imperioso observar que a reparação por danos morais possui dupla função. A primeira é em relação à vítima e a segunda é em relação ao ofensor. Em relação à vítima, ela é compensatória, ou seja, a vítima recebe um valor em pecúnia para abrandar o sofrimento. Sua finalidade é compensar a dor, a angústia, a humilhação do ofendido. Com relação ao ofensor, ela tem natureza sancionatória, ou seja, é uma sanção civil pecuniária ou *in natura* pelo ato ilícito praticado e também para que ele não volte a ser praticado, servindo-lhe de característica pedagógica ou de exemplo. (grifos autorais)

É valioso mencionar que, a reparação por violação à ordem moral é prevista na Constituição Federal, que é expressa nos termos que segue (BRASIL, 1988):

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...].

Ainda, na seara civil, o legislador dispôs acerca do tema nos seguintes artigos (BRASIL, 2002):

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Inconteste, a reparação pelo dano proporcionado deve estar sob o amparo dos princípios da razoabilidade, visando atender um equilíbrio entre o lesado e aquele que comete o ato ilícito, sobretudo, balizando para que não haja o enriquecimento ilícito da vítima, e, tão pouco, possibilite ao ofensor a continuidade do ato.

A integridade moral do trabalhador é resguardada não somente pelos remédios jurisdicionais, tendo em vista que, existem outros meios e órgãos legitimados que podem os representar diante ao empregador com a tutela extrajudicial.

A despeito disso, se destaca a legitimidade dos sindicatos na ordem da tutela de interesses, coletivos e individuais, do trabalhador, conforme Rúbia Zanotelli de Alvarenga elucida (2013, p. 454):

Os sindicatos se valem, cada vez mais, dos instrumentos judiciais disponíveis para o exercício de suas prerrogativas e funções. Porém, sua atuação vai muito além desse nível processual e jurisdicional, uma vez que os entes sindicais tratam da relação de emprego cotidianamente, por meio de instrumentos extrajudiciais de atuação.

[...]

A atuação extrajudicial dos sindicatos envolve também a crítica genérica no plano da sociedade, ao autoritarismo no exercício do poder empregatício, contribuindo, desse modo, para a criação de cultura mais moderna e humana de exercício do poder nas empresas.

No contexto, coaduna o papel do Estado em garantir a tutela extrajudicial de defesa dos direitos da personalidade dos trabalhadores, assim preconiza a Constituição Federal, *in verbis*: “Art. 21. Compete à União: XXIV - organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”.

Essa tutela estatal é exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que realiza fiscalizações no ambiente de trabalho, buscando a efetividade das normas laborais, por intermédio de seus auditores fiscais.

Sobre isso, contextualiza Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 456):

Os inspetores do trabalho exercem, assim, duas formas de atuação: a primeira, orientadora, que acontece por meio do exercício do poder de polícia preventivo, e a segunda, repressiva, que se dá com a atuação do poder de polícia repressivo. Desse modo, dependendo do ato praticado pela empresa, esta poderá se sujeitar tanto ao controle preventivo quanto ao repressivo.

Por sua vez, as formas de atuação do Ministério Público, no âmbito laboral, têm por prerrogativa a concretização da tutela dos interesses individuais e coletivos, prevenindo ou repreendendo condutas atentatórias aos direitos indisponíveis, como o direito à intimidade do empregado, se valendo de meios judiciais e extrajudiciais para essa promoção, assim como disposto na Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:
[...]

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

Os mecanismos judiciais e extrajudiciais na proteção dos direitos dos trabalhadores, têm, por bem, manter a ordem democrática, vislumbrando a busca efetiva de tutela da parte hipossuficiente da relação laboral, que é a do empregado, concretizando um sopesamento dos direitos inerentes à personalidade e o poder de direção patronal.

4.3.1. Da auditoria fiscal trabalhista

Dentro dos organismos estatais e de tutela dos direitos dos empregados, se destaca o papel do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como uma autoridade pública capaz de prevenir e coibir atos atentatórios, vejamos o que elucida Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 455):

O Ministério do Trabalho e Emprego é órgão do Poder Executivo e congrega auditores fiscais, responsáveis pela fiscalização do trabalho, que são as autoridades públicas que têm poder de exercer atos de natureza administrativa, como o de fiscalizar, autuar e multar as empresas que descumprem a legislação trabalhista. Sua finalidade é, portanto, a verificação da aplicação da legislação trabalhista na relação de emprego por parte das empresas.

Outrora, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu na Convenção de nº 81, ratificada no Brasil, o que segue (1952):

Artigo 3º

1 - O sistema de inspeção de trabalho será encarregado:

- a) de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem estar, ao emprêgo das crianças e dos adolescentes e a outras matérias conexas, na medida em que os inspetores são encarregados de assegurar a aplicação das ditas disposições;
- b) de fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais;
- c) de levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existente.

2 - se fôrem confiadas outras funções aos inspetores de trabalho, estas não deverão ser obstáculo ao exercício de suas funções principais, nem prejudicar de qualquer maneira a autoridade ou a imparcialidade necessárias aos inspetores nas suas relações com os empregadores.

Por certo, os auditores fiscais, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), têm por prerrogativas encontrar um equilíbrio nas relações laborais, inspecionando a regular aplicação da norma trabalhista e sancionando acerca das violações no ambiente laboral.

Logo, desde que estão devidamente credenciados perante ao órgão, são autorizados, nos termos do art. 12 da Convenção nº81, da OIT (BRASIL, 1952):

1. Os inspetores de trabalho munidos de credenciais serão autorizados:
 - a) a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção;
 - b) a penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle de inspeção;
 - c) a proceder a todos exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas, e notadamente;
 - i) a interrogar, seja só ou em presença de testemunhas, o empregador ou pessoal do estabelecimento sobre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais;
 - ii) a pedir vistas de todos os livros, registros e documentos prescritos pela legislação relativa às condições de trabalho, com o fim de verificar sua conformidade com os dispositivos legais, de os copiar ou extrair dados;
 - iii) a exigir a afixação dos avisos previstos pelas disposições legais;
 - iv) a retirar ou levar para fim de análises, amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, contanto que o empregador ou seu representante seja advertido de que os materiais ou substâncias foram retiradas ou levadas para esse fim.
2. por ocasião de uma visita de inspeção, o inspetor deverá informar o empregador ou seu representante de sua presença, a menos que julgue que tal aviso pode ser prejudicial à eficiência da fiscalização.

Observe que, conforme dispõe o referido artigo, o inspetor do trabalho, poderá proceder com a visita de inspeção, sem aviso prévio, quando este julgar e fundamentar que o aviso pode ser prejudicial para a fiscalização.

Com isso, menciona Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 458):

Cabe à auditoria fiscal trabalhista fiscalizar os locais de trabalho que estejam sendo fontes de violação aos direitos da personalidade do trabalhador, bem como de doenças que possam gerar danos à saúde e a segurança do trabalhador no local de trabalho.
Por meio, assim, do Ministério do Trabalho e Emprego, o Estado intervém com o objetivo de atuar como um instrumento de efetivação do Direito do Trabalho.

Ao passo que, pode se concluir que a auditoria é de grande importância para tutelar os direitos da personalidade do trabalhador, e estabelecer limites ao poder patronal em não violar a intimidade do empregado.

4.3.2. O Ministério Público do Trabalho

Para delinear as atribuições do Ministério Público do Trabalho (MPT), o Portal MTP descreve (2018):

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique. O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais.

O Ministério Público do Trabalho, assim como os demais ramos do Ministério Público vislumbra a resolução de conflitos na tangente administrativa, o que se faz através de denúncias, representações, ou por própria iniciativa, podendo instaurar procedimentos administrativos, entre eles os inquéritos civis, para a devida apuração dos ilícitos cometidos no ambiente laboral.

Por sua vez, a Constituição Federal prevê que (BRASIL, 1988)

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Partindo da análise do referido texto constitucional, é inerente ao Ministério Público do Trabalho proteger os direitos indisponíveis da sociedade, face disso, a Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do ministério público da união, elencando as atribuições, vejamos (BRASIL, 1993):

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

- I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;
- II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;
- III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;
- IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades

individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

No tocante as atuações extrajudiciais do Ministério Público do Trabalho, destaca-se o inquérito civil, conforme Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 462)

A atuação extrajudicial mais comum, no caso do Ministério Público do Trabalho, ocorre no *inquérito civil*, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores. (grifo autoral)

Assim, ocorrendo uma violação no contrato de trabalho, onde o empregador incorra na ofensa à dignidade do empregado, obrigando-o, a exemplo, à revista íntima, insurgirá na abertura de um inquérito civil, pelo qual o Ministério Público do Trabalho procederá com a busca da verdade.

Na hipótese em que o representante do Ministério Público do Trabalho identificar a lesão, este promoverá a tentativa de se obter um ajustamento de conduta, ou no pior cenário, instaurar uma ação civil pública visando a reparação do dano.

4.3.3. Ação Civil Pública

A ação civil pública é uma ferramenta que o Ministério Público, que conforme a Lei 7.347/1985, possui para obter uma reparação de danos morais e patrimoniais proporcionados (1985):

I - ao meio-ambiente; II - ao consumidor; III – a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo; V - por infração da ordem econômica; VI - à ordem urbanística. VII – à honra e à dignidade de grupos raciais, étnicos ou religiosos. VIII – ao patrimônio público e social.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga, descreve a ação civil pública trabalhista como (2013, p. 465):

A ação civil pública trabalhista compreende uma espécie de ação coletiva que visa propiciar a tutela de direitos referentes a grupos de pessoas. Trata-se de uma ação de âmbito e repercussão coletivos, pois tem a finalidade de proteger os direitos e interesses metaindividuais – difusos, coletivos, individuais homogêneos – de ameaças e lesões.

Raimundo Simão de Melo (2002, p.93) elucida como a finalidade da ação civil pública:

Destaca-se sua importância porque tais direitos são bens do povo e, por isso, constituem interesse público primário da sociedade, que, na maioria das vezes, não podem ser tutelados individualmente porque o cidadão é quase sempre um hipossuficiente que não dispõe de condições técnicas, financeiras e até psicológicas para enfrentar os poderosos em demandas que duram muitos anos perante o judiciário. (...) Há, contudo, outros fatores inibidores da defesa de tais interesses, como ocorre, por exemplo, no direito do trabalho, em que, além da subordinação econômica e da hipossuficiência presumida do trabalhador, sofre este as ameaças do desemprego e até mesmo as retaliações praticadas por empregadores inescrupulosos em represália pela busca de uma reparação perante o Poder Judiciário Trabalhista.

Nas relações trabalhistas, a conduta abusiva do empregador é capaz de ensejar danos à personalidade de uma coletividade de empregados, nesse sentido cabe o Ministério Público do Trabalho buscar a tutela inibitória de tais atos, nesse sentido, apartamos o seguinte precedente jurisprudencial:

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TUTELA INIBITÓRIA À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL - PROTEÇÃO DIRIGIDA À COLETIVIDADE DOS EMPREGADOS - DIREITOS/INTERESSES TRANSINDIVIDUAIS. O Ministério Público do Trabalho, ao pleitear, em **ação civil pública**, a imposição de obrigações de fazer e não fazer que visam coibir a prática de

assédio moral nas empresas-rés, tem como objetivo resguardar, para todos os empregados da ré, um ambiente de trabalho onde impere a fiel observância da legislação trabalhista e dos preceitos constitucionais, a saber, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o banimento de tratamentos discriminatórios (art. 3º, IV) e o respeito à **intimidade**, vida privada, honra e imagem dos indivíduos (art. 5º, X). Tem-se, assim, evidenciado que a tutela pretendida pelo autor se dirige a direitos/interesses que alcançam toda a coletividade dos empregados de ambas as demandadas, sendo, pois, transindividual, uma vez que seus titulares são pessoas indeterminadas (embora determináveis).

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0002230-86.2012.5.03.0001 RO; Data de Publicação: 29/09/2014; Disponibilização: 26/09/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 301; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Ana Maria Amorim Reboucas; Revisor: Milton V.Thibau de Almeida)

Nesta senda, vale mais uma vez, colacionar os dizeres de Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 466):

A ação civil pública trabalhista tem por escopo evitar ou reparar danos, determinando aos responsáveis pela ação lesiva ou omissão que se abstenha da prática dos atos danosos ou que pratiquem os atos que lhes competem no sentido de reparar as lesões já produzidas. Não resta dúvida de que a tutela jurisdicional prestada será a condenação em dinheiro ou cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer. Ademais, poderá o Juiz do Trabalho, se presente o *fumus boni jûris* e o *periculum in mora*, conceder liminar prevenindo o dano e a sua propagação. (grifos autorais)

O papel do Ministério Público do Trabalho é de suma importância na propositura da Ação Civil Pública, pois visa cessar toda e qualquer violação a dignidade em um ambiente laboral, propõe aqui destacar o que dispõe Adriano Andrade acerca da atuação do Ministério Público (2017, p. 280):

Quando o Ministério Público não for parte na ação civil pública, sua intervenção será obrigatória como fiscal da lei (LACP, art. 5º, § 1º). Isso significa que **o Ministério Público sempre atuará nas ações civis públicas**, quando não como parte, pelo menos como *custos legis*. Essa não deixa de ser outra aplicação do *princípio da obrigatoriedade* da atuação do Ministério Público. (grifos autorais)

No que tange a referida menção da atuação do Ministério Público como *custos legis*, significa dizer que ele atuará como fiscal da lei, ou melhor, da ordem jurídica, buscando todos os meios de satisfação dos interesses sociais inseridos no Estado democrático de direito.

4.4. Danos morais na relação de emprego

Os danos morais na relação de emprego já foi objeto de discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a competência para apreciação das lides que envolvem o dano moral na relação trabalhista, contudo, o art. 114, da Constituição Federal de 1988, através da Emenda Constitucional de nº 45/2004, estabeleceu a competência da Justiça do Trabalho para demandar sobre ações de indenização por dano moral e material concernentes às relações trabalhistas.

A ocorrência de violação da ordem moral no ambiente trabalhista pode ocorrer em diversos momentos, desde o processo de seleção até o pós-contrato, não há uma definição precisa do momento de sua incidência, se dá a partir do momento que o empregador invade ilimitadamente a esfera da personalidade do empregado, emergindo na violação da intimidade, da honra e da vida privada.

Diante disso, destacamos o comentário de Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 59):

O dano moral consiste na lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pessoas (danos morais coletivos)

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 176), enfatiza que a compensação por danos morais não podem ser ensejo para proporcionar inúmeras indenizações sem precedentes, transformando o instituto em uma “indústria” da responsabilidade civil.

No contexto do presente trabalho, a violação da intimidade do empregado por parte do empregador enseja a reparação por danos morais. Para Alexandre Agra Belmonte (2007, p. 145), o empregador deve responder pela invasão à intimidade do trabalhador, variando o *quantum* indenizatório conforme o grau da agressão ocorrida.

A relações trabalhistas prevalece sob o âmbito da boa-fé objetiva, compreendendo-se que de ambos os lados existe a confiança recíproca, em havendo sua violação por parte do empregador recai sobre ele o dever de compensar o empregado em valor pecuniário.

Destaca-se o que Alice Monteiro de Barros menciona (2009, p. 180):

A compensação por dano moral **será estabelecida** considerando-se, entre outros fatores, a intensidade do sofrimento do ofendido, **a gravidade e repercussão da ofensa, a intensidade do dolo ou da culpa, a situação econômica do ofensor e a extensão do prejuízo causado.** (grifos autorais)

Fatidicamente, em 13 de julho de 2017, houve a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio da criação da Lei de nº 13.467, a qual pelas inúmeras mudanças elaboradas, estabeleceu um rol normativo acerca do dano extrapatrimonial, aqui, tratados como os danos morais.

A teor do disposto, segue comentários de Eduardo Gabriel Saad (2017, p. 447):

Dano extrapatrimonial. Dano Moral e Existencial na CLT e na Constituição: Quando se organizou esta Consolidação, há quase ¾ de século, o dano moral e sua reparação eram temas intermitentemente debatidos no plano doutrinário. Logo depois, a doutrina e a jurisprudência, dando interpretação extensiva aos arts. 159 e 1.518 do Código Civil de 1916 reconheceram a existência do dano moral bem como o direito de o ofendido ser indenizado. O código Civil de 2002 trata dessa matéria no art. 186 ao art. 188 e no art. 942 [...]

A Constituição Federal, de 1988 – pela primeira vez em nosso sistema legal – alude expressamente ao dano moral, no inciso V e X, do art. 5º [...]. Neste último inciso – o “X” – faz-se referência a “pessoas”, o que autoriza o intérprete a deduzir que o vocábulo se reporta tanto às pessoas físicas como jurídicas. [...]

A partir daí, cresceu o número de ações postulando o ressarcimento desse dano, sendo certo que a jurisprudência tem reconhecido a existência do dano moral em duas hipóteses – com ou sem reflexo no patrimônio do ofendido. (grifos do autor)

Contribuindo com esse comentário se destaca o posicionamento de Homero Batista Mateus da Silva, na seguinte passagem (2017, p. 59):

A reforma trabalhista entendeu necessária a fixação de parâmetros para aferição da indenização por danos morais na Justiça do Trabalho. São conhecidos os destaques dados pela imprensa nacional às sentenças trabalhistas que fixaram valores considerados exorbitantes pelo evento morte, por mutilações ou por humilhações sofridas, em geral por empregados no curso de seu contrato de trabalho. Para combater a proliferação das indenizações e tentar estabelecer uma espécie de teto legal aos valores judicialmente fixados, o legislador partiu para o delicado campo da indenização tarifada.

A reforma trabalhista enfatizou acerca da tutela do empregado, quando este for submetido a lesões dos direitos da personalidade, conforme destacamos (2017):

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Ainda, contribui mencionar que o legislador entendeu que o estabelecimento do *quantum* indenizatório de acordo com o grau da ofensa, como uma forma de parametrizar as situações de acordo com a apreciação do juiz sob os seguintes requisitos avençados no art. 223-G da CLT (BRASIL,2017):

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Diante disso, Eduardo Gabriel Saad, expõe (2017, p. 449):

Alguns sustentam que esses limites de indenização para esses quatro graus de ofensa, previstos no §1º, do art. 223-G, estão maculados pela inconstitucionalidade sob a legação de que eles violam o princípio inscrito no caput do art. 5º, da Constituição, de que “todos são iguais perante a lei”. Quer dizer, segundo eles, os empregadores com grande poder econômico responderiam, dependendo da situação com valores irrisórios, desprezando-se o caráter pedagógico de indenizações de maior vulto. Se os empregadores são de porte econômico diversos (micro, pequena, média empresa, grande empresa, etc.), a indenização deveria ser fixada pelo juiz em valor correspondente ao seu poderio econômico.

De outro, lado, o referido autor, complementa seu comentário, insurgindo sobre a interpretação que sustentam a constitucionalidade da parametrização do dano

extrapatrimonial na forma estabelecida pelo dispositivo laboral, tendo em vista que não há nenhuma previsão constitucional que seja contrária a regra em questão.

Assim, pode-se dizer que o dano moral é uma tentativa de reparação a ofensa sofrida pela vítima. Com isso, o trabalhador que tiver sua esfera íntima atingida pode recorrer a tutela jurisdicional pleiteando indenização pelos prejuízos de ordem moral causados, enquanto o *quantum* indenizatório será calculado proporcionalmente à intensidade do dano.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito à intimidade é inerente a pessoa, sendo integrado nas relações trabalhistas por ser derivado dos direitos da personalidade, que, sobretudo, advém da dignidade humana. São direito irrenunciáveis, imprescritíveis, intransmissíveis e oponíveis a todos.

É possível dizer, ainda, que, o direito à intimidade advém na sociedade contemporânea como uma forma de tutela por tudo que é intrínseco da pessoa, manifestado através do direito de ser livre em pensamento, nos sentimentos e nos desejos, sem que haja qualquer interferência estranha a sua vontade

Analisando sistematicamente todo o arcabouço normativo do sistema trabalhista brasileiro deparamos com a colisão entre o poder de direção do empregador em face do direito à intimidade do empregado, o que torna necessário o sopesamento, colocando em ênfase o devido limite entre o direito de um sobre o outro, haja vista a premissa de que o direito de uma pessoa termina quando se inicia o de outra.

Por sua vez, o empregador possui o poder de controle na atuação laboral como forma de autonomia sobre seu negócio, uma vez que, assumi todos os riscos. Nesse contexto, busca se valer de todos os meios possíveis para assegurar o mínimo de prejuízos para si, o que, muitas das vezes, o leva a invadir, arbitrariamente, a esfera íntima do seu empregado.

São dispostos diversos recursos ao empregador como forma de se obter o controle no ambiente laboral, tais como revistas pessoais, fiscalização por meios eletrônicos, imposição para realização de exames médicos, dentre outros, que podem caracterizar como abuso de direito.

Desta feita, identificando o abuso de direito, exteriorizado pelo poder de controle patronal, insurge na violação da intimidade do empregado, o que leva a proporcionar danos à dignidade humana, cabendo, assim, a limitação do poder diretivo do empregador.

Inconteste, o empregado se encontra em uma relação de hipossuficiência em face do empregador, contudo, na relação perfaz um rol de direitos inerentes à condição humana, como visto, o direito à intimidade, assim, o Estado dispõe de mecanismos extracontratuais que tutelam por tais direitos.

É de suma importância destacar que, assim como os empregadores, os empregados devem se ater a limites no âmbito laboral, como forma de evitar a violar o patrimônio ou mesmo a imagem de seu empregador.

No mais, todos os conflitos decorrentes de excessos, seja do empregado como de seu empregador, devem ser analisados com cautela, individualizando cada caso, para que assim possa se observar cada particularidade em todos os ângulos possíveis, de forma com que se possa obter a mais lúdima justiça nas relações trabalhistas.

De toda sorte, face à prerrogativa da boa-fé objetiva, toda relação de trabalho emana da confiança recíproca, cabendo, tanto ao empregado quando o seu empregador, o dever de não proporcionar prejuízos entre um e outro.

Todavia, na clareza da relevância da dignidade humana no Estado Democrático de Direito, pelo qual os atos do empregador devem ser discricionários e válidos para prevalecer o respeito aos direitos da personalidade devidos ao empregado.

Assim, resta evidente que o poder de controle do empregador nas relações trabalhistas é limitado, ao passo que deve tutelar pela dignidade humana, e, especificadamente, conforme visto, deve se coibir de todo e qualquer ato atentatório ao direito à intimidade do empregado, podendo se valer de mecanismos de proteção ao seu negócio, sem que seja necessário emanar excessos na sua execução, sob pena de ter que arcar com a responsabilidade pela ofensa ao empregado.

6. REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Direitos da Personalidade do Trabalhador e o Poder Empregatício*. São Paulo: LTr, 2013.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto*. São Paulo: LTr, 2008.

ANDRADE, Adriano; Cleber MASSON; Landolfo ANDRADE. *Interesses difusos e coletivos*. 7ª ed. Rio de Janeiro: MÉTODO, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. *A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador*. São Palo: LTr, 2012.

BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho - identificação e composição dos danos morais trabalhistas*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

BRASIL. "Código Civil Brasileiro - Lei 10.406." 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 20/04/2018.

—. "Consolidação das Leis do Trabalho - LEI 5.452." 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 05/05/2018.

—. "Constituição da República Federativa do Brasil." 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 01/04/2018.

—. "Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957." 1952. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm#convencao81. Acesso em 02/06/2018.

—. "Lei complementar nº 75, de 20 de maio de 1993." 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em 26/06/2018.

—. "Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017." 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 26/06/2010.

CASSAR, Volia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012..

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro, volume 1: teoria geral do direito civil*. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FARIAS, Edilsom Pereira de. *Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade expressão e informação*. 2ª ed atualizada. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2000.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 4ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2012.

FERRAJOLI, Luigi. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. de Antonio de Cabo y Gerardo Pisarello. Madrid: Editorial Trotta, 2009.

FIGUEIREDO, Candido de. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 1913.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. 6ª ed. Tradução de João Batista MACHADO. 6ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PORTAL MPT. *Ministério Público do Trabalho*. 2018. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/ompt/mpt/>. Acesso em: 02/06/2018.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 50. São Paulo: LTr, 2017.

SADEN, Ana Francisca Moreira de Souza. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da personalidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. “*A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia.*” Revista de Direito Administrativo, 1998.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Acórdão* 01172-2012-013-03-00-2 RO. 03/09/2013. Disponível em: <<https://http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=1032673&acesso=c8d6fc1a8de0e16333f6ad7436971ead>>. Acesso em: 18/06/2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Acórdão*: 0000454-26.2010.5.03.0129 RO. 25/10/2010. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=777001&acesso=1448af1a4327232f3854ca12d0e62ffb>>. Acesso em: 18/06/2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Acórdão*: 0011054-96.2016.5.03.0129 RO. 14/12/2017. Disponível em: <https://www.escavador.com/processos/16339515/processo-0011019-0920155030021-do-trt-da-3-regiao?ano=2018#movimentacao-298149538>>. Acesso em: 18/06/2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Acórdão*: 01774200911303002 0177 40 0-32.2009.5.03.0113RO. 07/06/2011. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124309327/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1774200911303002-0177-40-3220095030113#!>>. Acesso em: 18/06/2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Acórdão*: 0011321-36.2016.5.03.0075 RO 09/02/20128 Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/548838201/recurso-ordinario-trabalhista-ro-113213620165030075-0011321-3620165030075>>. Acesso em: 18/06/2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Acórdão*: 02230-2012-001-03-00-5 RO 29/09/2014. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=1119357&acesso=0d05fb908b969c113dfac586b15c5979>>. Acesso em: 18/06/2018.

ZANINI, Leonardo Estevam de Assis. *Direitos da personalidade: aspectos essenciais*. São Paulo: Saraiva, 2011.