

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

KELLY MENDES DE ALCÂNTARA

**O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM RECIFE NA TUTELA
DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR**

RECIFE
2020

KELLY MENDES DE ALCÂNTARA

**O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM RECIFE NA TUTELA
DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Direitos Humanos.

Área de Concentração: Direitos Humanos

Orientador: Prof. Dr. Venceslau Tavares Costa Filho.

RECIFE

2020

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

ALCANTARA, KELLY .

O Papel do Ministério Público do Trabalho em Recife na Tutela da
Intimidade e da Privacidade do Trabalhador / KELLY ALCANTARA. -
Recife, 2020.

99

Orientador(a): VENCESLAU TAVARES

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de
Artes e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, 2020.
Inclui referências, anexos.

1. Direitos Humanos . 2. Monitoramento. 3. Ministério Público do
Trabalho. 4. Intimidade. 5. Privacidade. I. TAVARES, VENCESLAU .
(Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

KELLY MENDES DE ALCÂNTARA

**O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM RECIFE NA TUTELA
DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Direitos Humanos da
Universidade Federal de Pernambuco,
como requisito parcial à obtenção do
Título de Mestre em Direitos Humanos.

Aprovada em: 14/02/2020

Prof. Dr. Venceslau Tavares Costa Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Giurge André Lando (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dra. Maria Amália Oliveira de Arruda Câmara (Examinadora Externa)
Universidade de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

A Deus pela coragem, força e perseverança durante toda esta trajetória.

Ao meu pai CLAUDIO MAGALHÃES DE ALCANTARA (*in memorian*)

À minha mãe MACICLEIDE MENDES e irmãos, por sempre estarem comigo, me apoiando, auxiliando e buscando sempre fazer com que eu me sentisse segura para lidar com as adversidades do caminho e acima de tudo acreditar que eu era capaz.

A Natália Barroca por ter incentivado o meu ingresso no programa de pós-graduação em Direitos Humanos da UFPE e auxiliado no processo seletivo.

Aos amigos Leonardo Valença, Eduardo Vieira, Felipe Firmino, Natally Ximenes, Júlio Gustavo e Joas Barbosa, por terem me auxiliado na jornada e, sobretudo dando-me apoio para que eu nunca fraquejasse ou desistisse.

Em especial ao meu colega de turma André Martins, com quem dividi todas as incertezas desta jornada, com quem foram criadas bases para o desenvolvimento de uma amizade para à vida, auxiliando-me emocionalmente, bem como, academicamente, a quem eu não poderia deixar de lembrar ao fim deste.

Ao meu orientador, Dr. Venceslau Tavares Costa Filho, um dos nomes mais importantes do cenário no Direito Civil. Advogado. Meu Ilustre orientador, o qual, possuiu inenarrável paciência e dispor a me ensinar e contribuir para meu crescimento pessoal e profissional.

A Rogerio Caldas Sales meu melhor amigo, que sempre me apoiou e auxiliou para que este caminho se tornasse mais doce.

A André Cavalcanti, com quem dividi momentos de incerteza durante o percurso, que me auxiliou nas crises existenciais, com o medo de não dar certo que sempre me apoiou, acreditou que eu era capaz e incentivou.

A Ednaldo Melo Júnior, que esteve ao meu lado na finalização da produção do referido trabalho me apoiando e incentivando.

E por fim, a todos que acreditam e transformam a minha vida com toda e qualquer participação para que o êxito de hoje fosse alcançado.

RESUMO

A presente dissertação demonstra a atual concepção acerca da atuação do ministério público do trabalho em prol da defesa na tutela da intimidade e da privacidade do trabalhador, tendo em vista o direito do trabalho contemporâneo, uma vez que existe uma hipervalorização da utilização das novas tecnologias, a fim de facilitar o controle dos empregadores, o que traz uma preocupação acerca dos limites quanto à utilização das tecnologias em face da garantia dos direitos de personalidade dos empregados, vez que a linha é tênue entre o poder de vigilância e o direito de privacidade do empregado. Analisou-se ainda as repercussões da condução do monitoramento do ambiente laboral, violações e a necessidade de um olhar mais direcionado ao reforço e efetividade das legislações existentes a fim de garantir o respeito aos direitos e garantias constitucionais, bem como a precarização de tais direitos e garantias afim de que seja mantida o equilíbrio do ambiente de trabalho. Por fim, analisa-se as relações entre os direitos humanos e o direito do trabalho, tendo em vista os instrumentos processuais utilizados pelo Ministério Público do Trabalho.

Palavras-Chave: Direitos Humanos. Monitoramento. Ministério Público do Trabalho. Intimidade. Privacidade.

ABSTRACT

The present dissertation demonstrates the current conception about the acting of the Ministry of Labor for the defense of the intimacy guardianship and the worker's privacy, considering the contemporary labor right, once there is an overvaluation of the usage of new technologies, in order to ease the control of the employers, which brings a concern about the limits regards the technologies uses related to the employees right of personality, once that there is a fine line between the power of vigilance and the employees right of privacy. We still analyze the repercussions of the work environment conduction, violations and the need for a more focused look on the reinforcement and effectiveness of the existing legislation to guarantee the respect to the rights and constitutional guarantees, so that the salubrity at the work environment is kept, at last, it analyzes the relations between the human rights and the labor right, considering the processual tools used by the Ministry of labor.

Keywords: Human rights. Monitoring. Ministry of labor. Intimacy. Privacy.

SUMÁRIO

1 À GUIA DE INTRODUÇÃO	8
2 DIREITO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO CONTEMPORÂNEO.....	15
2.1 DIREITOS DE PERSONALIDADE: A TUTELA JURÍDICA DA PRIVACIDADE	16
2.2 PREVISÃO LEGAL	19
2.3 TEORIA DAS ESFERAS.....	22
2.4 PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS	24
3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DIREITO DO TRABALHO	28
3.1 PRIVACIDADE DO TRABALHADOR	28
3.2	PRECARI
ZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	31
3.3.....	
PRECARIZAÇÃO X EMPREENDEDORISMO: A FALÁCIA DOS APLICATIVOS DE ENTREGA	36
4 MONITORAMENTO LABORAL	42
4.1 ORIGEM, CONCEITO E PREVISÃO LEGAL	42
4.2 O PODER DIRETIVO: ORIGEM, CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA.....	49
4.3 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E DIREITOS FUNDAMENTAIS	52
4.4 O DIREITO DE PROPRIEDADE DO EMPREGADOR X O DIREITO À PRIVACIDADE DO EMPREGADO	53
4.5 ESPÉCIES DE MONITORAMENTO	54
5 MISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	67
5.1 HISTORICIDADE DO ÓRGÃO.....	67
5.2 CONCEITO E PREVISÃO LEGAL	69
5.3 ATRIBUIÇÕES.....	69
5.4 PRINCÍPIOS NORTEADORES	71
5.5 COORDENADORIAS TEMÁTICAS.....	72
5.6 TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA.....	76
6 CONCLUSÕES.....	81
REFERÊNCIAS	84
ANEXO A – TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 180/2018	90
ANEXO B – TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 181/2018	93

1 À GUIA DE INTRODUÇÃO

A presente Dissertação, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco foi idealizada tendo como finalidade possibilitar a compreensão do Papel do Ministério Público do Trabalho na efetividade das defesas à intimidade e à privacidade do trabalhador, a partir de estudos e reflexões acerca do direito do trabalho contemporâneo tendo em vista as repercussões da condução do monitoramento do ambiente laboral, diante das novas tecnologias existentes que por muitas vezes causam embates aos direitos de personalidade do empregado, bem como, a precarização das relações de trabalho, no tocante a direitos e garantias fundamentais.

O tema escolhido para a pesquisa levou em consideração o aprofundamento do estudo quanto à solução de violações de direitos e garantias constitucionais trabalhistas pelo Ministério Público do Trabalho, levando como fundamentos os princípios que regem os direitos humanos, aliados à prática institucional no que concerne à celebração de termos de compromisso de ajustamento de conduta, que tem como fundamento, a efetividade na resolução de conflitos dos direitos meta individuais de forma extrajudicial e judicial.

O direito do trabalho tem em sua história ser resultante da revolução industrial ocorrida no final do século XVIII, onde houve uma reorganização da ordem social e econômica da sociedade. Assim como esta, ocorreram outras revoluções, as quais pautaram a implantação de diversos valores e ideais, tais como: liberdade, solidariedade e igualdade, porém, deixou-se de estabelecer a liberdade de trabalho com o parâmetro de dignidade humana do trabalhador.

Sendo objeto de anseio, o devido reconhecimento dos direitos de personalidade dos trabalhadores, com a efetivação dos direitos sociais e buscando o mínimo de dignidade, valorização do trabalhador, bem como a proteção à sua intimidade e privacidade que foram imensamente afetadas através das novas tecnologias.

Hodiernamente, é um constante desafio para quem lida com o direito do trabalho, diante da eterna necessidade de atualização, modernização e globalização das relações, inclusive as trabalhistas, que as empresas integrem ferramentas tecnológicas a fim de alcançar um maior desempenho, produtividade, controle e

menores custos, porém, na dilatação das fronteiras entre as novas tecnologias e os anseios empresariais, encontra-se a privacidade do trabalhador. Analisando as principais violações do monitoramento laboral diante da revolução tecnológica, que vem sendo cada vez mais assimilada pelos empregadores a fim de garantir a segurança de seu patrimônio, bem como dos funcionários. O que suscita uma reflexão sobre a proteção dos dados do empregado, considerados *dados pessoais*; e as exigências de adaptação também normativa para que se imponham limites ao monitoramento laboral, uma vez que através dele, obtêm-se informações pessoais. Isto pode resultar na caracterização do ambiente de trabalho como potencialmente doentio.

Utilizando como referência a coordenadoria de promoção de igualdade, de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região (MPT-PE), que tem como atribuição o combate à exclusão social, à discriminação no ambiente laboral, à violação da intimidade e privacidade do trabalhador e às práticas abusivas, que se manifestam especialmente sob a modalidade do assédio moral ou sexual.

A coordenadoria em questão tem como objetivo a promoção de questionamentos acerca dos procedimentos organizacionais de contratação e ascensão funcional de empresas de portes médio e grande, com a intenção de combater a discriminação racial e de gênero no âmbito das relações de trabalho, e também a utilização dos instrumentos necessários ao combate, prevenção e redução ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Conforme observa Pantaleão (2016), para que o empregador não incorra em violação dos direitos trabalhistas pela má utilização dos dispositivos anteriormente citados, ele deverá:

Estabelecer em procedimento interno a forma do monitoramento, disponibilizando-o e informando ao empregado no ato de sua admissão; Usar critérios coerentes nas disposições das câmeras, buscando sempre visão geral do ambiente, seja no ambiente interno de trabalho (piso de fábrica, salão administrativo, almoxarifado e etc.), como nas entradas e saídas extremas do ambiente da empresa (portaria de entrada de pedestres ou saída de veículos pesados); Não instalar câmeras em locais que violam a intimidade e a privacidade dos empregados (banheiros, vestiários, salas individuais que não justificam o monitoramento ou qualquer outro local equivalente).

As informações captadas pelo monitoramento cabem somente ao empregador, o qual tem direito à vigilância dos seus empregados, e quando necessário, às autoridades policiais. O monitoramento do ambiente laboral se dá por diversos meios, sendo um deles mais invasivo: a revista pessoal.

A grande questão sobre a revista pessoal (ou revista íntima) é que, a violação da intimidade e privacidade do trabalhador ao vasculhar os seus pertences, torna o momento extremamente constrangedor e desagradável, momento este que em sua grande maioria das vezes é realizado, por outro funcionário, nem sempre com a devida preparação para tal, a qual pode/irá expor o trabalhador, ocorrendo ainda muitas vezes, comentários a respeito de pertences do empregado, que em nada influenciam no trabalho, tem-se que a revista íntima, com contato direto à pessoa do empregado, em seu físico, é ainda mais grave.

Submeter o empregado à revista íntima, nada mais é do que uma imposição patronal no sentido de obrigar o trabalhador a dispor de seu próprio corpo, o que é flagrantemente ilegal. Prática esta que é renegada pelo MPT por considerar uma tremenda violação de direitos humanos.

Como diria Reale (2004) “cada direito da personalidade corresponde a um valor fundamental, a começar pelo do próprio corpo, que é a condição essencial do que somos, do que sentimos, percebemos, pensamos e agimos”.

Tal exigência por parte do empregador é ilegal. E é ilegal, pois é explicitamente proibida na legislação vigente, como se vê no artigo 373-A, VI na CLT, afirmando apenas sobre o trabalho da mulher, veremos que tal norma não é de exclusividade às trabalhadoras do sexo feminino:

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 (BRASIL, 1999).

Tal norma deve ser ampliada também aos trabalhadores do sexo masculino, pois não se trata de discriminação positiva, ou *affirmative actions*, que venha a justificar o tratamento diferenciado. Sem qualquer ressalva, trata-se do direito à dignidade, elemento indissociável da pessoa humana, sem qualquer distinção, tendo em vista que sua interpretação deverá se dar de forma extensiva, visando abarcar

todos os empregados.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º assegura:

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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

Ou seja, diante da igualdade de gêneros que se explana na Carta Magna, não somente às pessoas do sexo feminino, devendo referido artigo 373-A, da Consolidação das Leis do Trabalho ter sua aplicação estendida a todos os trabalhadores.

Ainda nesta seara se vê que, dentro de todo e qualquer sistema, assim como o de trabalho, dever haver preparo e trato com as pessoas, em especificamente em situações vexatórias, tendo em vista que, fere a dignidade do indivíduo, ou seja, é necessário um estudo mais direcionado ao condicionamento do monitoramento laboral.

O presente trabalho tendo em vista à complexidade dos temas abordados requer a utilização de diversos métodos, com fundamento nas autoras Lakatos e Marconi, dentre os quais são relevantes o indutivo, o dedutivo, o descriptivo e o analítico.

O método dedutivo baseia-se na conclusão do geral para o particular (explicação de fatos singulares por meio de conceitos gerais). Ao retirarmos explicações de fatos singulares por meio de conceitos gerais, será utilizado o método dedutivo para demonstração dos aspectos teóricos dos institutos em comparação com a prática dos mesmos.

O método indutivo, por sua vez, uma vez que será analisado em específico como referencial o Ministério Público do Trabalho, utilizando uma parte de fatos conhecidos para conclusões gerais. Levando em consideração à experiência jurídica elevada de exemplos práticos destes institutos. Utilizando-se, ainda, o método analítico-sintético (LAKATOS; MARCONI, 2003) para análise documental de textos jurídicos e elaboração de conclusões.

Como métodos de procedimento, a utilização da dogmática jurídica e do direito comparado, inerente às pesquisas jurídicas, será utilizado, em

conjunto, o método histórico, tendo em vista à necessidade de se realizar um estudo da evolução dos direitos fundamentais, historicidade dos órgãos e das normas que tutelam direitos e o termo de compromisso de ajustamento de conduta.

No que se refere às técnicas de pesquisa, vale salientar a utilização de fontes primárias de pesquisa, tais como: normas internacionais, legislação nacional e estrangeira, normas coletivas, súmulas dos tribunais superiores e das fontes secundárias: pesquisa bibliográfica (tratados, manuais, artigos de periódicos).

A pesquisa bibliográfica levará em consideração os referenciais teóricos citados nesse projeto, além das fontes de pesquisa SciELO - Scientific Electronic Library Online, Periódicos Capes, Banco de teses & dissertações Capes, Scopus e Web of Science, as quais possuem validação científica de maior relevância acerca da temática pesquisada, para que possa haver um maior e mais profundo conhecimento sobre o tema.

Não obstante a pesquisa poder se valer do levantamento bibliográfico em um momento prévio, não se pode esquecer que a pesquisa propriamente dita, contudo, é um procedimento muito mais amplo, que se “constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais” (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 155).

Em razão disto, entende-se que o ato de pesquisar pode se desenvolver nas seguintes fases: a) seleção do tópico ou problema para a investigação; b) definição e diferenciação do problema; c) levantamento de hipóteses de trabalho; d) coleta, sistematização e classificação dos dados; e d) relatório do resultado da pesquisa (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 155).

Com isto, pode-se dizer que assimilação da relação entre os textos selecionados e o objetivo a ser alcançado com a pesquisa resulta de um processo de ponderação diante do exame dos textos escolhidos (ADEODATO, 1997, p. 206). Por isto, o método quantitativo apresenta-se como uma alternativa válida no desenvolvimento da redação desta dissertação de mestrado. O recurso a pesquisa quantitativa demonstra utilidade nos casos em que o objeto de investigação pode “se prestar a qualquer tipo de medição e esta, evidentemente, for interessante para o resultado final da investigação (MEZZAROBA e MONTEIRO, 2004, p. 109).

O fato de a presente dissertação haver trilhado a via do método quantitativo pode ser considerado como um expediente retórico atraente tendo em vista que as

críticas apresentadas no que diz respeito aos diversos aspectos da dogmática jurídica mostram-se mais persuasivas quando se baseiam em dados concretos e em sua análise, sendo esta a contribuição a ser dada pela pesquisa socio-jurídica, fortemente lastreada no método quantitativo (OLIVEIRA, 2004, p. 159).

Daí porque a proposta de análise dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) realizados pelo Ministério Público do Trabalho em Pernambuco¹ acerca de violações a privacidade e intimidade dos trabalhadores. Para isto se propõe um recorte temporal e espacial, qual seja o levantamento de TAC's conduzidos pelo Ministério Público do Trabalho em Pernambuco (MPT-PE) acerca do tema nos anos de 2018 e 2019, que se encontram disponíveis no sítio eletrônico do órgão em comento, o que – a princípio – não suscita questionamentos em relação ao manejo e publicização de certas informações, pois o próprio órgão oficial tratou de franquear o acesso a qualquer do povo. A pertinência do recorte temporal que se propõe apoia-se na necessidade de se efetuar uma investigação acerca de como o Ministério Público do Trabalho da 6ª Região vêm se posicionando no que toca a esta problemática. A fim de verificar a efetividade da Lei quanto a proteção da intimidade e privacidade do trabalhador. O enfoque é centrado nos TAC's tendo em vista o papel institucional do MPT-PE.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do Ministério Público da União (MPU) que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento das legislações trabalhistas quando houver interesse público, procurando regularizar e intermediar as relações entre empregados e empregadores. É função institucional do 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. Podendo também manifestar-se em qualquer fase processual do processo trabalhista, quando entender que existente interesse público que o justifique.

O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais. Compete, ainda, ao MPT propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes de relações de trabalho, além de apresentar recurso das decisões da

¹ O Ministério Público do Trabalho é o órgão especializado do Ministério Público da União que atua perante a Justiça do Trabalho a fim de verificar irregularidades.

Justiça do Trabalho tanto nos processos em que for parte como naqueles em que oficie como fiscal da lei.

O Decreto Lei de nº 1.346/1939, tratava acerca do Conselho Nacional do Trabalho, o qual dedicava o Capítulo V à Procuradoria do Trabalho, definindo-a como órgão de coordenação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (o qual era vinculado à época). Dentre as suas atribuições, destacam-se as de oficiar nos processos, funcionar nas sessões, realizar diligências, promover execuções e recorrer das decisões.

Em 1943, pelo Decreto-lei nº 5.452, foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual entrou em vigor efetivamente no mesmo ano. De acordo com o Diploma, o Ministério Público do Trabalho (como passou a denominar-se Procuradoria da Justiça do Trabalho) tinha como função principal zelar pela exata observância da Constituição Federal, das leis e demais atos emanados dos poderes públicos, na esfera de suas atribuições (art. 736, CLT).

Com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público ganhou nova configuração, passando a gozar de independência institucional, sendo inserido no Título IV, Capítulo IV, art. 127 e ss. (instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado). Com isso, o MPT passou a ser órgão constitucional extra poderes, incumbido da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, gozando de plena autonomia funcional, administrativa e financeira.

O Ministério Público do Trabalho é hoje, portanto, o órgão especializado do Ministério Público da União que atua perante a Justiça do Trabalho com as incumbências retro mencionadas. O qual fora definido através da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar nº 75 de 1993), que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.

A via do método qualitativo também é possível de ser trilhada pela pesquisa jurídica. Em matéria de pesquisa qualitativa, o processo de compreensão das informações dá-se de “uma forma mais global e inter-relacionada com fatores variados, privilegiando contextos” (MEZZAROBA e MONTEIRO, 2004, p. 110). Entende-se que o recurso a este método é o mais adequado à elaboração de uma teoria que pretenda oferecer uma visão acerca do fenômeno sob análise, descrevendo os pontos de partida da investigação e possibilitando a

problematização e explicação das conclusões (ADEODATO, 1997, p. 206). De modo que a escolha do método quantitativo pela pesquisadora nesta dissertação de mestrado não exclui a utilização do método qualitativo.

2 DIREITO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO CONTEMPORÂNEO

O diálogo entre o direito do trabalho e os Direitos Humanos são temas que necessariamente se enlaçam nos estudos do ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a Constituição e a legislação trabalhista partilham do objetivo comum de tutelar o trabalhador e seus direitos fundamentais.

Sendo perspicaz a necessidade de um estudo estrutural e histórico, acerca de tal relação, uma vez que é a partir desta relação, é que se possibilita uma análise do objeto dos direitos humanos ligados à dignidade do trabalhador, levando como ponto inicial os temas: Justiça, Igualdade e da vedação da discriminação.

Uma análise superficial demonstra com clareza a necessidade da relação entre os direitos humanos e o direito do trabalho, uma vez que pré-definido como garantia constitucional, o qual possui princípios e fundamentos dos direitos humanos. Examinando o direito do trabalho e a proteção dos direitos sociais nos escopos nacionais e internacionais, sendo estes: a dignidade do trabalhador e políticas públicas; os direitos fundamentais nas relações de trabalho; e a proteção jurídica do emprego.

Os Direitos Humanos ou Direitos do Homem são relativos, historicamente determinados, variáveis no tempo e de acordo com a cultura a qual está inserido. Por este motivo, os direitos fundamentais podem ter conotações divergentes em diferentes países, de acordo com as particularidades culturais e históricas de cada povo.

A expressão “Direitos Humanos” é a afirmação dos direitos considerados naturais pela esfera internacional, ou seja, a partir do momento em que a esfera internacional edita um documento reconhecendo os direitos do homem (positivando), é criada uma ordem internacional, como se fosse um direito supranacional, o qual é válido para todos os povos em todos os tempos.

Os direitos fundamentais, já se disse, relacionam-se à necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana.

Os direitos trabalhistas, por sua vez, inserem-se na Carta magna de 1988 como fundamentais não somente pela sistematização, mas também pela sua história, atrelada à própria evolução dos direitos humanos, em suas três fases, conforme já explicitado. É o que afirma Garcia (p. 38):

O fundamento e a evolução dos direitos humanos fundamentais revelam que os direitos sociais e trabalhistas também estão nele inseridos, tendo como essência a garantia da dignidade da pessoa humana. Desse modo, a própria eficácia dos direitos humanos depende de se imprimir eficácia às normas pertinentes às relações de trabalho.

Hainzenreder Júnior (2009, 37) p. associa os direitos da personalidade ao direito do trabalho da seguinte forma:

Os direitos da personalidade constituem-se em um núcleo mínimo destinado a resguardar a dignidade da pessoa humana. Por essa razão, são aplicáveis a qualquer relação jurídica, principalmente à de emprego, pois sem eles o trabalhador não teria assegurada a sua dignidade enquanto pessoa. Veja-se que não é pelo fato de o empregado encontrar-se em um estado de subordinação ao empregador que poderá ser alijado de seus direitos individuais. O contrato de trabalho, ainda que represente uma relação jurídica bilateral e, portanto, reproduza um ajuste livre de vontade das partes, é marcado pela diferença hierárquica entre os contratantes.

Romita (2007, p. 201) afirma que os direitos fundamentais se aplicam ao direito do trabalho “em uma dupla dimensão: como cidadãos na polis e como sujeitos de uma relação de trabalho subordinado”.

Da análise dos direitos da personalidade e do direito do trabalho como fundamentais, convém colocar em relevo as noções que seguem. Em primeiro lugar, os direitos da personalidade, por guardarem, tanto em sua origem como em seu fundamento, o valor intrínseco da dignidade humana, são direitos fundamentais. O valor social do trabalho também constitui base fundamental do Estado democrático de direito, conforme artigo 1º, IV, da Constituição Federal.

Assim, o trabalho, definido como direito social no artigo 6º da Constituição Federal, deve ser “resguardado pelo direito e dotado de proteção máxima, mormente quando a Carta Magna também estabelece no artigo 170 que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 39).

2.1 DIREITOS DE PERSONALIDADE: A TUTELA JURÍDICA DA PRIVACIDADE

É a personalidade o fundamento da construção jurídica denominada, no mais das vezes, como “direitos da personalidade”, também chamados de “direitos personalíssimos, (CIFUENTES, 1995, p. 15), gama de direitos que busca proteger a

manifestação, os atributos decorrentes da personalidade — esta, já se disse, inerente à própria condição humana. A *personalidade*, como manifestação da condição de ser pessoa, merece resguardo dentro do direito, cuja função principal é regular a interação entre o mundo e as pessoas de um modo equitativo. De acordo com a definição de Vasconcelos (2006, p. 06):

A personalidade é a qualidade de ser pessoa. Essa qualidade tem uma relevância jurídica crucial. Todo o Direito é construído a partir dela e a seu propósito. Mais próxima ou mais remotamente, está sempre a Pessoa, a pessoa humana única e irrepetível, infungível, irrecusável, inevitável. Não há direito sem pessoas humanas, de carne e osso, com amor e ódio, alegria e tristeza, prazer e dor, bondade e maldade, solidez e fragilidade, concepção e morte. Seria impossível que o Direito não se ocupasse delas.

É a personalidade que torna o indivíduo titular de direitos e de obrigações, participante efetiva do ordenamento jurídico, autônomo e responsável pela prática de seus atos.

Barros (2007, p. 32) afirma que “o progresso tecnológico, as intromissões na intimidade e na vida privada das pessoas agravaram-se” fazendo com que os direitos da personalidade fossem elevados ao nível constitucional.

A atual concepção dos direitos da personalidade pode ser considerada como uma ideia contrária à teoria estatal sobre o indivíduo e encontra abrigo em diversos diplomas legais, como a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 (art. 12), a 9^a Conferência Internacional Americana de 1948 (art. 5º), a Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1950 (art. 8º), a Convenção Panamericana dos Direitos do Homem de 1959, a Conferência Nôrdica sobre o Direito à Intimidade de 1967, e tantos outros diplomas internacionais. Vale ainda ressaltar que a matéria é objeto tanto da Constituição Federal de 1988 quanto do Código Civil brasileiro de 2002 (arts. 11 ao 21), o que provocou o seu tratamento mais aprofundado e amplo pela doutrina nacional.

Leite (2006) considera que, “no Brasil, somente com a promulgação da Constituição de 1988, que consagrou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III), houve a positivação expressa dos direitos de personalidade”.

É fato, no ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil, conforme preceitua o artigo 1º, inciso

III, da Constituição Federal de 1988.

Some-se o entendimento de Jabur, ao estabelecer a personalidade como condição *sine qua non* para que o indivíduo possa ser objeto de tutela jurídica, capaz de exercer direitos e contrair obrigações, evidenciando, contudo, o fato da personalidade funcionar como um suporte para a aquisição de direitos e deveres, embora não seja um direito em si:

Personalidade é apenas uma aptidão para exercer direitos e contrair obrigações. Em termos claros e didáticos, a personalidade não é um direito, de modo que seria errôneo afirmar que o ser humano tem direito à personalidade. A personalidade é que apoia direitos e deveres que dela irradiam, é objeto de direito, é o primeiro bem da pessoa, que lhe pertence como primeira utilidade, para que ela possa ser o que é, para sobreviver e se adaptar às condições do ambiente em que se encontra, servindo-lhe de critério para aferir, adquirir e ordenar outros bens (JABUR, p.30).

Em uma tentativa mais efetiva de definir precisamente sobre direitos da personalidade, destinados, como vimos, a proteção da pessoa humana, vejamos como os seguintes autores os consideraram.

Para Bittar (1995, p. 27), os direitos da personalidade são:

Os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos.

Ainda se pode ver o posicionamento de Nascimento (1998, p. 79) que afirma que os direitos de personalidade:

São prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária.

Além do supramencionado artigo, a Constituição Federal de 1988 define em seu artigo 5º os seguintes direitos da personalidade, muito embora não utilize essa nomenclatura específica

O *caput* enumera os direitos à vida, à liberdade e à igualdade; porém, mais especificamente o inciso X assegura a inviolabilidade da vida privada, da honra e da intimidade; e, o inciso XII, o sigilo de correspondência e de dados, dentre outros.

Esses direitos, diz Barros (2007, p. 33):

São emanações do princípio geral que protege a dignidade pessoal, e estão

inseridos na Constituição no Título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” os quais traduzem uma conquista teórica dos pensadores franceses, visando a revolver as estruturas despóticas internas do estado para instaurar uma ordem republicana democrática, de validade universal.

Além da previsão constitucional de proteção, o ordenamento jurídico brasileiro conta, desde 2002, com normas alusivas aos direitos da personalidade no novo Código Civil, introduzido pela Lei n. 10.406 daquele ano, ou seja, os direitos da personalidade são construções que visam a efetividade das garantias de direitos individuais, tais como intimidade e privacidade, a fim de garantir de forma complexa, aberta e sempre incompleta.

2.2 PREVISÃO LEGAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em seu artigo 23 traz ao rol valores que devem ser observados, com base no direito do trabalho, tais como:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses (ONU, 1948).

O que transforma o direito ao trabalho um direito humano, um direito que fora inserido na nossa Constituição Federal como fundamento constitucional, tornando-o um direito fundamental:

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:
IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Os Direitos Fundamentais são espécies jurídicas concernentes às pessoas que, por seu conteúdo e importância, foram integradas ao texto da Constituição Federal e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos,

bem como as que, pelo seu objeto e significado, possam lhe ser equiparadas, tendo ou não apontamento na Constituição.

Ocorre que no momento em que os Direitos Humanos adentram o texto constitucional, eles se tornam direitos Fundamentais; que são direitos inerentes ao homem. Ou seja, a partir do momento em que a Constituição reconhece um direito inerente à condição Humana, ele se torna um Direito Fundamental.

Na seara do Direito do Trabalho, existem diversas leis que protegem os direitos humanos dos trabalhadores visando impor limites ao poder do empregador. Ainda que seja óbvio que aquele que contrata dê ordens e exija seu cumprimento, deve haver um limite, imposto pela lei, porém cujo parâmetro se encontra em um plano mais amplo, que é o dos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana. O trabalhador tem como garantia a preservação da sua dignidade, como afirma Melo (2002, p. 77):

A dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem desde o direito à vida, à liberdade, à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade, ao decoro, enfim, de todos os direitos da personalidade, de tal sorte que se pode afirmar que, pela sua importância, foi inserida na constituição Federal como uma cláusula geral de proteção à pessoa humana, art. 1º, III.

O direito ao trabalho é reconhecido como um direito social, contudo a legislação trabalhista vai além e busca garantir os direitos humanos dos trabalhadores. Nesse sentido, é evidente a afronta ao direito ao meio ambiente sadio de trabalho, quando existe a violação de algum direito ou garantia constitucional.

E como bem pontua Padilha (2011, p. 232):

O meio ambiente do trabalho compreende o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho.

Nessa esteira, leciona o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em acórdão de sua relatoria, que:

(...) A dignidade é a pedra angular de todos os outros direitos e liberdades da pessoa humana: todas as pessoas são iguais, devem ser tratadas com respeito e integridade, e a violação deste princípio deve ser sancionada pela lei. Pelo princípio da dignidade humana cada ser humano possui um direito intrínseco e inerente a ser respeitado. Todas as condutas abusivas, que se repetem ao longo do tempo e cujo objeto atenta contra o

ser humano, a sua dignidade ou a sua integridade física ou psíquica, durante a execução do trabalho merecem ser sancionadas, por colocarem em risco o meio ambiente do trabalho e a saúde física do empregado. Um meio ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo que se manifesta por palavras, intimidações, atos, gestos ou escritos unilaterais deve ser coibido por expor a sofrimento físico ou situações humilhantes os empregados. Nesse contexto, o empregador deve enviar todas as medidas necessárias para prevenir o dano psicossocial ocasionado pelo trabalho (...). (TST-Ac.SDI 1- ERR- 659009720065010055- DJ em 24.02.2011, p. 627-628).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não trata diretamente dos direitos da personalidade, uma vez que foi aprovada em 1943, época em que os atuais direitos individuais ainda não eram reconhecidos pelos Estados. Há alguns autores que enxergam normas protetivas da personalidade do empregado em alguns dispositivos seus; como, por exemplo, o que determina a manutenção de serviços especializados em segurança e a constituição da comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), nos artigos 163 e 164 da CLT, e também a obrigação da empresa de adotar medidas preventivas de medicina do trabalho (artigo 168), e, ainda a proteção do empregado ante a exposição a risco ou a agentes nocivos à sua saúde com previsão de adicional salarial, com previsão nos artigos 192 e 193 do mesmo diploma legal.

Porém, acreditamos que a referida proteção ocorre de forma indireta, não tendo o condão de compor sistema protetivo da dignidade da pessoa do trabalhador no âmbito da relação de emprego. Não existem maiores dificuldades para a aplicação dos direitos constitucionais acima elencados, tampouco das normas previstas no Código Civil nas relações empregatícias. Com efeito, interessa notar que Barros (2007, p. 33), a respeito, diz que “a primeira fonte do direito do trabalho é a Constituição, que impossibilita o legislador de alterar os direitos individuais, políticos, sociais e econômicos cujas cláusulas são pétreas”.

Além disso, o Direito Civil é uma fonte subsidiária de Direito do Trabalho e as novas disposições referentes ao capítulo dos direitos da personalidade também incidirão no Direito do Trabalho, visto que, verificada lacuna da legislação trabalhista, o Direito comum é fonte subsidiária, de acordo com o mandamento expresso no artigo 8º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O código civil enumera alguns direitos da personalidade, porém, conforme assevera Mezarroba e Monteiro (2004, p. 135), esses direitos são incalculáveis. Diz ele que “o fato de não estar mencionado na Constituição ou no Código Civil não significa que não exista, ou que não goze de proteção legal”.

O Código de Defesa do Consumidor também contém alguns dispositivos protetivos da personalidade. O artigo 43 estabelece direitos e garantias para o consumidor em relação às suas informações pessoais presentes em bancos de dados e cadastro, *verbis*:

Artigo 43 - O consumidor, sem prejuízo do disposto no art. 86, terá acesso às informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele, bem como sobre as suas respectivas fontes.

§ 1º Os cadastros e dados de consumidores devem ser objetivos, claros, verdadeiros e em linguagem de fácil compreensão, não podendo conter informações negativas referentes a período superior a cinco anos.

§ 2º A abertura de cadastro, ficha, registro e dados pessoais e de consumo deverá ser comunicada por escrito ao consumidor, quando não solicitada por ele.

§ 3º O consumidor, sempre que encontrar inexatidão nos seus dados e cadastros, poderá exigir sua imediata correção, devendo o arquivista, no prazo de cinco dias úteis, comunicar a alteração aos eventuais destinatários das informações incorretas.

§ 4º Os bancos de dados e cadastros relativos a consumidores, os serviços de proteção ao crédito e congêneres são considerados entidades de caráter público.

§ 5º Consumada a prescrição relativa à cobrança de débitos do consumidor, não serão fornecidas, pelos respectivos Sistemas de Proteção ao Crédito, quaisquer informações que possam impedir ou dificultar novo acesso ao crédito junto aos fornecedores (BRASIL, 1990).

Neste contexto, restam demonstrados que diversos diplomas legais estabelecem a previsão legal acerca dos direitos de personalidade, com ênfase, nos direitos de privacidade e intimidade. Sendo estes, garantias constitucionais as quais devem ser defendidas em todas as esferas da privacidade.

2.3 TEORIA DAS ESFERAS

A teoria das esferas traz a noção de privacidade em três ciclos chamados esfera privada, íntima e secreta (GÖTTING; SCHERTZ; SEITZ).

Surgida da doutrina germânica, com o intuito de diferenciar o caráter público do privado, difundiu-se com o título de “teoria dos círculos concêntricos da esfera da vida privada” ou ‘teoria das esferas da personalidade”, que ganhou especial destaque a partir da década de 1950, com os renomados juristas Heinrich Hubmann e Heinrich Henkel, sendo disseminada pela doutrina brasileira pelos doutrinadores Paulo José da Costa Junior, Pablo Stolze Gagliano e Flávio Tartuce que trouxeram e efetivaram.

A busca por diferenciar o privado, o íntimo, o secreto e o público se deu de

forma que, para tanto, utilizou-se de uma representação em que se dividiu a esfera da vida privada do indivíduo em 3 (três) esferas com o centro em comum, de acordo com a peculiaridade de cada um, sendo que a circunferência externa seria a privacidade, na intermediária estaria o plano da intimidade e, para finalizar a esfera mais interna e o menor dos círculos se daria exatamente ao sigilo.

Ingressando nas etapas, nota-se que o instituto da privacidade é a esfera mais distante e de maior amplitude, abarcando um grande número de relações interpessoais, inclusive aquelas mais raras e superficiais. Nesta seara, deve-se cogitar um possível interesse público à informação de tais dados, na medida em que algumas características do indivíduo podem ser consideradas relevantes para a sociedade. Trata-se, então, de fatos e informações que o indivíduo deseja, em uma primeira análise, excluir do conhecimento de terceiros, como a sua imagem, seus hábitos e costumes.

Já na esfera intermediária, encontra-se a intimidade. Onde são protegidos o sigilo domiciliar, profissional e algumas das comunicações pessoais. São as informações mais restritas sobre o indivíduo, aquelas compartilhadas com um número mais restrito de pessoas, sendo essas da sua confiança, tal como, no ambiente familiar e de amigos mais íntimos.

Por fim, a menor esfera, seria a esfera dos segredos, as informações mais ocultas acerca dos indivíduos. São aqueles fatos e/ou informações que o conteúdo, o sujeito não pretende dividir, apenas em circunstâncias mais restritas. Como forma de exemplo, podemos exemplificar as opções sexual, filosófica e religiosa.

Apesar das diversas definições ainda persiste uma dificuldade em delimitar a linha tênue entre as esferas da privacidade, da intimidade e do sigilo. Inclusive, no Direito Alemão houve superação desta tese na medida em que, para a devida proteção jurídica, não se pode levar em consideração somente a natureza das informações, mas também a necessidade e finalidade da utilização das mesmas.

Contudo, é possível aplicar tal teoria à seara trabalhista, no tocante às questões que envolvem revista íntima, acesso a e-mail pessoal e direitos de personalidade do trabalhador. Assim sendo, o conceito de intimidade não pode ser tomado de forma superficial, tendo como argumento o poder diretivo empresarial, uma vez que deve-se preservar o resguardo à privacidade do empregado. Desse modo, quanto mais interna for a esfera, mais intensiva deve ser a proteção jurídica da mesma.

Contudo, a teoria também sofre críticas, apesar de sua aplicação pelos tribunais alemães. Aponta-se a impossibilidade de se limitar cientificamente as fronteiras que dividem as divisões nas três esferas, *Privatsphäre*, *Intimsphäre* e *Geheimsphäre*. Ainda, pode-se falar na falta de relevância prática na divisão em esferas, que acaba não resultando em proteção jurídica diversa.

2.4 PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

No intuito de conceituar o Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, define o direito material do trabalho como um:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Já Sergio Pinto Martins afirma que o direito do trabalho é:

O conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Ainda na ideia de conceituação, Octavio Bueno Magano exprime que o direito do trabalho é:

O conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.

O mestre Amauri Mascaro define Direito do Trabalho:

[...] como o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

Portanto, a partir destas colocações conclui-se que o Direito do Trabalho é o ramo das ciências jurídicas que tem por objeto o estudo dos princípios e normas que tem como função regular as relações de trabalho, sendo elas: emprego, relações de trabalho temporário ou relações de trabalho avulso.

(a) Princípio da proteção

Os princípios são à base de todo o ordenamento jurídico, onde se constrói toda a sistemática jurídica de determinada seara.

Com o intuito de ressaltar a importância principiológica na aplicação do direito e das garantias dos direitos fundamentais nasce com o direito do trabalho o princípio da proteção, sendo essa proteção direcionada ao trabalhador tornando-se o guia de todos os princípios dos trabalhadores.

O Princípio da Proteção é norma imperativa de ordem pública, que caracteriza a atuação estatal nas relações de trabalho, estabelecendo assim impedimentos à autonomia da vontade. Tendo assim a base do contrato de trabalho como a vontade do empregador um limitador: a vontade do Estado manifestada pelos poderes competentes que visam ao trabalhador o mínimo de proteção legal e dignidade.

O direito do trabalho sempre foi refém da altivez do empregador, até a inauguração da justiça especializada, com tais garantias e princípios legais. Com a exploração de mão de obra, remuneração injusta e carga horária de trabalho além do mínimo aceitável.

Conforme citado pelo jurista Américo Plá Rodriguez, se demonstra a desigualdade existente entre as partes envolvidas na relação trabalhista: “Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração”.

Assim, o Direito do Trabalho idealiza de forma concreta a proteção que a própria Constituição garante ao trabalhador, colocando o mesmo em patamar de igualdade ao empregador uma vez que, é economicamente superior e é quem tem o poder diretivo a prestação de serviços do empregado.

(b) Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Alterações nos contratos individuais de trabalho só são permitidas através de mútuo consentimento. Sendo qualquer alteração unilateral nula. Portanto, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia de inalterabilidade.

Tal princípio é originário do Direito Civil, tendo sido inspirado no princípio

geral deste ramo do direito denominado inalterabilidade dos contratos.

Trata-se de um princípio expresso no artigo 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Ou seja, busca-se no direito do trabalho através de princípios como o da inalterabilidade dos contratos, garantir ao empregado que tenha as condições e segurança mínima de trabalho, sem que o mesmo seja surpreendido com alguma alteração que seja danosa ao mesmo, sem que isso lhe seja informado ou conversado. Ainda que hajam algumas alterações, essas não podem trazer alterações negativas ao contrato de trabalho anteriormente definido.

(c) Privacidade e Intimidade: Direitos fundamentais do empregado.

A pessoa humana é o objetivo, fundamento e a finalidade do Direito. Sem o ser humano não haveria Direito. Assim, a personalidade, como manifestação da condição de ser pessoa, merecendo dessa forma, um tratamento por parte do Direito, cuja função é reger a interação entre o mundo e as pessoas de modo viável. Na definição de Pedro Pais de Vasconcelos: A personalidade é a qualidade de ser pessoa. Essa qualidade tem uma relevância jurídica crucial. Todo o Direito é construído a partir dela e a seu propósito. Mais próxima ou mais remotamente, está sempre à Pessoa, a pessoa humana única e irrepetível, infungível, irrecusável, inevitável. Não há direito sem pessoas humanas, de carne e osso, com amor e ódio, alegria e tristeza, prazer e dor, bondade e maldade, solidez e fragilidade, concepção e morte. Seria impossível que o Direito não se ocupasse delas.

A personalidade é qualidade inerente da pessoa. Francisco Amaral, a seu turno, diz que a personalidade é, sob o ponto de vista jurídico, o “conjunto de princípios e regras que protegem a pessoa em todos os seus aspectos e manifestações”.

Sendo a personalidade dividida em diversos aspectos, tais como a privacidade e a intimidade. Vale salientar que no ordenamento jurídico brasileiro, existem diversas discussões acerca dos conceitos de vida privada e intimidade, especialmente na sua configuração como direitos da personalidade. Ambos os

termos estão contidos no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, que afirma: “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” (BRASIL, 1988).

O direito à vida privada também é reconhecido no art. 21 do Código Civil, que traz em sua redação: “A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”.

Desta forma, alguns doutrinadores defendem a diferenciação entre os termos, não havendo, contudo, nenhuma uniformização doutrinária ou legislativa. Assim, a intimidade poderia ser considerada no âmbito do íntimo, referente ao que o indivíduo reserva para si, sem qualquer tipo de repercussão social, nem sequer ao alcance de sua vida privada. Já a vida privada, por mais isolada que possa ser sempre se caracteriza pelo viver entre outros (como: em família, no trabalho).

Pode-se afirmar que a diferenciação entre intimidade e privacidade guarda relação com a teoria das esferas, que diferencia a esfera privada em relação à esfera íntima.

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DIREITO DO TRABALHO

3.1 PRIVACIDADE DO TRABALHADOR

O ordenamento jurídico brasileiro e consequentemente as suas legislações tem demonstrado uma preocupação maior na proteção de cada jurisdicionado em sua personalidade. Em decorrência desta maior proteção dispensada à pessoa humana, os direitos e garantias constitucionais tidas como fundamentais, tendo em vista à indiscutível essencialidade que possuem, são intransmissíveis, irrenunciáveis e vitalícios, como o direito de personalidade.

Como Bittar (2003, p. 03) ensina:

Os direitos da personalidade são direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos ao homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos.

É direito do empregado a garantia da inviolabilidade a sua intimidade, que é um direito de personalidade.

Corroborando o pensamento jus naturalista de Bittar (2003, p. 13) conceitua os direitos da personalidade como aqueles que integram a essência do ser humano como condição da sua própria existência, tratando-os como direitos naturais ou direitos inatos, que consistem em atributos ou dotes próprios que individualizam cada pessoa, sendo condizentes com a natureza humana e sendo anteriores ao Estado, o qual tem o dever de reconhecê-los e de protegê-los em face do poder público e em relação às incursões de particulares, impondo um comportamento negativo através do poder-dever de aplicar sanção, no caso de desrespeito ou de ofensa.

Dentre o direito de personalidade, integram outros que vêm sendo mais fortemente debatidos hodiernamente nas relações trabalhistas: os quais são os direitos à privacidade e à intimidade.

Barros (2007, p. 73) considera que a maior dificuldade para aqueles que se debruçam sobre este tema está em estabelecer limites “entre o direito à intimidade do trabalhador e o direito de dirigir a atividade do empregado”.

E com ela concorda Simon (2000, p. 101), ao esclarecer que, em:

relação de emprego, ainda que o poder de direção do empregador seja incontestável, encontrando fundamento em outra das liberdades públicas, qual seja, o direito de propriedade, não há negar a ampla incidência dos mesmos, no que diz respeito aos trabalhadores. Mesmo que se encontrem em patamar hierarquicamente inferior em relação aos empresários, o poder de mando encontrará limites no exercício das liberdades públicas.

A grande problemática existente resume Calvo (2008), “é que não há uma linha exata e distinta que estabeleça onde começa e onde termina o poder de subordinação do empregado, e nem sempre é fácil distinguir tal poder com as novas tecnologias de trabalho e os novos meios de informação”.

Calvo (2008) assevera que “o direito à privacidade constitui-se na escolha entre divulgar ou não o que é íntimo, e, assim, construir a própria imagem. A privacidade é um direito natural”.

A proteção da gama de direitos considerados fundamentais reside na necessária preservação da dignidade da pessoa, na qualidade de empregado, ou não.

O contrato de trabalho é fonte primária, para tais particularizações de direitos e deveres, onde não se retira direitos da pessoa que o pactua, mas, pelo contrário, faz acrescer aos direitos a que faz jus enquanto pessoa, próprios da relação empregatícia.

Também de acordo com os ensinamentos de Calvo (2008): “a privacidade é uma forma de externar essa intimidade, que acontece em lugares onde a pessoa esteja ou se sinta protegida da interferência de estranhos, como a casa onde mora”.

As relações empregatícias estão enormemente na atualidade, os avanços tecnológicos modificaram as relações, monitoramento, porém, também modernizaram as violações. De fato, se em um determinado momento os direitos trabalhistas do empregado estavam dissociados daqueles da sua personalidade, atualmente podemos definir os direitos daí decorrentes como os direitos da pessoa

que trabalha.

Ray (2010), em seus últimos estudos sobre proteção da privacidade no trabalho, afirmava com veemência que o Direito do Trabalho está mudando de paradigma, passando da antiga ideia de “direito do trabalho” para “direito da pessoa no trabalho”.

Hainzenreder Júnior (2009) estabelece os direitos da personalidade do empregado como fazendo parte de um núcleo mínimo designado a resguardar a dignidade da pessoa humana. Portanto, são aplicáveis a qualquer relação jurídica, principalmente à de empregatícia, pois sem tais direitos o trabalhador não teria assegurada a sua dignidade enquanto pessoa. De acordo com o autor:

Veja-se que não é pelo fato de o empregado encontrar-se em um estado de subordinação ao empregador que poderá ser alijado dos seus direitos individuais. O contrato de trabalho, ainda que represente uma relação jurídica bilateral e, portanto, reproduza um ajuste livre de vontade das partes, é marcado pela diferença hierárquica entre os contratantes (HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 36).

As exposições trazidas pela doutrina mencionada traduzem a ideia da observação dos direitos fundamentais, inclusive no contexto da relação empregatícia. É que uma vez que a subordinação jurídica, componente indicador desta relação, não tem o condão de apartar a aplicabilidade de tais direitos (Direitos de personalidade). Ou seja, os direitos do cidadão como trabalhador, unem-se aos direitos destinados a todos os cidadãos.

Romita (2007), nesse sentido, afirma que, como sujeito de uma relação de emprego, o trabalhador desfruta simultaneamente o gozo dos diversos direitos fundamentais, qualquer que seja a família de direitos a ser considerada. Assim diz ele em outras palavras:

Ele é titular ao mesmo tempo de todos os direitos agrupados em cada uma das seis famílias de direitos fundamentais. Em tempo e local de trabalho, embora submetido ao poder de direção do empregado em virtude do vínculo de subordinação, o empregado conserva sua qualidade de homem livre (ROMITA, 2007, p. 203).

Ainda pode-se afirmar, como diz Olea e Baamonde (2001, p. 128), que são “direitos do cidadão trabalhador, que os exerce enquanto trabalhador-cidadão”.

O Código Civil, tutela os direitos da personalidade, trazendo disposições importantes que remetem a reflexões no âmbito do direito do trabalho, como é o caso do artigo 21, que ensina ser a vida privada da pessoa natural inviolável,

cabendo ao Juiz, a requerimento do interessado, adotar as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a essa norma.

O direito à privacidade é um dos direitos do trabalhador enquanto cidadão que devem ser respeitados, afinal, o contrato de trabalho não pode servir de guarita para abusos por parte do empregador.

Mallet (2003), ao comentar acerca dos dispositivos do Código Civil que tratam dos direitos à personalidade, indicando suas influências na relação de emprego, assim discorre sobre o artigo 21:

O empregado, quando celebra o contrato de trabalho, não se despoja da sua intimidade, que continua a existir e a merecer tutela e preservação. Há, todavia, uma dificuldade. A intimidade do empregado precisa ser confrontada com o poder diretivo do empregador. Ninguém imaginará que, por ter a sua intimidade preservada no local de trabalho, o empregado fique imune a qualquer fiscalização. Isso descaracterizaria o poder diretivo do empregador e, no fundo, eliminaria a subordinação, fazendo desaparecer o próprio contrato de trabalho.

Ocorre que, como bem considera Grasselli “a relação de trabalho subordinado sofre impacto fortemente inovador da informática e suas aplicações de modo a se ter gestão de pessoal e informática como termos parelhos, usados lado a lado”.

O advento das novas tecnologias esteja propiciando certa “extensão” indevida à subordinação jurídica. É que esses dois fatores, uma vez aliados, são capazes de derrubar o necessário limite entre vida laboral e a vida extralaboral do empregado, constituindo inegável afronta à privacidade da pessoa empregada. Mas a esse respeito cumpre indagar a respeito do papel da subordinação nas relações laborais atuais.

Na realidade, o problema aparece simultaneamente à introdução do assunto dos Direitos Humanos nas relações de trabalho. Onde é uma nova dimensão do Direito do Trabalho, porém, com o mesmo elemento definidor: a subordinação e os poderes do empregador que decorrem de tal relação.

A revolução tecnológica facilita cada vez mais, a coleta, o armazenamento, o processamento e a transmissão de dados. Os meios eletrônicos de arquivos e formação de banco de dados são “de uma rapidez antes inimaginável e podem fazer cruzamentos quase que instantâneos das informações existentes nos arquivos mais variados” (SIMON, 2000).

Armazenamento este de informações pessoais, que não versam somente acerca das questões trabalhistas, mas sim também da vida pessoal do individuo.

Conforme levanta Simón (2000). Esse cruzamento de informações, diz a autora, “dá origem a uma nova forma de agressão às liberdades públicas, pois o cidadão registrado em determinado banco de dados está constantemente vigiado, o que afeta, de forma direta, os aspectos mais sensíveis da sua intimidade e vida privada”.

3.2 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os direitos fundamentais decorrem da dignidade da pessoa humana, e merece ênfase o direito ao trabalho (art. 6º, CF/88) e o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, (art. 7º, XXII, CF/88), as quais são formas de exteriorizar a dignidade da pessoa humana, nela compreendida a do trabalhador. Em diversos outros dispositivos a nossa Carta Magna de 1988 demonstra a valoração que foi dada ao trabalho, bem como o artigo 170, caput, que trata da valorização do trabalho e ainda o artigo 193, que se refere ao trabalho como fundamento de toda a ordem social.

A importância da matéria foi tratada não só na legislação pátria, mas inclusive em múltiplos tratados e convenções internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) que em seu artigo XXIII assegura o direito ao trabalho em condições justas e favoráveis, e a Declaração da OIT de 1998 sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Tendo em vista a chamada “crise do direito do trabalho”, cabe discutir sobre quais os efeitos e consequências causados pelo processo econômico de globalização nas relações de emprego e as precarizações de tais relações, decorrentes de tal modernização.

De acordo com Delgado (2013, p. 81) “o Direito do Trabalho como qualquer ramo jurídico constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico”.

A precarização das relações de trabalho é um contexto histórico determinado que tem sua jornada iniciada há muitos anos, porém, desde a terceirização de determinadas atividades, o que não é, conceitualmente, prejudicial para as relações de trabalho, mostrou-se ser disfarçadamente um inimigo do direito do trabalho. Parece coerente, por exemplo, que os supermercados efetuem a contratação de empresas de vigilância para prestar-lhes serviço, uma vez que a vigilância é uma atividade que requer profissionais especializados e que está muito fora da finalidade

dos serviços que os supermercados se propõem a prestar, sua atividade fim.

Poder-se dizer o mesmo acerca dos serviços de limpeza e manutenção. Definitivamente não se espera que um supermercado tenha esse conhecimento especializado tendo em vista que essa não é sua atividade fim.

O mesmo conceito se aplica a outros segmentos da economia. A grande problemática é que os empresários descobriram que a terceirização pode também ser uma excelente oportunidade de redução de custos.

Utilizando o conceito de “culturalismo” do jus-filósofo e Mestre Miguel Reale, observa-se que, tendo em vista as mudanças valorativas, para que seja mantida a segurança nas relações interpessoais, junto, deve mudar o Direito:

Sendo expressão ou objetivação do sentir, do pensar e do querer do homem, a cultura não pode deixar de refletir, em toda a sua plenitude, a conjunção essencial entre o ser e o valor do que caracteriza o homem como tal: se o homem é e deve ser, a cultura só pode ser enquanto substância e representa o processo de autoconsciência e de perfectibilidade de seu agente instaurador. (REALE, 2005, p. 91).

Ainda nesta seara, não observasse o devido acompanhamento normativo com o intuito de garantir os direitos e garantias constitucionais do empregado, nas relações de trabalho. A flexibilização exacerbada acerca das possibilidades de contratação, bem como, a fiscalização por parte do poder público a tal flexibilização, traz uma grande problematização acerca das garantias, dando ênfase aos direitos de personalidade. Tendo em vista, a globalização e os avanços tecnológicos.

(a) Uberização

O processo que se tornou o maior viabilizador da “flexibilização” das relações empregatícias, que com a entrada da empresa “uber” e seus milhões de motorista. Porém, tal atualização e/ou modernização, disfarça problemas na estrutura do mercado de trabalho, bem como as problemáticas existentes no mundo. Associado a reforma trabalhista, a uberização é um modelo de terceirização do trabalho na qual traz consigo as reduções das características do trabalhador, a própria força de trabalho, que é desprotegida, que é fornecida de acordo com o que à demanda do mercado solicita, tornando-os Nano-Empresários.

Para Souza (2010), a nano empresa é a:

Empresa que não se enquadra em nenhuma definição entre micro e grande empresa, montada com o mínimo de custo possível, exclusiva e obrigatoriamente por desempregados e ou pessoas de escassos recursos, não ultrapassando 10% do valor de uma micro-empresa de mesma natureza e finalidade, ou que não ultrapasse o valor de cinco salários mínimos vigentes no Brasil. Nome derivado de nanotecnologia.

A expansão exacerbada da “*Uber*” está intimamente relacionado há alguns fenômenos centrais, como: o desenvolvimento intenso e veloz das tecnologias móveis e acesso a internet, permitindo a utilização do que antes era simplesmente um celular e; a crise econômica mundial de 2008 que foi fato gerador, entre outras coisas, no aumento do desemprego, da informalidade e da inserção precária no mercado de trabalho dos países centrais e periféricos do sistema capitalista (IPEA, 2012). Onde foi possível agrupar a massa de desempregados, ou ainda os que perderam parte da renda com a crise, com a possibilidade de voltar a obter renda a partir de um aplicativo de celular, “a contratação das metas abre o caminho para a intensificação do trabalho. Os trabalhadores estão contratando seu desgaste e a própria corrosão daquilo que poderia protegê-los disso” (SILVA, 2010, p. 82).

As transformações recentes no mundo do trabalho, inclusive os fenômenos da uberização e do trabalho *on-demand*, devem ser explicadas à luz de vossa reconstituição histórica com o intuito de compreender, comparar e investigar os elementos presentes que remetem aos padrões de gestão e organização do trabalho que entraram em crise no século passado. (ANTUNES, 2011).

Tem-se aí a precarização das relações de trabalho, onde ocorre a informalidade, que consequentemente faz com que o individuo trabalhador encontre-se desprotegido dos direitos e garantias constitucionais as quais estaria protegido se participasse de uma relação de emprego com um empregador, tendo de atentar aos seus direitos garantidos no ordenamento jurídico.

É um conceito de forma de gerenciamento de trabalho que orna com a constituição atual do mercado de trabalho brasileiro.

Desta feita, abordando a questão da prestação de serviços pelo motorista aos aplicativos de tecnologia, deve-se considerar o fato de que a prestação de tais serviços não seja apenas considerada como “mercadoria”, mas que o trabalhador o faça com direitos mínimos assegurados para que se possa garantir, além de seu sustento, um mínimo de dignidade e de melhoria de sua condição social.

Ainda nesta seara, visualiza-se a forma como diversos trabalhadores autônomos que deixaram de ser empregado, se tornarem seus próprios “patrões”,

gerenciando seu tempo de trabalho e rendimento, porém, arcando com os custos e riscos do “empreendimento”. Ou seja, são considerados os “nanoempreendedores”.

Enquanto a empresa “uber” seria apenas intermediária entre o nano-empresário e os clientes, terceirizando todos os possíveis custos do trabalho, levando em consideração inclusive, que não efetua controle de jornada, não efetua avaliação do profissional (atividade esta que vincula ao cliente realizar) para auferir qualidade.

Encontra-se nesse contexto uma intensificação das formas de exploração do trabalho, havendo uma extensão da jornada de trabalho, uma transferência dos riscos do empreendimento para os trabalhadores. A uberização é um evento global que pouco tem se procurado resistir, tendo em vista ser uma fuga para aqueles que se encontram fora do mercado de trabalho como fonte de renda.

De forma deturpada, tenta se passar a imagem que a uberização trouxe oportunidade apenas positivas e inclusivas para os indivíduos, é um termo que está em moda. Utilizam tal termo relacionando-o a “Economia Compartilhada” que apenas teriam efetuado a desburocratizar a relação de oferta e demanda por um serviço.

Diante de tais exposições críticas pelo acesso às experiências compartilhadas pelos motoristas, é possível perceber que as consequências desta relação de trabalho podem ir desde a (des) organização política dos trabalhadores com a maior fragmentação e heterogeneidade da classe (ANTUNES, 2011, 2009), até a inserção no mercado de trabalho, na informalidade, na autogestão dissimulada e perigosa, na instabilidade estrutural e iminência do desemprego, na rotatividade, nas condições de segurança e saúde, nas ocorrências de abuso e assédio, na formação da jornada de trabalho, dos salários, na representação coletiva dos trabalhadores, entre outros (ANTUNES, 2011).

O tempo passa a não ser mais contado como cálculo do valor trabalhado. Sendo o novo cálculo tudo aquilo que foi produzido semanalmente, independentemente do tempo gasto ou do esforço, só é contabilizado o tempo com o passageiro dentro do carro. Com a falta de preocupação e o notável desinteresse com o vínculo trabalhista. Ou seja, o indivíduo aprende a viver na precarização e na insegurança dessas formas de trabalho, visando única e exclusivamente à sobrevivência.

(b) Pejotização

A modalidade de atividade em que o empregado precisa constituir uma pessoa jurídica, com o intuito de manter sua relação de emprego com a empresa. Porém, sem algumas das garantias que são reconhecidas aos empregados, pessoa física. A qual pode ser através de empresa individual ou sociedade empresária. Ou seja, haverá uma relação interempresarial (entre empresas) que é regulada pelo direito civil, como prestação de serviço, e não pelo direito do trabalho, não havendo incidência alguma de qualquer direito trabalhista entre as partes.

A doutrina divide-se em licitude e ilicitude da “pejotização” uma vez que o trabalho é um bem que o indivíduo possui, estando amparada pela Lei nº 11.196/2005 (Lei do bem), é o que afirma a minoria.

A ideia majoritária dos doutrinadores da área acredita que tal prática visa burlar as legislações trabalhista, camuflando a verdadeira intenção de diminuir os custos com os empregados, tornando-os pares, não tendo que cumprir a legislação trabalhista, previdenciária, fiscal e outras decorrentes da relação de emprego.

Quais seriam as implicações sociais e jurídicas da *pejotização* uma vez que a hipótese constituída burla direitos e garantias constitucionais determinadas ao individuo trabalhador, que nesse tipo de relação não são reconhecidas.

A lei da terceirização 13.429/17 trouxe entendimento diferenciado ao que prevalecia na orientação da súmula 331 do TST, que proibia a terceirização das atividades fins das empresas, salvo de serviços de vigilância, conservação e limpeza, ou seja, atividade-meio, e não fim, O que é permitido no novo ordenamento jurídico.

3.3 PRECARIZAÇÃO X EMPREENDEDORISMO: A FALÁCIA DOS APLICATIVOS DE ENTREGA

Hodiernamente se vê uma gama de pessoas, as quais estão fora do mercado de trabalho, utilizando-se das formas contemporâneas de emprego para que consigam efetuar sua manutenção.

Influenciando os trabalhadores a fielmente acreditar que tornaram-se empreendedores/ autônomos e por este motivo estão estes obrigados a dar o seu melhor, vez que agora, trabalham para si. Porém, a realidade por trás da falácia do

empreendedorismo através dos aplicativos, se vê de forma muito clara, conforme cita Silva (2010, p. 65):

O efeito líquido é a individualização dos salários e o incremento da competição entre trabalhadores, além da percepção distorcida de que tal ganho é o correspondente fiel do esforço empreendido por cada uma em sua especificidade produtiva, entendido aquele como o conjunto agregado e indissociável, na pessoa, de vários componentes: dispêndio de energia, cuidado, treinamento, dedicação e investimento subjetivo na execução da tarefa.

Trazendo assim à tona a realidade da precarização das relações de trabalho, as quais estão sendo disfarçadas de empreendedorismo, afim de não obedecer e efetivar um vínculo empregatício de grandes empresas com tais indivíduos.

A precariedade está intimamente relacionada à percepção de insegurança no trabalho. Embora existam diferenças individuais na percepção da insegurança e do risco, as pessoas têm, em geral, cada vez mais medo de perder seu emprego – em grande parte porque as consequências dessa perda se tornaram muito mais graves nos últimos anos – e estão menos seguras de conseguir postos comparáveis. (KALLEBERG, 2010, p. 52).

Os aplicativos de entrega, principalmente de produtos do gênero alimentício, tornaram-se febre durante o ano de 2019, trazendo uma grande variedade de empresas ofertando “*emprego*” como forma de “*empreendedorismo*”, devidamente disfarçado. As empresas não possuem junto aos seus “*Colaboradores*” nenhum tipo de garantia ou responsabilidade trabalhista.

O trabalho decente é definido pela Organização Internacional do Trabalho como sendo:

[...] o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Nesta mesma seara, segundo Brito Filho (2004, p. 61) pode ser considerado

[...] um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Desta forma, entende-se como trabalho decente um elemento capaz de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme descrito no inciso III do artigo 1º da nossa carta magna vigente e também atender ou garantir um patamar mínimo civilizatório em tal ambiente, posto que o direito do trabalho conserva, como um de seus objetivos, a função de civilidade, além de que busca-se garantir o atendimento ao princípio da vedação ao retrocesso, além de buscar evitar a precarização da relação entre capital e trabalho, que é o que vem ocorrendo.

Uma vez que as empresas afirmam que não possuem vínculo empregatício com os mesmos, uma vez que são autônomos e não possuiriam as características de uma relação de trabalho, conforme prevê a CLT, que afirma no seu artigo 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

É preciso ater-se ao fato de que conceito de trabalho e de emprego são distintos, restando claro que existem atividades que se enquadram no primeiro tipo e não no segundo, vale salientar que “a relação de trabalho é gênero do qual relação de emprego é espécie” para, ao fim possibilitar “concluir que se trata do uso do esforço humano buscando um resultado” (GODINHO, 2013, p. 277-278).

Neste ponto de vista, os trabalhadores são alugados, já que não a por parte da empresa, um real interesse em se manter um vínculo com os mesmos. O trabalho vira sinônimo de intermitência, tornando a incerteza uma companheira rotineira.

Pode-se notar uma questão abordada por Kalleberg, sobre como a globalização na modernidade vê tais relações:

Mudanças em instituições legais e outras mediaram os impactos da globalização e da tecnologia no trabalho e nas relações de emprego. Os sindicatos continuaram a declinar, enfraquecendo uma fonte tradicional de garantias e de proteções aos trabalhadores e rompendo o contrato social entre capital e trabalho do pós-guerra. As regulamentações governamentais que estabeleciam os mínimos padrões aceitáveis no mercado de trabalho erodiram com as normas que governavam a competição no mercado de produtos. Os sindicatos declinaram, e a desregulação trabalhista e econômica reduziu o poder das forças de equilíbrio que permitiam aos trabalhadores compartilhar ganhos de produção. Com isso, a balança do poder pendeu dos trabalhadores para os empregadores. (KALLEBERG, 2010, p. 49).

As empresas deixam de ser obrigadas ao recolhimento dos encargos empregatícios, os quais seriam devidos, caso se configura-se a relação empregatícia entre as empresas e colaboradores.

Afirmando não submeter seus colaboradores a um controle de jornada, uma vez que os próprios escolhem os horários que iriam prestar tal serviço na qualidade de autônomo. Porém, o controle das entregas pertence única e exclusivamente aos aplicativos. Sendo estes responsáveis pelos pagamentos e repasses as empresas credenciadas, as quais repassar porcentagem do valor de compra aos aplicativos para puder ingressar na rede ofertada de entregas.

Efetuando o controle dos horários de entrega e pagamento os aplicativos subordinam os colaboradores ao cumprimento de tais obrigações, porém sem manter com tais indivíduos, nenhum tipo de obrigação trabalhista, mesmo desempenhando controle e praticando a subordinação com os mesmos.

Assim, conjugados o mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana tem-se um paradigma para que “sejam visualizados os direitos assegurados a todos os cidadãos”, principalmente aqueles inseridos nas camadas sociais menos favorecidas “que sofrem de forma mais gravosa devido a sua condição de inferioridade na competição existente na sociedade” (FERNANDES, 2017, p. 316).

Ainda nesta seara, os aplicativos efetuam o pagamento do colaborador através de sua plataforma e procedimentos, não efetuando repasse de nenhuma obrigação as empresas contratantes de seus serviços, ou seja, os aplicativos são contratados pelas empresas, as quais efetuam o repasse de um percentual do valor de suas compras, onde o aplicativo disponibiliza entregadores/colaboradores, trazendo assim, a responsabilidade do pagamento dos entregadores/colaboradores, sendo efetivada pelos aplicativos, porém, afirmam as empresas que não possuem vínculo algum com os referidos colaboradores, uma vez que são autônomos e não preenchem nenhum requisito das relações de emprego, tornando-os “*Empreendedores*”.

Ocorre, entretanto, que a simples paga não é suficiente para verificação de tal requisito, devendo a pesquisa ser feita sob aspectos objetivos e subjetivos (DELGADO, 2013, P. 289).

Os colaboradores que se deixam levar por tal falácia, acreditam fielmente que tornaram-se empreendedores e que agora possuem *Status* diferenciado e por tais motivos, não possuem vínculo com as empresas, deixando de observar, que tornou-se precária a relação de trabalho que o mesmo desenvolve junto à empresa, tendo em vista que a mesma possui todas as características da relação empregatícia, porém, deixando-se de efetivar os direitos e garantias dos trabalhadores, com a

alegação de autonomia por parte do colaborador.

Kalleberg (2010, p. 55) afirma:

O trabalho precário também traz uma vasta gama de consequências para indivíduos que estão fora do mercado de trabalho. Polanyi afirmava que o funcionamento desregulado do livre mercado deslocava as pessoas física, psicológica e moralmente. Os impactos da incerteza e da insegurança sobre a saúde e o estresse dos indivíduos são fartamente documentados. A experiência da precariedade também corrói a identidade individual e promove a anomia.

Ou seja, a ilusão ao qual o capitalismo selvagem vem buscando dissipar em meio a sociedade e especialmente aos seus colaboradores de tal autonomia, irá lhes custar caro posteriormente, e os órgãos públicos em nada buscam a proteção dos referidos colaboradores.

O estado apenas visa adequar-se à modernidade e a economia, não buscando tratar, regular ou efetivar nenhum direito fundamental por parte das empresas para com os prestadores de serviços. Uma vez que para o capitalismo, o importante no capital é apenas o seu acúmulo. Tornando tal relação, que deveria encontrar-se no mesmo patamar, em degraus diferentes.

Importante ressaltar que o fato de que sem as condições mínimas de prestação de trabalho decente, o trabalhador estará inserido em uma relação de precarização, o que só torna mais grave a situação de retrocesso social e, por conseguinte, a referida prestação de serviços não atende aos fundamentos da Constituição da República, tais como a dignidade da pessoa humana e também a melhoria da condição social.

Acerca do assunto, importante a transcrição das considerações de Souto Maior:

Se um trabalhador trabalha em condição insalubre, por exemplo, ruído, a obrigação do empregador de pagar o respectivo adicional de insalubridade não se elimina pelo fato de já ter este mesmo empregador pago ao empregado adicional de periculosidade pelo risco de vida a que o impôs. Da mesma forma, o pagamento pelo dano à saúde, por exemplo, perda auditiva, nada tem a ver com o dano provocado, por exemplo, pela radiação. Em suma, para cada elemento insalubre é devido um adicional, que, por óbvio, acumula-se com o adicional de periculosidade, eventualmente devido. Assim, dispõe, aliás, a Convenção nº 155, da OIT, ratificada pelo Brasil.

Que hodiernamente já possui entendimento diferenciado pelo judiciário brasileiro, uma vez que em suas decisões quase impossibilita a cumulação dos

adicionais, bem como, regulamenta através de diversas normas aquilo que é considerável “aceitável”, sem observar devidamente as particularidades de cada situação.

Tão importante como a existência das vagas de trabalho ou da prestação em si é o cumprimento da agenda do trabalho decente no atendimento e respeito aos princípios, explícitos e implícitos, da Constituição da República, visando, com isso, implantar condições mínimas de respeito às relações de trabalho, com intuito de evitar o retrocesso social, garantir a dignidade da pessoa humana e evitar a precarização na prestação de tais serviços.

Conforme o mundo experimenta da evolução tecnológica novas formas de relações são criadas, dentre elas as relativas ao trabalho, na qual o modelo “apps” de atividade demonstra ser inovadora e pioneira quando considerada a sua repercussão e a sua abrangência.

Porém, dentro dessas novas relações de trabalho, principalmente oportunizadas pelo desenvolvimento tecnológico, observa-se que as atividades exercidas pelos trabalhadores têm perdido valor, uma vez que são tratados cada vez mais como prestadores de serviços regulamentados por contratos comerciais do que trabalhadores com uma relação regida por contratos de trabalho e consequentemente, pela proteção que a legislação laboral vigente.

Um dos maiores impactos desta modalidade de relação de trabalho é crucial no que diz respeito à dignidade do trabalhador, isso porque, a ausência do reconhecimento de direitos trabalhistas como salário mínimo, férias, descanso semanal remunerado, 13º salários, dentre outros, acarretando na impossibilidade de o trabalhador puder melhorar de vida, auxiliando inclusive no contrário, que é a sua degradação.

Nesse sentido, a perspectiva da inexistência de vínculo empregatício entre a empresas de entrega e os entregadores acarreta nas seguintes situações: o trabalhador não possui ao final do mês de trabalho a garantia de um salário mínimo fixo, o que impede de realizar planos futuros, uma vez que seu eventual ganho é incerto; não possui jornada de trabalho definida, o que implicará na necessidade de executar o trabalho com vistas a garantir o mínimo necessário para a sua subsistência, o que pode ocorrer 8, 10, 12 horas ou mais horas de trabalho, de modo que a excedente a 8ª hora não será remunerada pela empresa como extra; também não haverá intervalo intrajornada nem entre as jornadas, tampouco descanso

semanal remunerado, fatos que irão ocasionar impactos na saúde do trabalhador, uma vez que se não alcançar os valores necessários a arcar com suas necessidades básicas se verá obrigado a trabalhar todos os dias e sem intervalos entre as jornadas.

São apenas algumas das problemáticas existentes dentro da falácia do empreendedorismo através dos aplicativos de entrega, que vem precarizando as relações de trabalho. Ademais, com relação a agenda do trabalho decente, conclui-se que o trabalho em análise deve ser considerado como precário, em especial por não respeitar um padrão mínimo de direitos ao indivíduo que o exerce.

Violando seus direitos e garantias, principalmente sua personalidade. Diante das várias consequências negativas, principalmente sociais, é importante que a jurisprudência pacifique a questão quanto a existência ou não de vínculo empregatício entre o a empresa e os entregadores, para isso os julgadores não se devem pautar apenas por aspectos econômicos, mas sim pela interpretação da lei com vistas a atender os princípios constitucionais da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana com a proteção dos direitos da personalidade no tocante a saúde e o bem estar do indivíduo.

4 MONITORAMENTO LABORAL

4.1 ORIGEM, CONCEITO E PREVISÃO LEGAL

O monitoramento e vigilância em ambiente de trabalho como uma ação do empregador tendo em vista o princípio do patrimônio físico, bem como preocupações relevantes com a propriedade intelectual e sigilo industrial, porém, a problemática trata-se da ausência de legislação específica que regule os atos de monitoramento do empregador, ou seja, inexistindo legislação específica, utiliza-se os estudos, os controles estabelecidos pelo judiciário e pela doutrina como a forma correta de condução do monitoramento laboral.

A conduta do monitoramento laboral esculpe-se em linhas de princípios laborais, existem também princípios constitucionais, como se vê em nossa Carta Magna em seu artigo 5.º, X, CF/88: “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”.

Existem diversas espécies de monitoramento laboral, são formas de monitoramento e vigilância:

- II. sistema de vigilância (vigilância interna);
- III. instalação de sistema audiovisuais (Microfones, Telefones);
- IV. monitoramento de sistemas de informática (internet, e-mail, arquivos, entre outros);
- V. revistas íntimas e pessoais.

As relações de trabalho advêm de vínculos que são estabelecidos no âmbito do trabalho. De uma maneira geral, fazem referência às relações entre o trabalho e mão de obra x capital no âmbito do processo de produção.

Nas sociedades modernas, tais relações são reguladas por meio de contrato de trabalho, o qual estipula os direitos e as obrigações dos envolvidos.

Direitos e obrigações estes nem sempre respeitados, e quando existem brechas jurídicas para que haja algumas violações, trazem à tona a realidade muitas vezes minimizada do indivíduo, o capital é quem manda.

No cenário de proteção aos direitos dos trabalhadores, vale destacar que, com o advento da Declaração Universal dos direitos humanos se inicia uma nova ordem mundial, e neste contexto, o fato de que os diversos estados que ratificaram os termos da declaração, possuem particularidades que fazem com que a efetivação desta norma internacional se torne uma tarefa extremamente complexa, sobretudo no âmbito trabalhista.

Neste contexto, os empregadores têm poderes diretivos sobre os empregados, no entanto, estes poderes devem respeitar os direitos constitucionais dos trabalhadores, e para melhor entender este contexto, destacamos que

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. (DELGADO 2006, p. 629).

Todavia as relações de emprego, ainda que de origem contratual, envolvem indivíduos dotados de personalidade, emoções e devem sempre ter como fundamento as garantias constitucionais já devidamente estabelecidas e positivadas, para que não possa haver através do contrato de trabalho a violação do direito a

dignidade, intimidade e privacidade, direitos estes os quais não podem ser disponibilizados.

Nesta seara, para que o empregador não incorra em violação dos direitos trabalhistas pela má utilização dos dispositivos anteriormente citados, ele deverá, estabelecer em procedimento interno a forma do monitoramento, disponibilizando-o e informando ao empregado no ato de sua admissão; Usar critérios coerentes nas disposições das câmeras, buscando sempre visão geral do ambiente, seja no ambiente interno de trabalho (piso de fábrica, salão administrativo, almoxarifado e etc.), como nas entradas e saídas extremas do ambiente da empresa (portaria de entrada de pedestres ou saída de veículos pesados); Não instalar câmeras em locais que violam a intimidade e a privacidade dos empregados (banheiros, vestiários, salas individuais que não justificam o monitoramento ou qualquer outro local equivalente).

Não focalizar apenas uma área ou uma só pessoa, pois tal monitoramento pode ser alvo de discriminação por parte da empresa, demonstrando uma conduta de assédio para com o trabalhador. Se determinada área é imprescindível de monitoramento, busque outras formas de controle e de restrição de acesso ou, não uma forma alternativa, se assegure de solicitar um parecer do departamento de RH ou Jurídico da empresa; Jamais disponibilize imagens ou áudios a terceiros. As informações captadas pelo monitoramento cabem somente ao pessoal responsável e, quando necessário, às autoridades policiais.

Trazendo a legislação, um grande arcabouço de doutrinas e jurisprudências as quais trazem a vivência prática de tais assédios e abusos por parte do empregador.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CÂMERA DE SEGURANÇA EM VESTIÁRIO. Cabe a indenização do obreiro por dano moral quando o empregador atinge bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador. É o que ocorre no caso em análise, uma vez que a instalação de câmera de segurança em local destinado à troca de roupas e à higiene pessoal sacrifica de forma indevida o direito à intimidade dos empregados, garantido pelo art. 5º, X, da CF, e configura flagrante abuso do poder de fiscalização do qual a empregadora é titular. Recurso do reclamante a que se dá provimento. Encontrado em: 8ª Turma DEJT 02/06/2017 - 2/6/2017 RECURSO DE REVISTA RR 82420165120012 (TST) Márcio Eurico Vitral Amaro

E para melhor compreensão do tema, vale analisar julgados que tratam do monitoramento laboral, e das possíveis consequências na mitigação de direitos laborais, sobretudo, os direitos relativos a intimidade e a privacidade dos trabalhadores:

INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NOS VESTIÁRIOS. PREVISÃO EM

ACORDO FIRMADO COM O SINDICATO PROFISSIONAL. EXISTÊNCIA DE ÁREAS LIVRES DE MONITORAMENTO. Partindo-se das premissas fáticas fixadas pelo Regional, as quais não podem ser revistas nesta instância, por óbice da Súmula 126 do TST, verifica-se que a empregadora não violou a intimidade e a privacidade da reclamante ao instalar câmeras nos vestiários utilizados pelos empregados, uma vez que a instalação decorreu de reivindicação dos próprios trabalhadores, como forma de coibir furtos de objetos pessoais, que houve participação do sindicato no acordo que previu o monitoramento e que havia áreas livres de câmeras, nas quais podia ser efetuada a troca de uniforme. Ademais, corrobora esse entendimento o fato de que não houve demonstração de que a reclamada tenha deixado de observar as regras de monitoramento pactuadas, expondo as imagens ou desvirtuando as condições fixadas. Recurso de revista não conhecido. Encontrado em: 8^a Turma DEJT 02/06/2017 - 2/6/2017 RECURSO DE REVISTA RR 82420165120012 (TST) Márcio Eurico Vitral Amaro

Outro julgado que também ajuda a entender melhor o objeto pesquisado nesta dissertação, sobretudo quanto a privacidade, trata de do seguinte

MONITORAMENTO POR CÂMERA NO VESTIÁRIO. ABUSO DO PODER DE DIREÇÃO DA EMPREGADORA. Trata-se de pedido de indenização por dano moral, sob a alegação de violação da privacidade da empregada por monitoramento do vestiário por meio de câmera. O direito à privacidade configura um poder jurídico fundamental do cidadão, possuindo status constitucional, insculpido no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal. Representa, na verdade, uma grande conquista do indivíduo, frente ao Estado, constituindo um direito subjetivo oponível erga omnes, de forma que exija uma omissão social, a fim de que a vida privada do ser humano não sofra violações. Esse direito alberga todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade. Segundo Matos Pereira, constitui "o conjunto de informação acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito" (apud, SILVA, José Afonso da, Curso de Direito Constitucional Positivo, 33^a edição, editora Malheiros, 2009, p. 206). O ordenamento jurídico pátrio, com vistas a conferir efetividade a esse direito, estabeleceu diversos dispositivos cujo escopo é garantir-lhe a inviolabilidade e, em caso de violação, a efetiva reparação ao lesado e punição do algoz. No caso dos autos, consta da decisão recorrida que houve a instalação de câmeras nos vestiários dos empregados. O dano, nesses casos, é in re ipsa, ou seja, advém do simples fato de violar a privacidade da reclamante no momento em que necessita utilizar o vestiário, causando-lhe, inequivocamente, constrangimento e intimidação, ferindo o seu direito constitucionalmente garantido. Não há perquirir acerca de prejuízos ou mesmo de comprovação para configurar dano moral, derivando a lesão, inexoravelmente, do próprio fato ofensivo. Encontrado em: 2^a Turma DEJT 30/06/2017 - 30/6/2017 RECURSO DE REVISTA RR 6405020165120012 (TST) José Roberto Freire Pimenta TST - RECURSO DE REVISTA RR 4318120115090322 (TST) Data de publicação: 26/10/20187

Dentro de todo e qualquer sistema, assim como o de trabalho, deveria haver preparo e trato com as pessoas, o que torna difícil e conflitante o entrosamento no ambiente de trabalho monitorado. Ou seja, é necessário um estudo mais direcionado ao mau condicionamento do monitoramento laboral.

O tratamento ofertado ao ser humano em vulnerabilidade hierárquica e muitas vezes financeira, não condiz com o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que, existe inúmeras violações, que nos leva a analisar o campo das políticas e práticas em sociedade. Observando as políticas de tolerância, aceitação e respeito ao outro na sua completude, em sua Universalidade.

No Brasil, entre as instituições que os trabalhadores têm ao seu dispor para salvaguardar os seus direitos é a justiça do trabalho, que tem como fundamento em sua criação, a defesa dos trabalhadores, bem como o resguardo de seus direitos e garantias constitucionais.

O princípio da proteção ao trabalhador, traz o trabalhador como a parte mais importante em todas as modalidades de vínculo empregatício, princípio este que tem como base a proteção de todas as garantias constitucionais.

No entanto, a doutrina e a jurisprudência pátrias permitem o monitoramento dos empregados pelo empregador, desde que não seja realizado em ambientes os quais ficariam evidentes as violações da dignidade, privacidade e intimidade dos trabalhadores, a exemplo de monitoramento de banheiros, trocadores e salas de descanso.

No entanto, o monitoramento do ambiente laboral vem ocasionando não só o controle por parte da empresa para com o funcionário, mas também de funcionários para com funcionários, o que acaba no cometimento do assédio moral por parte de superiores hierárquicos, em que os assédios foram possíveis através de informações obtidas de forma irregular, valendo-se do monitoramento laboral.

Devendo-se analisar as repercussões dessa má condução. Os danos especialmente no que tange dignidade da pessoa humana, uma vez que alguns tipos de violações sofridas por tais indivíduos, com informações obtidas através do monitoramento, são de difícil averiguação, uma vez que não tem como objetivo, tal finalidade.

Fazendo inclusive uma abordagem social e política do tema, sobretudo quanto aos limites e possibilidades do direito de vigilância das empresas em contraponto com a intimidade do trabalhador.

Buscando conceituar dignidade, trazendo assim uma maior compreensão do princípio da dignidade da pessoa humana, Dworkin (2005, p 123) argumenta que:

Dignidade vem do latim *dignitas*, que dizer honra, virtude. A dignidade da

pessoa humana está fundada no conjunto de direitos inerentes à personalidade da pessoa (liberdade e igualdade) e também no conjunto de direitos estabelecidos para a coletividade (sociais, econômicos e culturais).

E continua afirmando que tal princípio não admite nenhum tipo de discriminação em as pessoas humanas

Por isso mesmo, a dignidade da pessoa não admite discriminação, seja de nascimento, sexo, idade, opiniões ou crenças, classe social e outras. A dignidade não pode ser definida como a superioridade de um homem sobre o outro, mas sim como a superioridade da pessoa sobre outros seres que não são dotados de razão.

A dignidade é um valor em si mesma. E é dever do Estado garantir as condições mínimas de existência propiciando aos indivíduos uma vida digna (DWORKIN 2005, p 123).

A dignidade da pessoa humana no contexto das relações de trabalho, consiste em núcleo inalienável para proteção do trabalhador, bem como, primordial para que o poder do empregador não seja absoluto, assim sendo:

O Estado pode, mas não pode tudo. As entidades coletivas podem, mas não podem tudo. As corporações podem, mas não podem tudo. As regras econômicas embasadas na necessidade/privação/escassez de meios podem, mas não podem tudo. Há um núcleo inalienável, que pertence a cada pessoa, sem o qual ela deixa de existir como sujeito de direitos e se transforma em súdito, um objeto a ser manipulado pelos desejos e interesses de outrem. É esse núcleo que os princípios preservam no mundo trabalho, independentemente de existir um vínculo de natureza empregatícia ou não. (GEMIGNANI 2009, p. 49).

Assim sendo, a dignidade da pessoa humana trata-se do corolário de direitos que devem ser respeitados para que o homem tenha uma vida digna. Visto que, sem eles, o homem se transformaria em coisa, res. Tratando-se assim de um dos principais direitos para a espécie humana, sendo a etimologia de sua palavra ligada ao significado de tudo aquilo que merece respeito.

O direito à intimidade é aquele que visa preservar o ser humano da sua vida particular e seus anseios mais secretos do conhecimento de outras pessoas e do Estado. Tendo a Constituição Federal de 1988 trazido consigo uma seleção de valores que, visando assegurar e promover, a dignidade da pessoa humana, colocou o aplicador do Direito diante da necessidade de se dedicar exclusivamente ao estudo de alguns variados institutos jurídicos, a fim de adequá-los à ordem constitucional agora vigente visando situar no plano constitucional e trabalhista vigente a proteção à intimidade e à vida privada do indivíduo.

Tutelou a proteção à intimidade do cidadão, assim descrita no inciso X do artigo 5º da Constituição Federal de 1998 "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Em que pese a diversidade conceitual desses termos, pode-se deduzir a privacidade parece ser a mais ampla proteção, a intimidade, na concepção jurídica, trata-se de um campo discreto frequentado unicamente pelo interessado. É o espaço em que vai encontrar consigo mesmo, sem qualquer acesso à curiosidade alheia.

Neste contexto as discussões revelam-se problemáticas, com o pensamento crítico acerca de tais problemáticas advindas das relações empregatícias, tendo em vista, a falta de empatia da sociedade para com problemas externos, a falta de efetividade dos órgãos reguladores, e o poder *in vigilendo* das empresas.

Mesmo que se trate de direitos humanos, devidamente positivados e recepcionados tais como o preceito fundamento da dignidade da pessoa humana.

A privacidade do trabalhador, acaba sendo fragilizada diante da legalidade do monitoramento do ambiente laboral, ainda que exista uma leitura fiel ao direito de vigilância da empresa, mantendo o seu poder de fiscalização, ocorre com o empregado uma violação, uma vez que o mesmo acaba sendo monitorado a todo momento, causando-lhe desconforto.

Diante dos avanços tecnológicos, tornou-se cada vez mais comum, a integração da tecnologia em todas as áreas de nossas vidas, o qual não seria diferente no âmbito empresarial. Tentando buscar, cada vez mais por segurança, as empresas passaram a monitorar seus empregados, o que trouxe como principal questionamento: E a privacidade do empregado, Direito este estabelecido no artigo 5º da Constituição Federal. E a intimidade?

A intimidade e a privacidade são direitos garantidos na constituição federal, porém, ainda assim, os empresários, se valendo da necessidade de "segurança", tornam o monitoramento do ambiente laboral uma prática.

Alice Monteiro de Barros, (2008, p. 592-593) esclarece que:

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 que, aliás, é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado.

Valendo-se inúmeras vezes dos valores movimentados, nestes locais, para o exercício de tal monitoramento. Porém, existem doutrinadores que acreditam que a “vídeovigilância” é necessária ser comunicada aos funcionários, bem como, deve-se explicar, que tal monitoramento não tem como ênfase o empregado, mas sim, o ambiente de trabalho. Onde se inclui-se a saúde, segurança, meio ambiente, produção e desempenho.

Ao analisarmos a evolução dos direitos humanos, sobretudo, dos direitos trabalhistas, observamos que ela gira em torno do homem e de sua eminente posição no mundo, e é neste contexto que foram sendo criadas e se estendendo progressivamente, a todos os povos da Terra, instituições jurídicas de defesa da dignidade humana contra a violência, o aviltamento e a exploração.

Personalidade é a capacidade reconhecida pelo ordenamento jurídico para que alguém exerça direitos e obrigações. Não se tratando exclusivamente de um direito e sim de um conceito sobre o qual se apoiam os direitos e deveres que de tal derivam.

Nesse sentido, Levinas propõe pensar a ética tendo como pontapé a proximidade da relação face a face, o que acarreta a pensar para além de toda relação de poder, objetivação e domínio do outro. Afirmando que “o humano só se oferece a uma relação que não é poder” (LEVINAS, 2005, p. 33). E isto trás as relações trabalhistas um caráter mais excepcional, tendo em vista a particularidade do indivíduo empregado, que se vê violado através do monitoramento do ambiente laboral efetivado de forma incoerente com o que se destina, efetivando inúmeras violações.

Ao tratar sobre a personalidade, Maria Helena Diniz (2017) afirma: O direito objetivo autoriza a pessoa a defender sua personalidade, característica essa que deve ser preservada também nas relações de emprego. Tendo em vista que a conduta antiética de quem hierarquicamente se vale do monitoramento para violar a intimidade, privacidade, dignidade do trabalhador, traz à tona a realidade da face moral de tal monitoramento, uma vez que efetivado por indivíduos, nem sempre dotados de empatia, respeito pelo outro, com esta compreensão.

Farias reforça esta ideia ao diferenciar ética e moral

I. A natureza da moral é social: sua tendência é o automatismo da repetição, seu projeto é a semelhança com a vida instintiva e programada, a comunidade homogênea, a massificação. A força fundamental da moral é o hábito. II. A natureza da ética é individual: sua tendência é a diferenciação,

o movimento criador; seu projeto é a dissonância, a ruptura, a desordem, a mudança de hábito, o desencantamento da tradição, a traição, a deserção. A força fundamental da ética é o pensamento. III. A ética não existe sem uma moral associada: se o seu objetivo é transvalorar, é para criar valores novos. Na medida em que transvalora, transgride, trai a moral vigente: a ética é imoral. Mas cria novos valores; a atitude de transgredir é coextensiva à atitude de criar. Transgredir valores, eticamente falando, é ser propositivo: a ética é um gesto poético. Nesse sentido, não tem diferença da estética. A ética é imoral, mas não é amoral. IV. Uma sociedade apenas moral, que despreza a ética em nome da sacralização dos valores, tende ao fascismo. (O fascismo é por excelência a ausência de ética. O fascismo está sempre pronto a se manifestar. Ele aparece em todas as épocas e lugares, sob diversos nomes e disfarces. Temos muitas razões para acreditar que ele jamais deixará de existir, ainda que não se manifeste. O fascismo é um monstro que dormita na base de toda sociedade. Quanto mais profundo é o seu sono, mais chances a sociedade encontra de despertar suas consciências individuais, maiores e mais variadas são as possibilidades de vida livre. E vice-versa.). V. A ética é o exercício da capacidade de amar a liberdade do outro. Não há como afirmar a sua própria liberdade sem desejar a liberdade do outro. Não é possível dizer o que vem primeiro, a minha liberdade ou a liberdade do outro. A minha liberdade só pode começar onde começa a liberdade do outro. (FARIAS, 2014, p. 120-121).

O grande paradoxo que se apresenta à humanidade, principalmente, à cultura ocidental é o lugar que a ética ocupa ao tratar-se sobre a questão do respeito, sendo este, em muitos casos o grande entrave na efetivação de direitos.

4.2 O PODER DIRETIVO: ORIGEM, CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

O contrato de trabalho abrange efeitos específicos que implicam em obrigações do empregador e do empregado, quando esses efeitos estão presentes, ainda que não exista um contrato de trabalho formalizado, a relação de emprego pode ser configurada.

O poder de direção está intimamente vinculado a uma característica fundamental do contrato de trabalho: a subordinação. Como sustenta Nascimento (2004, p. 620) “o poder de direção é um lado e a subordinação é o outro lado da moeda”.

Para a relação de emprego, os principais elementos de empregado são: a pessoa física, a prestação pessoal do serviço (pessoalidade), a continuidade, a subordinação ao empregador e a remuneração (MARTINS, 2016).

Em relação ao empregador, Paulo e Alexandrino (2010, p. 57) afirmam que:

A empresa é comumente conceituada como uma atividade organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços destinados ao mercado, com objetivo e lucro. No âmbito do Direito do Trabalho, assume relevância nesse conceito a assunção do risco da atividade econômica. A empresa deve assumir tanto os resultados positivos quanto os negativos do

empreendimento, não podendo estes últimos ser transferidos ao empregado.

Portanto, empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços.

Em toda relação de emprego existe um poder diretivo do empregador, que faz com que as diretrizes estabelecidas pela empresa sejam seguidas pelo empregado. Como observou Vecchi (2016, p. 371):

[...] a relação de emprego é a relação jurídica obrigacional vista como um processo, nascida do contrato (em sentido não tradicional), travada e desenvolvida entre empregado e empregador. Nesta relação, o empregado (pessoa física) presta ou se obriga a prestar serviços de natureza não eventual, pessoal, com intuito de remuneração e subordinada (sob dependência) ao empregador (pessoa física, jurídica ou entes despersonalizados), o que dirige a prestação dos serviços ou a obrigação de prestar os serviços e o remunera em virtude do trabalho feito e, em certas circunstâncias, pela simples obrigação de prestar trabalho.

A relação de emprego tem natureza jurídica contratual, e os elementos de sua formação àqueles comuns a configuração do contrato individual de trabalho. Para que uma relação de emprego seja configurada são necessários os seguintes elementos:

I. Empregado: para que uma relação de emprego seja configurada é preciso que exista o empregado, que necessariamente terá que ser uma pessoa física, pois a pessoa jurídica não pode ser considerada como empregado. No contrato de trabalho o empregador adquire a força de trabalho do empregado, força de trabalho inerente à sua pessoa humana viva; é a força de trabalho viva que é colocada à disposição do empregador.

II. Empregador: o empregador também deve estar presente para que a relação de emprego seja configurada, podendo ser tanto a pessoa física como jurídica, ou entes despersonalizados que se organizam em empresa e que contratam empregados.

III. Prestação de serviços ou obrigação de prestar serviços: para que a relação de emprego seja configurada deve haver a prestação de serviços ou a obrigação de prestar serviços, que é a força de trabalho do empregado colocada de fato ou em potência à disposição do empregador. Este elemento significa que, em regra, é necessária a prestação efetiva de serviços nos moldes supracitados para caracterizar a relação de emprego. Contudo, pode haver, por meio de declaração negocial, a previsão de uma relação de emprego existente na qual o empregado não apenas se obrigue na prestação de serviços (futuros) embora ainda não prestados. Seria o caso da contratação de um empregado que ficasse a aguardar por um determinado tempo o momento em que o empregador o chamassem para a efetiva prestação de serviços.

IV. Não eventualidade: para que a relação de emprego seja configurada, o trabalho prestado não pode ser caracterizado como eventual, uma vez que a eventualidade descaracterizaria a figura do empregado. Considera-se como ‘eventual’ o trabalho episódico, extraordinário, fortuito, que não há como definir o momento em que será prestado, o período em que acaso será prestado, no qual não esteja presente o compromisso de renovação da

prestação de serviços, bem como, em última análise, em que não esteja vinculado à própria atividade da empresa. A simples intermitência ou transitoriedade não desqualificam, por si só, o contrato de emprego, justamente pelo fato de que a intermitência e a transitoriedade não significam eventualidade.

V. Pessoalidade: para que a relação de emprego seja configurada, o empregado deve prestar serviços pessoalmente, visto que a prestação laboral é uma prestação intuito personae, personalíssima, vinculada de forma inseparável à pessoa do trabalhador.

VI. Remuneração/onerosidade: a relação de emprego possui caráter patrimonial, pois o empregado coloca à disposição do empregador a sua força de trabalho em troca de pagamento, o qual terá para ele, em regra, caráter existencial (aquisição e manutenção de sua própria pessoa). Assim, a relação de emprego é uma relação jurídica bilateral, comutativa (relativamente) e onerosa, na qual há o intuito de remuneração do trabalho prestado ou a prestar.

VII. Subordinação/dependência: a relação de emprego se configura como o vínculo processual em que uma das partes, o empregado, está em situação de dependência/subordinação à outra parte da relação, o empregador (VECHI, 2016, pp. 372-376, grifo nosso).

O poder diretivo do empregador e a consequente subordinação do empregado considerados os elementos essenciais da relação de emprego. Segundo Coutinho (1999, p. 12):

[...] o poder pode ser imposto a partir de uma força coercitiva interna ou externa revelada pela violência, pela capacidade de imposição, pela ameaça de um mal suficientemente dolorido ou desagradável, moral, pecuniário, físico, que leva o indivíduo ou o grupo a abandonar a sua própria vontade e se submeter; de um modo real, potencial ou imaginário. É a força multifacetária, apresentando-se como força jurídica, sempre, porém ligada à represália.

Na relação de emprego, o empregador é quem possui o poder diretivo. A doutrina não tem uma divisão unificada em quanto às formas de manifestação desse poder do empregador, o conteúdo da prestação de serviços do empregado vai ser preenchido com o tempo, devido à continuidade da relação empregatícia, aos acontecimentos sociais, econômicos que ocorrerão ao longo do tempo, e as aptidões do empregado, que irão determinar a organização do trabalho.

O poder de direção do empregador manifesta-se em três modalidades (MARTINS, 2016, pp. 162-166):

Poder disciplinar: no exercício do poder disciplinar, pode o empregador aplicar penalidades ao empregado indisciplinado ou desidioso. As penalidades são: advertência (escrita ou verbal); suspensão (por até 30 dias); e, demissão por justa causa. As penalidades aplicadas pelo empregador são passíveis de revisão via ação judicial, na Justiça do Trabalho, que anulará aquelas que forem injustas ou abusivas.

Poder de controle (fiscalizatório): este é o poder de fiscalização. Admite-se a

revista pessoal no empregado, desde que não cause vexame ou ofensa à integridade moral. Outro fato que se inclui a este poder é a submissão do empregado ao cartão de ponto e ao livro de ponto.

Poder de organizar (regulamentar): é o poder de nortear os rumos da empresa. Algumas legislações possibilitam a participação dos empregados na gestão da empresa. Pode o empregador organizar seu pessoal, editando um regulamento de empresa, ou classificá-lo, criando um plano de carreira, onde as promoções são reguladas pelos critérios de antiguidade e merecimento. Na prática, o poder de organização vislumbra-se na emissão de ordens, que podem ser pessoais (ao empregado) ou gerais (para todos os empregados) (grifo nosso).

O poder de direção do empregador está sujeito aos limites do artigo 483 da CLT, que possibilita ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho.

4.3 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E DIREITOS FUNDAMENTAIS

A subordinação jurídica do empregado ao empregador apresenta-se como principal justificativa afronta a esses direitos, indiretamente. Este fato talvez ocorra pelo fato de que essa subordinação devesse encontrar uma nova significação no século XXI. Nesse sentido, Beltran expressa que:

O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato de trabalho não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é “servo” e o empregador não é “senhor”. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Um dos desafios atuais relativos às relações de emprego tem sido a preservação dos direitos fundamentais do empregado. A legislação não prevê expressamente os limites ao poder diretivo do empregador, fato este que dá margem às intrusões desmesuradas à privacidade do empregado, ainda mais quando facilitadas pelas novas tecnologias da informação.

Uma vez localizado o fundamento de existência do poder diretivo, como manifestação, ou exteriorização da subordinação jurídica do empregado, cumpre, na sequência, observar-se quanto à origem do instituto, a fim de dar continuidade ao estudo, relativo ao alcance deste poder aos dados do empregado.

De acordo com Süsskind, Maranhão e Vianna (1996, p. 243), da subordinação da relação de emprego se extraem os seguintes direitos do empregador: (i) o direito de direção e comando, cabendo-lhe determinar as condições para a utilização concreta da força de trabalho; (ii) o direito de controle, que é o de verificar o exato cumprimento da prestação de trabalho; (iii) o direito de

aplicar penas disciplinares, em caso de inadimplemento de obrigação contratual.

Quanto à origem deste poder, no entanto, verifica-se que a doutrina diverge nesse aspecto, uma vez que a denominada “teoria da propriedade”, relaciona o poder de direção à propriedade privada. Para esta teoria, o empregador, por ser detentor dos meios de produção e do estabelecimento empresarial, comanda e direciona a prestação laboral por ser proprietário. Moraes Filho (1944, p. 123) assim considera:

[...] dentro de seu estabelecimento, é um empregador soberano em suas ordens de serviço. E isso por uma razão muito simples: no regime capitalista, sob o qual nós vivemos, é o patrão o proprietário no seu negócio, julgando-se por isso o senhor do céu e da terra.

De tal forma, se dá a subordinação jurídica do empregado para com o empregador.

4.4 O DIREITO DE PROPRIEDADE DO EMPREGADOR X O DIREITO À PRIVACIDADE DO EMPREGADO

Delgado (2013) conceitua este poder como sendo o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas na figura do empregador, dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

Russomano (1974, pp. 88-89), assevera que a ideia fundamental de dependência hierárquica do trabalhador ante o empresário assenta-se sobre a tese de que a empresa é propriedade de alguém, que a dirige ou administra com amplo poder de deliberação. O risco do negócio, segundo ele, assegura a prerrogativa de ditar ordens.

Interessante notar a esse respeito que Delgado (2013, p. 640) alude a origem desta teoria de fundamentação do poder direutivo à Europa ocidental da primeira metade do século XX, associada à inspiração política autoritária que se destacou naquele período. Segundo ele, a teoria manteve razoável influência após 1945 “em países de experimentação democrática mais rarefeita” e cita como exemplo Brasil, Argentina e México.

Quanto à aplicabilidade de tal teoria no mundo atual, Barros (1994, pp. 554-555) assevera que a tese institucionalista, uma vez assentada no “dever-ser” da empresa comunitária, é programática de direitos, e não condiz com a realidade da

empresa capitalista no mundo atual.

Já a crítica de Delgado (2013, p. 641) com relação a esta teoria é de outra natureza, diz ele:

O institucionalismo não exprime com fidelidade quer a fundamentação, quer o título jurídico do fenômeno do fenômeno do poder intra- empresarial. Trata-se, na verdade de concepção justificadora de certo tipo de situação de poder (uma situação de poder bastante assimétrica e despótica) do que uma concepção explicativa dessa situação. Dissimula a presença da liberdade na relação empregatícia- embora essa liberdade seja-lhe conceitual e distintiva perante as relações de produção anteriormente existentes na história.

Delgado (2013, p. 647) constata que não há no Direito do Trabalho do país regras expressas que regulamentem o fenômeno do poder na empresa. É por vias indiretas que a legislação atual trata do poder empregatício. Dentre elas, pode-se citar o artigo 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, que menciona a prerrogativa do empregador de dirigir a prestação dos serviços.

4.5 ESPÉCIES DE MONITORAMENTO

Hodiernamente o monitoramento e vigilância no ambiente laboral é prática comum, como uma ação do empregador em face ao princípio do patrimônio físico, bem como preocupações relevantes com a propriedade intelectual e ao sigilo industrial, contudo, o estudo deste tema faz-se notar a ausência de legislação específica que regule os atos de monitoramento do empregador, ou seja, cabe nestes casos à indicação/orientação do Poder Judiciário através de jurisprudência, e ainda o estudo dedicado dos operadores do Direito para consolidação da doutrina.

O monitoramento laboral ampara-se nos princípios laborais, princípios constitucionais, como bem informa o constituinte em seu artigo 5º, X, CF/88: “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”.

Existem algumas espécies de monitoramento, sendo necessário discorrer acerca de sua licitude e constitucionalidade conforme a melhor doutrina.

(a) Sistema de vigilância

No tocante ao sistema de vigilância, este é caracterizado por vigilância

interna, através de agentes especializados; que se encontra amparo pela Lei nº 7.102/84 que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelecendo normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e de outras providências.

Neste sentido indica a jurisprudência nos casos de confusão funcional por subordinação direta e pessoalidade, como bem argüiu o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte:

TST - RECURSO DE REVISTA: RR 197005120095040020. DEJT 19/02/2016. EMENTA. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. VIGILANTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA 331, III, do TST. O Tribunal Regional reformou a sentença para reconhecer o vínculo de emprego do autor diretamente com o tomador dos serviços - Banco Santander (Brasil) S.A. - por julgar ilícita a terceirização, uma vez que o empregado, vigilante, teria subordinação direta ao banco, onerosidade e não eventualidade. Consignou estar caracterizada a subordinação direta com o banco tomador, pois o autor "se reportava ao chefe da segurança de nome Lobato, o qual era o empregado [...] Diante desse contexto, a decisão recorrida está em consonância com a exceção prevista na parte final da Súmula 331, III, do TST, a qual dispõe: "Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta." (grifos nossos). Assim, estando a decisão recorrida em consonância com a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte, é inviável a análise de violação dos artigos 5º, II e LIV, da Constituição Federal e 2º e 3º da CLT, e dos arrestos colacionados, nos termos da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 4º, da CLT. [...]

Ou seja, o monitoramento por vigilância interna se torna peculiar com necessidade de exclusiva cautela, principalmente no tocante ao cumprimento dos limites estabelecidos pelo referido enunciado.

Ainda que exercida por terceiro, a empresa deve se comprometer com o bom funcionamento do monitoramento do ambiente laboral, dentro de suas instalações.

(b) Sistema de segurança audiovisual

Nos casos de sistemas de vídeo, encontramos a prática rotineira de instalação de câmeras de segurança, tal ato decorre da efetiva e significativa coleta de informações pertinentes à exclusiva proteção patrimonial da empresa, permitindo, como por exemplo, em casos de furtos e roubos, a identificação do agente.

Imperioso se faz destacar a eficiência deste tipo de monitoramento, tendo em

vista que é sabida a falha na vigilância humana, posto que vigilantes humanos não possuem visão periférica tão extensiva como a de uma câmera de segurança, destacando-se também a possibilidade de gravação em longos períodos de tempo, situação que facilita a comprovação *a posteriori* de situações ocorridas em ambiente de trabalho.

Porém, a instalação de sistema audiovisual em ambiente de trabalho precisa ser analisada quanto a sua necessidade estrita, proporcional à atividade laborativa empenhada pelo obreiro à empresa. A Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão bem leciona em acórdão proferido em 2010 sobre o sistema de vigilância através de câmeras de vídeo mantido em ambiente de trabalho. Em integralidade dispõe-se sua argüição:

TRT-9: 23472008664901 PR 2347-2008-664-9-0-1. EMENTA. TRT- PR-09-03-2010 SISTEMA DE VIGILÂNCIA MANTIDO NO AMBIENTE LABORAL. DANO MORAL. A presença de câmeras de vídeo no ambiente laboral, ao argumento de que o objetivo do sistema de vigilância era tanto preservar as informações dos clientes atendidos pelo call center, como preservar o patrimônio empresarial, já sucumbe pela própria natureza da atividade (atendimento via telefone junto à terminal de computador), não se cogitando, então, de preservação do cliente, mas tão-somente do patrimônio empresarial. Em tese e sem abuso, é legítimo o poder de direção empresarial voltado à vigilância no ambiente de trabalho, desde que justificado por razões de segurança. A lide em análise exige ponderação entre a dignidade da pessoa humana e a segurança do patrimônio empresarial, aqui entendido como o substrato material da empresa e clientela. No entanto, essa ordem axiológica (pessoa humana e patrimônio) não admite ressalva injustificada. A ponderação não se faz em tese, nem de maneira apriorística, o que por certo esbarraria na primazia da dignidade humana. No caso, a escusa absolutória invocada pela ré (exercício regular do poder diretivo para salvaguardar o patrimônio empresarial) não lhe socorre, haja vista que se revelou não apenas desnecessária, como abusiva. Desnecessária, porque a vigilância dos empregados por câmeras enquanto atendem os consumidores via telefone e utilizando terminais de computadores é fator inócuo na segurança daqueles, pois nada obsta que a informação pessoal prestada nesse modo e ambiente seja melhor preservada porque gravada a imagem do trabalhador. Note-se que a discussão não envolve a gravação da conversa telefônica do atendimento no call center, ingerência esta que, em tese e sem abuso, encontraria justificativa. Abusiva, porque, uma vez que não encontra justificativa de ordem fática que a legitime, evidente está que a vigilância, eis que esvaziada no próprio ato de controle de "vigiar e punir" de que já nos alertou FOUCAULT em sua clássica e homônima obra. Uma ingerência tal, voltada mesmo aos mais comezinhos atos implica em franco abuso, que gera dano moral indenizável, justamente porque desarrazoada e violadora da intimidade do trabalhador. A melhor doutrina converge no sentido de que 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) DESDE QUE a instalação em local onde o empregado executa suas atividades seja medida justificada, equilibrada e imprescindível. Não se olvide que, também se repele, aqui, a tentativa de se "coisificar" o homem, posto ser gente e,

como tal, suscetível a sentimentos das mais variadas ordens, inclusive o da humilhação de ver-se obrigado a se expor e ser controlado diariamente pelo sistema de vigilância da ré, a fim de garantir sua própria subsistência. Não sobressai razoável a violação da intimidade para fins de atender a interesse privado ou meramente econômico. A abusividade da reclamada em adentrar invasivamente a privacidade do empregado resultou patente, além de manifestamente desnecessária e em menoscabo à garantia constitucional assegurada. Concessa venia, não há justificativa plausível para a adoção de tal medida em atividades como a da reclamada (call center), nem proporcionalidade ajustada entre a dimensão do vilipêndio à privacidade e a finalidade meramente econômica de proteger o bem patrimonial. Configurado está o dano moral, haja vista que a Carta Constitucional em seu artigo 5º, X, prevê que "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."

Como bem observado, os termos aduzidos pela desembargadora, deve-se analisar através dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade a licitude em monitorar constantemente o empregado em ambiente de trabalho. No caso em tela, a atividade laborativa que desempenha função de *call center* apresentou à medida de direção do empregador de forma excessiva, dando-se por conta que às atividades ali desempenhadas eram de acordo com uma realidade de função meramente mecânica, no sentido que monitorar uma atividade correspondente ao atendimento via telefone junto ao terminal de computador, não era razoável à monitoramento por câmeras de vídeo, revelando-se não apenas desnecessária mas também abusiva.

Vale lembrar que monitorar significa controlar, supervisionar por diversos motivos, estes geralmente ligados à saúde, segurança, meio ambiente, desempenho, produção, otimização do processo produtivo e controle comportamental dos empregados.

No entendimento de Alice Monteiro de Barros, o legislador brasileiro não proíbe em momento algum a fiscalização através de aparelhos audiovisuais, visto esta ser uma “decorrência lógica do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório na avaliação da conduta do empregado”.

Claro que esta linha de raciocínio merece empenhar limitações em razão das fundamentações já abordadas nesta dissertação, estes referentes aos princípios norteadores do Direito do Trabalho que visa sempre proteger a parte hipossuficiente da relação de trabalho, no caso, o obreiro.

Neste sentido, expõem Carlos Junior da Silva e Lourival José de Oliveira em seu artigo “Do monitoramento no ambiente de trabalho com instalação de câmeras”,

os princípios encontrados no grupo do artigo 29 da diretiva 95/46 do Conselho da Europa, sendo estes: finalidade, legitimidade, transparência, necessidade, proporcionalidade, rigor e retenção de dados e por fim, segurança:

NECESSIDADE – o empregador deve verificar se qualquer forma de monitoração é absolutamente necessária para determinado fim. Métodos tradicionais de supervisão, menos intrusivos da privacidade dos indivíduos, devem ser cuidadosamente considerados antes da adoção de qualquer monitoração das comunicações eletrônicas. [...]

FINALIDADE – Os dados devem ser recolhidos para um fim específico, explícito e legítimo, e estes dados não devem ser tratados para qualquer outra finalidade, como monitoração do comportamento do trabalhador;

TRANSPARÊNCIA – O empregador deve abster-se de fazer qualquer monitoração dissimulada do correio eletrônico, exceto em face de lei que PERMITA; [...]

LEGITIMIDADE – O uso dos dados de um trabalhador pelo empregador deve ser feito para fins de interesses legítimos perseguidos por este e não pode violar os direitos fundamentais dos trabalhadores;

PROPORCIONALIDADE – Os dados pessoais abrangidos pela monitoração devem ser adequados, pertinentes e não-excessivos no que se refere ao fim especificado. Este princípio exclui a monitoração geral de cada mensagem de correio eletrônico [sic] e do uso da internet de todo o pessoal, para além do que for necessário para garantir a segurança do sistema. [...] (por exemplo, evitando monitoração automática e contínua);

RIGOR E RETENÇÃO DE DADOS – Quaisquer dados legitimamente guardados não devem ser mantidos para além do tempo que for necessário. Os empregadores devem especificar o período de retenção, não se tendo como normalmente justificado prazo superior a três meses;

SEGURANÇA – O direito de o empregador proteger o sistema contra vírus faz com que a abertura automatizada do correio não seja considera [sic] uma violação do direito do trabalhador à privacidade, DESDE QUE POSTAS EM PRÁTICA SALVAGUARDAS APROPRIADAS (BYRUCHKO JUNIOR, 2006, p. 230-231, grifos do autor).

O monitoramento audiovisual deve seguir os estritos princípios apontados, demonstrando a clara necessidade de monitoramento do ambiente de trabalho, lembrando que este deve sempre ser específico, nunca em linhas gerais, delimitando os locais que justifiquem a finalidade protetiva do monitoramento na medida de sua proporcionalidade para gerar segurança ao ambiente laboral.

Como exemplo contrário as finalidades proporcionais de monitoramento, temos a utilização de câmeras audiovisuais em banheiros, como aduz o seguinte acórdão:

AIRR nº 1926/2003-044-03- 40.6. 3^a T. RELATOR: JUIZ CONVOCADO RICARDO MACHADO. 22/04/2005. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL RECONHECIDO. RATIFICAÇÃO. Nos termos do eg. Regional, revelando-se incontroversa a instalação de equipamentos câmeras de filmagem nas dependências dos banheiros de utilização dos empregados, mais especificamente na porta de entrada dos vasos sanitários e mictórios, tal situação, por si só, gera constrangimento moral e social,

caracterizando o dano moral. [...] Diante desta constatação, não se tem dúvida de que a instalação das aludidas câmaras (sic) configura prática (sic) de **ato lesivo desrespeito à dignidade e intimidade do trabalhador** que gerou constrangimento moral e social, caracterizando o dano. Basta imaginar que, ao ir ao banheiro, a fim de satisfazer suas necessidades fisiológicas, esteja sendo filmado, para conhecimento do patrão e demais interessados. Ainda que seja admitida a culpa da empresa contratada, não há como afastar a responsabilidade patronal, cuja culpa decorre da negligência de não ter monitorado a prestação de serviço contratado. O ato negligente permitiu a instalação de câmaras (sic) (verdadeiras ou falsas, não importa, porque a consequência é a mesma) no ambiente de trabalho do reclamante, provocando, repita-se, constrangimento moral e social, além de ser vexatório. [...]

Em todos os tipos de monitoramentos elencados por esta dissertação, importante se faz discorrer sobre o princípio da transparência, ou seja, a científicação do trabalhador sobre as instalações em ambiente laboral, demonstrando ao obreiro de forma detalhada e minuciosa a finalidade das medidas protetivas elencadas pelo ente patronal, pois é exatamente assim que dispõe o direito civil e o direito do trabalho acerca das características inerentes ao contrato, neste caso, o contrato individual de trabalho, que por esta forma se entende por comutativo, consensual e sinalagmático; vale dizer, as partes têm conhecimento prévio dos deveres e direitos acordados, não podendo haver surpresa -*contrato aleatório*-, recíproco em suas cláusulas, impondo direitos e deveres à ambas as partes, enriquecendo e empobrecendo de forma recíproca e onerosa.

RO Nº 01288-2002-106-03-00. 2^a T. RELATOR: JUIZ JOSÉ MARIA CALDEIRA. PUB. 07 MAIO 2003. EMENTA: DANO MORAL - VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE DO FUNCIONÁRIO. **A instalação de câmera no local de trabalho, com prévia ciência dos empregados, cientes inclusive onde estão, por medida de segurança patrimonial de todos, não ofende o direito à inviolabilidade da intimidade assegurado no inciso X do art. 5º, da Constituição da República.**

RO Nº 00825-2001-008-12-00-9. 3^a T. RELATORA: JUÍZA MARIA DE LOURDES LEIRIA. 26 NOV. 2002. DANO MORAL. VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE. **A instalação de câmera filmadora no local de trabalho, sem comunicação prévia aos empregados**, ainda que se trate de medida de segurança, **ofende o direito** à inviolabilidade da intimidade assegurado no inciso X do art. 5º, da Constituição da República, fazendo incidir a norma insculpida no inciso V do aludido dispositivo constitucional.

(c) Instalação de escutas telefônicas e sistema informativo

Outra modalidade de monitoramento são as instalações de escutas telefônicas, destaca-se por ampla divergência jurisprudencial, no sentido que não se encontra respaldo argumentativo suficiente a sustentar uma situação concreta de

razoável necessidade de gravação do que é discorrido durante a atividade laborativa, sem que isso afronte de alguma forma a intimidade do trabalhador.

Difícil sustentar o deferimento de instalação de escutadas telefônicas, contudo, ainda nos ensinamentos da Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, a medida protetiva que abarca os próprios princípios do ente patronal se justifica com as funções ali empenhadas, bem como o seu nexo a proporcionalidade e razoabilidade.

Questiona-se: instalar aparelhos de captação de áudio poderia ferir de alguma forma alguns princípios constitucionais, tais como o da liberdade de expressão, inviolabilidade do sigilo das comunicações?

É sabido que o empregador é detentor de poder de direção, ou seja, cabe a ele como responsável por sua atividade econômica, estabelecer os métodos de monitoramento que entende lícito dentro de um ambiente de trabalho, no sentido que as conversas pertinentes ocorridas dentro de um ambiente de trabalho, devem ser destinadas apenas a assuntos relacionados à próprias informações de caráter laboral.

Porém na prática nós sabemos que isto acaba se tornando inviável, é incabível pensar que empregados de determinada empresa apenas se comunicarão sobre assuntos pertinentes a sua rotina laboral, ou seja, é necessária uma interpretação das razões sociais e protetivas ao trabalhador no sentido que, apesar do poder de direção pertencer ao empregador, este deve utilizá-lo com limites abraçados pelo princípio da razoabilidade e proporcionalidade, sem que isso fira a intimidade do trabalhador, conforme se vê no acórdão seguinte:

TRT-10 - RECURSO ORDINARIO: RO 1024200300610000 DF 01024-2003-006-10-00-0. EMENTA. [...] 2.DANO MORAL. OBREIRA QUE, OPERANDO TERMINAL TELEFÔNICO, ERA SABEDORA DE QUE AS LIGAÇÕES ALI REALIZADAS ESTAVAM SUJEITAS AO MONITORAMENTO EXTERNO POR SEU SUPERIOR IMEDIATO. COMENTÁRIOS FEITOS, PELO SUPERIOR DA LABORISTA, NO AMBIENTE DE TRABALHO, QUANTO A FATO DA VIA PRIVADA DA OBREIRA, DA QUAL AQUELE SUPERIOR TOMOU CONHECIMENTO AO EXERCER O MONITORAMENTO REFERIDO. O monitoramento externo das ligações realizadas pela obreira que era telefonista atuando no serviço de cobranças é procedimento que pode bem ser justificado como medida de aferição da eficiência dos serviços prestados e de proteção da empresa contra a eventual atuação imprópria dos que realizavam, em nome da empresa demandada, tarefa tão sensível quanto a cobrança extrajudicial. Estando a obreira previamente avisada de que tal monitoramento era

realizado (ainda que de modo randômico), a escuta feita de modo algum pode ser reputada como clandestina. Logo, mesmo que a obreira não tenha sido expressamente proibida de utilizar o sistema telefônico para ligações de interesse pessoal, fazia-o sabedora de que os canais de comunicação utilizados por ela não eram fechados, mas sim abertos. Neste quadro fático, ainda que o superior imediato da obreira tenha tomado conhecimento, por tal monitoramento, de dificuldades financeiras atravessadas, e ainda que tenha comentado tal assunto junto a terceiros (ato reprovável, sob um prisma ético estrito), não se pode deste fato necessariamente extrair tenha a autora sofrido difamação ou graves abalos em sua reputação.

O exemplo da jurisprudência mencionada destaca um caso em que o monitoramento de ligação telefônica se encontra legitimamente viável, com plena licitude de aplicação tendo em vista os fatos proporcionados, sempre de acordo com a realidade estabelecida no ambiente de trabalho, se tornando condizente a estruturação de monitoramento telefônico.

Outro exemplo seria o caso estruturado pela desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, o *call center* não comporta a medida de monitoramento por câmera de vídeo nos casos em que a atividade exercida se depara com mero atendimento telefônico via terminal de computador, em razão de desproporcionalidade de tal aplicação, e caracterização de excessivo abuso de poder de direção pelo empregador, contudo, parece coerente a instalação de monitoramento telefônico, na medida em que a ato protetivo encontra finalidade no controle de informações transmitidas aos clientes.

Vale lembrar que o conteúdo anexado as argumentações aqui aduzidas são de caráter hermenêutico provocatório, com intuito de estimular o leitor a entender o desencadeamento das posições jurisprudenciais que se julgam licitas ao assunto de monitoramento e vigilância em ambiente de trabalho. Demonstrados os atos unilaterais por parte do empregador em face ao princípio da proteção patrimonial, estes poderão ser questionados judicialmente pelo obreiro, contudo, há também outra maneira de se atingir a medida protetiva desejada pelo empregador, sendo esta a provocação do ente jurisdicional à medida que se pleiteia uma autorização judicial, como são os casos de instalação de escuta telefônica em ambiente trabalho por ato deferido pelo juiz.

Diferente do que se entende cabível quanto à vedação de instalação de escutas telefônicas (salvo em caso de autorização judicial), o monitoramento através de sistema informativo, ou seja, e-mails, internet, arquivos, entende-se pertinente nos casos em que há à utilização de e-mails corporativos, estes específicos

disponibilizados pela empresa.

Reitera-se tal entendimento no tocante à própria propriedade utilizada pelo empregado ser pertencente ao empregador, tanto o equipamento quanto os softwares. Desta forma, a justificativa parece plausível tanto ao monitoramento do conteúdo exclusivo de e-mail do empregador, como também a restrição de acesso à internet a sites não pertinentes ao bom desenvolvimento das funções laborativas destinadas aos empregados, tanto é justificável que não seria adequado o empregador responder por possíveis danos ocasionados por visitação a sites não pertinentes pelo empregado:

TRT-9: 3058200513905 PR 3058-2005-13-9-0-5. EMENTA. TRT- PR-16-10-2007 JUSTA CAUSA. ENDEREÇO ELETRÔNICO PARTICULAR (E-MAIL). MONITORAMENTO PELO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE. Evidente que o empregado, ao receber uma caixa de e-mail de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, podendo o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, o que não se justifica em se tratando de e-mail pessoal e particular, pois nesta hipótese o direito à intimidade protege a vida privada do empregado, salvaguardando um espaço íntimo não passível de intromissões ilícitas externas (art. 5º, X, CF), inclusive por parte de seu empregador. A prova obtida nessa situação é ilícita (art. 5º, LVI, CF).

Como bem dispõe o Desembargador Luiz Celso Napp, o uso de correio eletrônico corporativo não tem razoável expectativa de privacidade, pois a finalidade à que se destina a criação do respectivo e-mail se trata exclusivamente para fins laborais elencados pelo poder de direção da entidade patronal. Por este motivo, corolário lógico a evidencia de violação a intimidade nos casos de monitoramento em e-mail pessoal, este não vinculado ao poder de direção do empregador em respeito aos ditames constitucionais estabelecidos pela Carta Magna de 1988.

Conforme já exposto nesta dissertação, traz-se o posicionamento do Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros quanto à interceptação patronal de comunicação e monitoramento não informado ao empregado.

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO: RO 6914820135020 SP 00006914820135020011 A28. EMENTA. SKYPE. INTERCEPTAÇÃO PATRONAL DE COMUNICAÇÃO. MONITORAMENTO NÃO INFORMADO AOS EMPREGADOS. PROVA ILEGAL. JUSTA CAUSA INSUBSTANTE. A jurisprudência vem entendendo que os softwares oferecidos pelo empregador para o serviço ou para facilitar a comunicação entre os empregados na execução dos trabalhos, configuram ferramentas de trabalho e, assim, sua fiscalização não incide nas hipóteses dos incisos X e XII do art. 5º da CF. Todavia, o

monitoramento dessas ferramentas em prol dos interesses negociais só pode ser feito desde que os empregados sejam prévia e expressamente cientificados. Incontroversas, in casu, a autoria do diálogo via SKYPE pela reclamante, e a apropriação deliberada do conteúdo pela reclamada.. A análise do caso comprehende: a uma, a questão da legitimidade e legalidade do acesso patronal ao conteúdo do diálogo travado pela empregada com sua colega, em meio eletrônico; a duas, se reconhecido esse direito, em que medida o conteúdo da mensagem, em si, configura falta grave a teor do art. 482 da CLT. Incumbia à ré provar, por documento, que seus empregados foram prévia e expressamente cientificados dos limites de utilização no trabalho e que seu conteúdo seria fiscalizado pela empresa, e desse ônus não se desincumbiu. O direito de propriedade, por si só, não é fundamento para o controle ilimitado pelo empregador sob pena de chegar ao absurdo de aceitar câmeras ocultas ou escutas no ambiente de trabalho, transformando a empresa num permanente reality show. A solução está em contemplar os direitos do empregador e dos empregados, assegurando àqueles a limitação do uso do meio eletrônico através de regras explícitas, e exercer o monitoramento através de programas rastreadores que vedem acesso a sites indesejados que ponham em risco a empresa. Já aos empregados, a garantia de ciência plena das regras de uso dos sistemas, e do respeito à sua privacidade e intimidade, não se justificando que o conteúdo de toda comunicação por meio eletrônico esteja aberto à espionagem ou curiosidade patronal. É simplista a idéia de que por ser ferramenta de trabalho o computador e aplicativos diversos incluindo a internet estão franqueados ao controle de conteúdo pelo empregador. Óbvio que fiscalizar o uso de um martelo, ou de um EPI não é o mesmo que interceptar e ler o conteúdo de uma mensagem. E é da compreensão dessa brutal diferença que se deve partir, assegurando ao trabalhador o respeito à sua privacidade e intimidade quanto a eventuais desabafos ou conversas que faça na rede, sob pena de se instaurar um universo de espionagem, opressão e delação. Os trabalhadores relacionam-se com seus colegas, mantêm conversas e diálogos pessoais e íntimos, fazem desabafos, riem, queixam-se ou magoam-se com superiores ou clientes, porque isto é da natureza humana. Não é razoável esperar que desde que põem o pé na empresa devam converter-se em autômatos, reprimam seus sentimentos e se neguem a qualquer tipo de comunicação por todos os meios existentes, num mundo orwelliano de medo e vigilância permanente. Ao contrário, com os avanços tecnológicos, os trabalhadores vêm se libertando, em parte, dos ambientes opressivos que marcaram o desenvolvimento industrial, e novos métodos de gestão de pessoal vêm sendo implementados de modo a assegurar ambientes de trabalho sadios.

Assim, improvado pela ré, que científicou expressa e previamente seus empregados de que haveria monitoramento da utilização do Skype, não poderia ter adentrado ao seu conteúdo, incidindo em violação da privacidade, vedada pelo disposto no art. 5º, X e XII, da CF. E a prova assim colhida é inválida, não se prestando à finalidade almejada pela ré, Isto já ensejaria a convolação da rescisão em dispensa injusta. Não bastasse, o próprio conteúdo do e-mail afasta qualquer possibilidade de justa causa, já que a reclamante não fez mais que desabafos diante da situação que encontrou no estoque, valendo lembrar que a reclamada extinguira o estabelecimento e estava em processo de instalação em outro local, sendo normal a instabilidade momentânea entre os empregados, até que as coisas se acomodassem. E a linguagem irreverente é própria da conversa livre entre trabalhadores, mormente não tendo a reclamante a menor ciência de que estava sendo espionada pelo empregador. Recurso provido para julgar insubsistente a justa causa.

(d) Revista íntima e pessoal

Demonstrada a conceituação e o posicionamento da jurisprudência quanto ao monitoramento de sistemas de informática, temos também o monitoramento e vigilância através de revistas íntimas e pessoais. É mister destacar que a revista íntima se difere de revista pessoal, tendo em vista que a revista íntima viola o direito íntimo do empregado (direitos de personalidade), enquanto a revista pessoal não há contato físico, exercendo-se de modo impessoal, não abusivo e generalizado, por exemplo, bolsas e pertences do empregado, o qual é escolhido de forma aleatória.

Neste sentido, em 2016 foi sancionada a Lei n.º 13.271 de 15 de abril de 2016, que dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Contudo, tal disposição trata apenas de revistas intimidas direcionadas as mulheres, ou seja, não faz qualquer menção a proteção das pessoas do sexo masculino.

O professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia comenta a constitucionalidade do respectivo texto de lei, afirmando que “A norma legal não deveria restringir a proteção considerando o sexo da pessoa. Portanto, o mais adequado seria corrigir a apontada desigualdade, estendendo a proibição de revista íntima a todas as pessoas, independente do sexo”.

Explica ainda o referido professor, que apesar do empregador possuir o poder diretivo, tal poder, é limitado para que não haja qualquer tipo de violação aos direitos constitucionais do trabalho, leia-se, proteção à revista íntima. Sendo vedada toda e qualquer violação de direitos de personalidade.

O professor ainda cita que o artigo 187 do Código Civil de 2002 e o artigo 8.º, parágrafo único, da CLT, como mecanismos legais para inibir os excessos.

Ou seja, para os trabalhadores - *gênero masculino*-, continua a orientação jurisprudencial sobre os atos lícitos e ilícitos dentro do ambiente laboral, desta forma, bem pontua o professor Gustavo Garcia ao trazer a solução da matéria em epígrafe ao direito comum, pois além de permitida tal conduta pela CLT - *compatível com os princípios fundamentais que norteiam o Direito do Trabalho*- ainda corresponde à conduta antijurídica, autorizando assim a violação de diversos direitos de personalidade.

Sem prejuízo, a doutrina majoritária entende pela possibilidade de revista

pessoal, porém tal divergência encontra-se não na possibilidade, mas sim no modo como são conduzidas as respectivas revistas. Nesta seara, como já amplamente reiterado, ampara-se o trabalhador no princípio da proteção, aqui no sentido de evitar à discriminação e a violação a intimidade e a privacidade do trabalhador.

A jurisprudência e a doutrina se posicionam no sentido que as revistas devem ocorrer de forma discreta e sistemática, ou seja, sem exibição vexatória ou qualquer tipo de procedimento que indique uma conduta a algum trabalhador específico, por isso, indica-se até mesmo a revista condicionada à presença de acompanhante, podendo ser inclusive coletiva.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 6908420115090093 (TST). DATA DE PUBLICAÇÃO: 06/06/2014. EMENTA: RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL. O quadro fático delineado pelo Tribunal Regional demonstra a existência de revista pessoal nos empregados, sem o contato físico, bem como que tal prática se dava de forma generalizada. Ressalvo meu posicionamento de que a revista - íntima ou não -, viola a dignidade da pessoa humana e a intimidade do trabalhador. Contudo, acompanho o entendimento da SBDI-1 desta Corte no sentido de que a revista pessoal (sem contato físico) não afronta a intimidade, a dignidade e a honra. Indevida, portanto, a indenização por dano moral. Recurso de revista de que não se conhece.

Como bem pontuou o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, da 7ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento da SBDI-1 da corte superior entende que a revista pessoal sem contato físico não afronta a intimidade, a dignidade e a honra, conforme anteriormente conceituado na lição do professor Gustavo Garcia.

Existe de fato uma diferenciação entre a revista com contato físico, que se caracteriza como revista íntima, e a revista sem contato físico, é caracterizada como revista pessoal, a qual é aceita pela jurisprudência como conduta licita em razão da pretensão em preservar o patrimônio do empregador e do ambiente de trabalho. Assim coloca o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte em acórdão recente de 2015:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 9447020135050102 (TST). DATA DE PUBLICAÇÃO: 12/06/2015. EMENTA: RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. REVISTA PESSOAL. DETECTOR DE METAIS. Não há como acolher-se a pretensão de indenização por danos morais. Com efeito, o uso do detector de metal é apenas um procedimento impessoal destinado a preservar, de forma válida, a incolumidade do patrimônio do empregador e do meio ambiente do trabalho, na forma do artigo 932, III, do Código Civil de 2002, como também, em razão da segurança pública no Brasil, uma prática socialmente tolerada, se não desejada, nos mais variados ambientes, desde bancos, aeroportos e repartições públicas até grandes eventos musicais e partidas

de futebol. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido.

O uso de detector de metal também é um procedimento impessoal que visa preservar, de forma eficaz, a segurança do patrimônio do empregador, trata-se de uma modalidade de revista pessoal que é amplamente aceita pela jurisprudência.

Em uma notícia publicada no site do Tribunal Superior do Trabalho em 27 de agosto de 2015, o coordenador de segurança de um órgão público federal em Brasília, Jair Pereira, diz que os sistemas eletrônicos adotados pela instituição permitem a identificação tanto de produtos furtados quanto de objetos perigosos.

Ainda nesta seara, expõe-se o especialista em Direito do Trabalho e consultor jurídico da Fecomércio, Eduardo Pragmático Filho:

A revista, ela é possível, mas ela deve ser uma revista impessoal, deve ser combinada previamente. Deve ser prevista em algum acordo coletivo ou convenção coletiva ou em algum regulamento da empresa dizendo que pode haver a revista. A empresa, ela sempre deve utilizar o meio mais alternativo possível. Mas, se não puder, se não tiver um jeito, aquela revista deve ser feita de forma superficial, de forma impessoal, mas nada que atinja a dignidade dos trabalhadores.

<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2015/08/28/conheca-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho>

Neste sentido, explica o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Cláudio Brandão:

A revista íntima, por sua vez, é aquela que envolve contato corporal do empregado. Isso tem apalpação, toques, abertura de roupas. Quando expõe a sua intimidade, o Tribunal entende que não está dentro desse poder de comando do empregador e, portanto, não é válida a revista chamada íntima. Todas as situações em que o empregado tem atingida sua intimidade, num caso específico como este, ele pode vir à Justiça pleitear a reparação por dano. Se o fato foi comprovado, o juiz arbitrará a reparação para esse caso de dano moral.

Ou seja, as empresas estão devidamente autorizadas a efetivar a revista aos seus empregados, bem como, a praticar a vigilância do ambiente laboral. Contudo, sem violar os direitos e garantias dos mesmos, principalmente, através da revista íntima que envolta o toque, vez que, viola a intimidade do empregado.

5 MISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

5.1 HISTORICIDADE DO ÓRGÃO

No Brasil, o Ministério Público do Trabalho surgiu com a Justiça do Trabalho, na edição do Decreto nº 16.027/23, que criou o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), órgão vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

Unido ao Conselho Nacional do Trabalho, atuavam o Procurador-Geral e Procuradores Adjuntos, os quais emitiam pareceres nos processos em andamento perante aquele órgão.

Posteriormente, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado junto ao Conselho Nacional do Trabalho, sendo que seus Procuradores davam assessoria ao mesmo.

Com a edição do Decreto legislativo 19.667/31, foi instituído o Departamento Nacional do Trabalho, que era subordinado ao Ministério, onde trabalhava um Procurador-Geral.

A partir de 1932, as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas passaram a funcionar no âmbito do Ministério do Trabalho objetivando a solução de conflitos coletivos de trabalho.

A Justiça do Trabalho foi criada em 1934, órgão que pertencia ao Poder Executivo, continuando, ainda em 1937, como órgão administrativo. Sua organização ocorreu mediante a edição do decreto-lei nº 1237/39, que a dividiu em três instâncias administrativas, quais sejam: a) Juntas de conciliação e julgamento (1^a instância); b) Conselhos Regionais do Trabalho (2^a instância) e Conselho Nacional do Trabalho (3^a instância).

O Conselho Nacional do Trabalho era dividido em duas câmaras (da Justiça do Trabalho e da Previdência Social) e, em cada uma delas, atuava um Procurador-Geral.

Nos Conselhos Regionais do Trabalho atuavam Procuradores Regionais. As atribuições da Procuradoria do Trabalho foram estipuladas pelo Decreto-lei nº 1.237/39.

Após, o Decreto-lei nº 1.346/39 trouxe a Procuradoria do Trabalho como Órgão de coordenação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 1940, a nomenclatura foi alterada para Procuradoria da Justiça do Trabalho, com publicação do Decreto-lei 2.852/40.

As principais funções da Procuradoria da Justiça do Trabalho estavam relacionadas à defesa do interesse público, emissão de pareceres, participação de sessões de julgamento, elaboração de recursos em face das decisões proferidas, ajuizamento de dissídios coletivos em caso de greve, dentre outras.

Com a normatização da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/43), havia uma disposição expressa sobre o Ministério Público do Trabalho, que, entretanto, ainda se encontrava vinculado ao Poder Executivo. Suas funções estavam atreladas à observância da Constituição Federal, das leis e demais atos dos poderes públicos, na esfera de suas atribuições.

No entanto, o ingresso o cargo de Procurador do Trabalho, não era através de concurso público, era tido como exigência a formação como bacharel em ciências jurídicas e o exercício, por dois anos ou mais do cargo de Magistratura, de Ministério Público ou advocacia (artigo 744 da CLT).

Com a edição da Lei 1.341/51 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), o ingresso na carreira passou a acontecer através de aprovação em concurso público.

É importante ressaltar que, após a edição da Lei 1.341/51, o Ministério Público da União passou a ser integrado pelos Ministérios Públicos do Trabalho, Federal, Eleitoral e Militar.

A CLT estabelece a distribuição da Procuradoria da Justiça do Trabalho pelo país, bem como estipulava as atribuições correspondentes da Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 trouxe uma nova abordagem ao Ministério Público do Trabalho, como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, totalmente desvinculado do Poder Executivo.

O que fora ótimo, pois dissociou, efetivamente, o MPT da função específica de parecerista (órgão interveniente) até então prevalecente em prol da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127).

Elevou-se, então, ao *Parquet* do ramo Trabalhista a atribuição investigatória das lesões de caráter metaindividual² no âmbito das relações de trabalho que, se comprovadas, devem culminar com a celebração de termo de ajustamento de conduta (atuação extrajudicial) ou, então, com o ajuizamento de ação civil pública para correção da lesão perpetrada (atuação judicial). Aos Membros do Órgão Ministerial foram asseguradas autonomia funcional e administrativa (§ 2º do artigo 127 da CFRB/88).

Enfim, foi editada a Lei Complementar 75/93 (Estatuto ou Lei Orgânica do Ministério Público da União) para regular a matéria em sede infraconstitucional, prevendo- se, então, a divisão do Ministério Público da União em Ministérios Públicos do Trabalho, Federal, Eleitoral e Militar.

Tendo em vista, tratar-se de norma específica, houve a revogação tácita dos capítulos I a III, inseridos no Título IX, correspondentes aos artigos 736 a 762 da CLT.

Sendo então definidas as atribuições do Ministério Público do Trabalho, na alçada judicial, os quais também podem intervir, nos processos judiciais, na qualidade de parte (órgão agente) ou de “*custos legis*” ou fiscal da lei (órgão interveniente), constando-as elencadas no artigo 83 da Lei Complementar 75/93.

5.2 CONCEITO E PREVISÃO LEGAL

A partir da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público torna-se instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, totalmente desvinculado do Poder Executivo, a quem foi atribuída a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, artigo 127).

A Instituição do Ministério Público encontra previsão expressa na Seção I do Capítulo IV do Título IV da Constituição Federal de 1988 (artigos 127 a 130-A).

A Lei Complementar 75/93 (Estatuto ou Lei Orgânica do Ministério Público da União) regulamentou a forma, bem como, a divisão daquele Órgão em Ministérios Públicos do Trabalho, Federal, Eleitoral e Militar, que atuam, especificamente, em suas matérias.

² Lesões de natureza transindividual ou supra-individual, que são espécies os danos a direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos e que exsurgem, direta ou indiretamente, das relações de trabalho

5.3 ATRIBUIÇÕES

As atribuições do Ministério Público do Trabalho na seara judicial encontram-se elencadas no artigo 83 da Lei Complementar 75/93, podendo agir, nos processos judiciais, na qualidade de parte (órgão agente), ou, ainda, como “*custos legis*” ou fiscal da lei (órgão interveniente).

Entende-se pela expressão “órgão interveniente” ou “*custos legis*” a forma pela qual se analisa a intervenção do Ministério Público na esfera judicial, através da emissão de pareceres, tanto nos casos em que a lei disponha expressamente, ou, então, quando o interesse público ou o juízo assim entender necessária a manifestação do “*Parquet*”.

Conforme ensinamentos de Leite (2006, pp. 124 e 127-128):

Atuando como custos legis, isto é, como fiscal da lei, o Ministério Público do Trabalho age, não como autor ou réu mas sim como órgão interveniente.

A tradicional expressão “fiscal da lei” está a merecer uma nova reflexão, na medida em que a atual Carta Magna define o MP como defensor da ordem jurídica, é dizer, no ordenamento jurídico que, como é sabido, abrange as leis, os princípios, os costumes, os valores e objetivos fundamentais da República.

(...)

Assim, a elaboração de parecer circunstanciado do Ministério Público do Trabalho será obrigatória nos dissídios individuais em que figurem, como partes ou interessados, crianças, adolescentes, incapazes e índios; nas ações civis públicas, quando não ajuizadas pelo próprio Ministério Público (Lei n. 7.347/85, art. 5º, § 1º); nos mandados de segurança (Lei n. 1.533/51, art. 10); nos dissídios coletivos, em caso de greve que possa acarretar lesão ao interesse público; nas ações de competência originária dos Tribunais, quando houver previsão regimental expressa; nos pedidos de sequestro formulados em procedimentos relativos a precatórios (CPC, art. 731); quando houver solicitação expressa do juiz ou Relator e o órgão do “*Parquet*” entender relevante a sua intervenção.

De outra forma, a expressão “órgão agente” destina-se ao fato de o Ministério Público atuar, em regra, como autor das ações coletivas para defesa dos direitos transindividuais, podendo, também, constar no polo passivo da demanda, conforme ensina o mesmo autor:

Dentre as principais ações utilizadas pelo Ministério Público do Trabalho destacam-se a ação civil pública, a ação civil coletiva, a ação anulatória de cláusulas de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva, a ação rescisória (CPC, art. 487, III) e o dissídio coletivo no caso de greve em atividades essenciais lesivas ao interesse público.

O Ministério Público do Trabalho poderá atuar também como órgão agente quando interpuser recurso das decisões da Justiça do Trabalho (inciso VI do referido art. 83) nos processos em que figurou como autor ou réu.

(...)

A interpretação extensiva deste dispositivo consolidado autoriza a ilação de que o Ministério Público do Trabalho também poderá atuar no pólo passivo da ação. Basta imaginar o inquérito judicial para apuração de falta grave ou ação de consignação em pagamento ajuizada pelo empregador em face do menor que não disponha de representantes legais (LEITE, 2006, p. 120)

Também se entende por atuação a título de órgão agente aquela realizada pelo Ministério Público, na esfera extrajudicial, se comprovado o dano de natureza difusa, coletiva ou individual homogênea caráter metaindividual, ocasião em que o MPT como “*Parquet*” irá propor a celebração de termo de compromisso de ajustamento de conduta no curso do procedimento investigatório ou inquérito civil.

As cláusulas previstas pelos termos de ajustes de conduta abrangem as seguintes áreas temáticas de atuação do Ministério Público do Trabalho, as quais são referentes às relações de trabalho, a saber: trabalho infantil, discriminação nas relações de trabalho, trabalho escravo, meio ambiente do trabalho, fraudes à relação de emprego, fraudes à Administração Pública, trabalho portuário e aquaviário e liberdade sindical.

5.4 PRINCÍPIOS NORTEADORES

São estipulados como princípios institucionais do Ministério Público, que tem como alicerce constitucional: a unidade, indivisibilidade e independência funcional.

O princípio da unidade significa que, para que haja a defesa da ordem jurídica, do regime democrático de direito e dos interesses sociais indisponíveis, todos os órgãos que pertencem ao MPT deverão atuar de forma única, com o objetivo comum de atingir as finalidades institucionais.

Necessário constar, que os Membros integram um só órgão, sob a direção do Procurador-Geral, porém, vale ressaltar que a unidade existirá dentro de cada ramo do Ministério Público.

O princípio da indivisibilidade significa que os Membros do MP não estão vinculados aos processos em que atuam, podendo estes ser substituídos uns pelos outros, observando-se as regras legais, tanto na esfera extrajudicial quanto judicial, na qualidade de parte ou de fiscal da lei (“*custos legis*”).

A unidade é traduzida como o princípio que pressupõe a existência da unidade institucional, ou seja, único é o órgão e não o membro.

Conforme ensina Leite (2006, p. 51):

O princípio da indivisibilidade, segundo pensamos, abarca tanto a função de órgão agente quanto a de órgão interveniente. É dizer, no exercício de ambas as funções institucionais, seja no processo ou fora dele, ao órgão do Ministério Público não é permitido agir de forma parcial, uma vez que a sua destinação constitucional consiste sempre em defender o ordenamento jurídico, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

O princípio da independência funcional significa que o Ministério Público não se encontra sujeito a quaisquer dos Poderes, atuando sem qualquer dependência no exercício de suas funções, estando subordinado à Constituição e às leis em vigor no país, sem prejuízo das normas internacionais que o Brasil seja signatário.

Além dos princípios constitucionais explícitos, a doutrina elenca outro reconhecido implicitamente e intitulado como princípio do Promotor Natural, através do qual não é permitido à sociedade escolher qual Promotor ou Procurador atuará em determinada situação, submetendo-se às regras legais e normativas para distribuição de determinado feito.

5.5 COORDENADORIAS TEMÁTICAS

As coordenadorias temáticas têm um papel específico a ser desempenhado em diversas áreas interligadas ao direito do trabalho.

Nos anos 90, houve uma ampla valorização dos direitos sociais, estes entendidos como espécie dos direitos fundamentais, consolidando-se, então, o processo de redemocratização do Estado que teve reflexos, por lógico, nas relações trabalhistas.

Com a Constituição Federal de 1988, houve uma mudança substancial no que diz respeito ao papel do Ministério Público do Trabalho, inserindo-se, então, a figura do órgão agente em adição à atuação como órgão interveniente e parecerista.

Neste sentido, o “*Parquet*” passou, a atuar em questões que envolvessem os direitos metaindividuais dos trabalhadores de forma ativa, através da celebração de termos de compromisso de ajustamento de conduta ou, então, mediante o ajuizamento de ações civis públicas em caso de recusa à correção aos danos ali causados.

Ao Ministério Público do Trabalho foi atribuído o papel de defensor da ordem jurídica, dos interesses sociais e individuais indisponíveis e, para o exercício de tal atividade, foi convencionado com seus Membros, a garantia da independência

funcional, para que pudessem intervir e punir as empresas, sem intervenções hierárquicas.

Com a edição das Leis 7.347/85 e 8.078/90, criou-se o sistema de tutela coletiva em defesa dos interesses metaindividuals, aí compreendidas as três espécies, quais sejam: direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Posteriormente, tendo em vista a edição da Lei Orgânica do Ministério Público da União (LOMPU), destinou-se ao “*Parquet*” à defesa dos interesses transindividuais dos trabalhadores, citando-se, dentre as hipóteses de atuação, a propositura de ação civil pública para defesa dos interesses coletivos quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Bem como a celebração de termo De compromisso de ajustamento de conduta para a devida adequação da conduta lesiva do ofensor/empregador, as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses de menores, incapazes, decorrentes das relações de trabalho, a 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; a propositura de dissídio coletivo para defesa da ordem jurídica ou quando o interesse público assim o exigir; a promoção de mandado de injunção quando a competência for da Justiça do Trabalho; a atuação como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho, sem prejuízo da defesa dos interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos previstos no artigo 6º, inciso VII da LC 75/93.

As principais metas de atuação institucional do Ministério Público do Trabalho foram identificadas com base nas convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que integram sua declaração de princípios fundamentais de Direito do Trabalho, transcrevendo-se brilhante texto a respeito do assunto:

- 1) a erradicação do trabalho escravo e degradante; 2) a erradicação do trabalho infantil e a proteção do trabalho do adolescente; 3) o combate à discriminação nas relações de trabalho; 4) a defesa da saúde do trabalhador e de um meio ambiente de trabalho sadio; 5) o combate às fraudes nas relações de trabalho; e 6) o combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública.

Hodiernamente as metas se mostram atuais e se coadunam com a realidade brasileira como, também, fazem parte de um programa global de erradicação das desigualdades sociais, idealizado pela Organização Internacional do Trabalho.

Em junho de 2001, a OIT, também visando à priorização de atuação, classificou suas 183 Convenções em 14 categorias, das quais se destacam as fundamentais e prioritárias.

Foram classificadas como fundamentais as Convenções 29 - trabalho forçado (1939); 87 – liberdade sindical e direito de sindicalização (1948); 98 – direito de sindicalização e negociação coletiva (1949); 100 – igualdade de remuneração (1951); 105 - trabalho forçado (1957); 111 - discriminação no emprego (1958); 138- idade mínima (1973); 182 – piores formas de trabalho infantil (1999). Essas Convenções integram a Declaração de Princípios Fundamentais de Direito do Trabalho da OIT.

Por sua vez, foram classificadas como prioritárias as Convenções: 144 – consulta tripartite com a finalidade de atuação uniforme, coordenada, estratégica e prioritária no que tange ao alcance das metas institucionais estipuladas, criaram-se as Coordenadorias Nacionais no âmbito do “Parquet” Laboral, em total harmonia e sem colidir de qualquer forma com o princípio da independência funcional.

As Coordenadorias Temáticas existentes no Ministério Público do Trabalho, quais sejam:

Coordinfânci – Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (criada pela Portaria PGT n. 299, de 10 de novembro de 2.000);

Conaete – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (criada pela Portaria PGT n. 231, de 12 de setembro de 2.002);

Coordigualdade - Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (criada pela Portaria PGT n. 273, de 28 de outubro de 2.002);

Conafret - Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (criada pela Portaria PGT n. 386, de 30 de setembro de 2.003);

Conap – Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (criada pela Portaria PGT n. 409, de 13 de outubro de 2.003);

Codemat – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (criada pela Portaria PGT n. 410, de 13 de outubro de 2.003).

Conatpa - Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

(criada pela Portaria PGT n. 385, de 30 de setembro de 2.003, alterada pela Portaria PGT n. 589/2005).

Conalis – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (criada pela Portaria 211, de 28/05/2009).

É importante mencionar, ainda, a existência de três Coordenadorias de apoio à Procuradoria-Geral do Trabalho, transcrevendo-se, neste sentido:

Existem, ainda, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, três coordenadorias de apoio à Procuradoria-Geral do Trabalho, que têm a função de contribuir para o resultado das coordenadorias nacionais. Por abrangerem área de atuação relacionada com a atividade-meio ou não definida como meta prioritária institucional, sua conformação não é nacional e sua composição atende a necessidades específicas, dependendo da demanda. São elas: a Coordenadoria de Assuntos Internacionais (Coint), cujo objetivo é fazer contato com organismos internacionais, em especial com a Organização Internacional do Trabalho (OIT); a Coordenadoria de Recursos Judiciais (CRJ), cujo objetivo é acompanhar todos os recursos e atuar nos Tribunais Superiores em Brasília; e a Coordenadoria de Dissídios Coletivos (CDC), cujo objetivo é acompanhar os dissídios coletivos e ações anulatórias de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho.

As reuniões dos representantes de cada uma das Coordenadorias Nacionais temáticas ocorrem, pelo menos, duas vezes ao ano, preferencialmente, uma em cada semestre, para discussão de assuntos que necessitem de entendimento uniforme perante a Instituição. O objetivo principal é deliberar, através de propostas de encaminhamento, acerca da diretriz de atuação nacional, na esfera da respectiva coordenadoria temática, a respeito de determinado assunto específico colocado em pauta para votação. Tais “orientações” extraídas das votações dos representantes nacionais das Coordenadorias Temáticas realizadas durante as reuniões nacionais não possuem, todavia, natureza vinculativa, considerando o princípio da independência funcional de seus Membros (artigo 127, parágrafo único da Constituição Federal).

A Coordigualdade - Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, instituída em 28 de outubro de 2002, por meio da Portaria PGT nQ 273, a Coordigualdade atua na definição de estratégias coordenadas e integradas no combate à exclusão social, à discriminação no trabalho, à violação da intimidade do trabalhador.

A coordenadoria desenvolve o programa de promoção de igualdade de oportunidade para todos. Cujo objetivo é promover o questionamento dos procedimentos organizacionais de contratação e ascensão funcional de empresas

de portes médio e grande, com a intenção de combater a discriminação racial e de gênero no âmbito das relações de trabalho, do assédio moral e dos instrumentos de seu combate, para prevenir e reduzir o assédio moral no ambiente de trabalho, através de termos de compromisso de ajustamento de conduta, para as empresas as quais são consideradas ofensores de tais direitos e garantias constitucionais.

5.6 TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

(a) Conceito e Natureza Jurídica

O Termo de compromisso de ajustamento de Conduta é um meio alternativo de solução extrajudicial de conflitos, tendo em vista que, uma vez proposto, espera-se que o compromissário compromitente cumpra as exigências estabelecidas pelo legitimado-compromitente; do contrário, a possibilidade extrajudicial não se exaure, não se finda, tendo em vista a possibilidade de ingressar em juízo visando a execução do termo.

A legitimidade ativa para propor a execução do título de crédito extrajudicial consubstanciado nos termos do TAC também está prevista na Lei Especial da ação civil pública, ex vi do art. 5º, incisos I a V e o seu § 6º, da Lei de Ação Civil Pública (LACP - Lei nº 7.347/85) combinado com o art. 82 do Código de Defesa do Consumidor.

O TCAC foi inicialmente previsto no art. 211 do Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei nº 8.069/1989, já como um instrumento híbrido, com efeitos nas esferas cível, penal e administrativa.

O TAC não é uma transação pura e simples, pois não envolve direito material controvertido que possibilite às partes acordar dentro de seus interesses próprios, pois dispõem titularidade do conteúdo processual e material objeto da lide, sendo uma "transação especial", pois abarca como objeto a indisponibilidade dos direitos transindividuais, ou seja, não há identidade pessoal entre os legitimados, titulares do direito material, característica própria de disponibilidade de direito material próprio.

Na seara penal, a Lei de Crimes Ambientais fez uso do instituto, condicionando a transação penal à composição do dano na esfera cível – salvo em

caso de comprovada impossibilidade, conforme consta do art. 27 da Lei nº 9.605/1998.

Vale mencionar que a transação penal a que se refere também se encontra prevista no art. 74 da Lei nº 9.099/1995 – dos Juizados Especiais, para delitos de menor potencial ofensivo.

Agora, pode ser afirmar que trata-se de uma transação especial tendo em vista que o TAC tem natureza jurídica de ato jurídico administrativo bilateral em relação à vontade das partes e unilateral em relação à onerosidade das obrigações nele assumidas; simples ou complexo, dependendo se a eficácia está condicionada ou não à homologação do Conselho Superior do Ministério Público, visando à resolução de violação de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

O ilustre José dos Santos Carvalho Filho resume que: "a natureza jurídica do instituto é, pois, a de ato jurídico unilateral quanto à manifestação volitiva, e bilateral somente quanto à formalização, eis que nele intervêm o órgão público e o promitente".

Dessa forma, o TAC tem um caráter transacional especial de negócio jurídico bilateral que se exige a legitimidade do compromissário, dentre aqueles supramencionados, cujo objeto está limitado a exigir, mediante cominação, que o compromitente siga as exigências legais em defesa de interesses e direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

(b) Previsão legal, estrutura e forma.

O TAC tem previsão legal definida na Lei Especial de Ação Civil Pública, o compromisso de ajustamento é eficaz a partir do momento em que é tomado pelo órgão público legitimado - é o que se depreende do art. 5º, § 6º, da Lei da Ação Civil Pública.

Importante ressaltar que a legitimidade ativa é requisito imprescindível para a propositura da execução do TAC. Logo, nem todos os legitimados à ação civil pública podem ser compromissários, apenas os órgãos públicos inseridos no rol de incisos do art. 5º da LACP em combinação com disposto no art. 82 do Código de Defesa do consumidor, a saber.

Insta pontuar que em relação à "Associação" haverá de ser atendido o art. 82 do CDC, para os fins do art. 81, parágrafo único, do mesmo diploma legal. Destarte,

são legitimados ativos concorrentemente para o ajuizamento da ação civil pública e para ser compromissários do TAC:

- Ministério Público;
- União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal;
- Entidades e órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa dos interesses e direitos protegidos pelo CDC.

No que tange à legitimidade passiva, ou seja, quem figura como compromissado ou interessado no Termo de Ajustamento de Conduta, nos termos do art. 5º, § 6º, da LACP, é a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado responsável por um dano ou ameaça de dano a interesse difuso ou coletivo.

O TAC comprehende uma via transacional em que, mesmo assim, a parte compromissária goza de sensível hierarquia sobre o compromitente, de modo a alcançar sua submissão, observe-se, ao disposto em lei.

Igualmente, havendo dúvidas ou pendências quanto à questão fática que ensejou a celebração do TAC, o Poder Judiciário será instrumento facilitador, conforme se pode ver no que dispõe o art. 5º, inciso XXXV, da CF/88, para apreciar eventual ameaça ou lesão a direito.

A eficácia do TAC não carece de homologação judicial, pois sua essência é um ajuste extrajudicial.

Em miúdos, certo é que, pela própria literalidade da norma prevista no art. 5º, § 6º, da LACP, o TAC é um título executivo extrajudicial enquadrado nas disposições do art. 585, incisos II e VIII, do CPC.

(c) Validade e eficácia

A eficácia do TAC não carece de homologação judicial, pois sua essência é um ajuste extrajudicial, pela própria literalidade da norma prevista no art. 5º, § 6º, da LACP, o TAC é um título executivo extrajudicial.

A natureza jurídica do compromitente é irrestrita qualquer pessoa, natural ou jurídica, de direito público ou privado, pode assumir o compromisso, quando reconhecer que sua conduta afeta interesses difusos e coletivos, existir efetiva necessidade de prevenção do conflito ou resolução de conflito instalado.

A Orientação Jurisprudencial 130 da Seção de Dissídios Individuais (SDI-II)

do TST e a matéria relativa à competência Anteprojeto do Código Brasileiro de Processos Coletivos, Projeto de Lei 5.139/2009 e termo de ajuste de conduta Descumprimento das cláusulas.

(d) Análise de dados

O Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta pode ser retificado, aditado ou mesmo rescindido como os atos jurídicos em geral, ou seja, de maneira voluntária, pelo mesmo procedimento pelo qual foi feito, sendo tais atos justificados técnica e legalmente.

O papel do ministério público é de fiscalizar e se necessário punir tais condutas, utilizando mecanismos de mediação, pode efetivamente desafogar o judiciário, sobrecarregado e definitivamente ineficaz para resolver conflitos de natureza difusa.

Porém, o papel do ministério público se mostra ineficiente para as análises mais direcionadas a violação dos direitos de personalidade do trabalhador, especificamente, de sua intimidade e privacidade. Tendo em vista que os termos são feitos de maneira generalista, ao tratar dos temas aos quais se combate e que se é acordado através do TAC, como se vê a seguir:

1 – A compromissária, a partir da data da assinatura deste termo, compromete-se a ABSTER-SE de, por qualquer de seus representantes, administradores, diretores, gerentes ou pessoas que possuam poder hierárquico, utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, diretos ou terceirizados, na admissão ou no curso do contrato de trabalho, especialmente as que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, xingamentos, perseguição, autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras e assédio moral, por intermédio de palavras agressivas, truculência ou de qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimento físico ou moral que atente contra a honra e a dignidade da pessoa humana.

O texto vem a trazer de uma forma geral, os tipos de violação ao qual a empresa estaria efetivando para com seus empregados, sem esmiuçá-los de fato, o tipo de violação ao qual estava sendo sujeitado o trabalhador.

Ainda nesta seara, se visualizou que o MPT possui diversas burocracias para que a denúncia seja de fato efetivada. A denúncia junto ao órgão pode ser feita por telefone ou pelo site do referido órgão, ocorre que tal denuncia, requer diversas

informações acerca do denunciante, que estão em página anterior a que informa que pode ocorrer o sigilo de tal informação, ocasionando assim, a desistência da denúncia antes mesmo de finalizada, vez que, acredita o trabalhador inicialmente que terá de se identificar para puder efetivar a denúncia.

A multa firmada nos termos também não proporciona um medo efetivo nas empresas, tendo em vista que geram em torno de 2.000,00 (dois mil reais) a 5.000,00 (cinco mil reais), para empresas de até médio porte. Demonstrando o quanto frágil é a punição a ser empregada em caso de descumprimento dos objetos discutidos no referido TAC.

O TAC nº 180/2018 e 181/2018, conforme anexos constantes na referida dissertação, apresentam o texto supracitado, que traz de forma genérica as violações existentes nas empresas, não demonstrando a realidade das violações existentes entre as empresas e empregados.

Deixando claro que os obstáculos para se efetivar a denúncia, bem como, o papel generalista do órgão, não trazem aos empregados segurança suficiente para efetivar as denúncias e findar com as violações efetuadas pelo corpo diretivo das empresas.

6**CONCLUSÕES**

Diante de todo o exposto, conclui-se ser admissível que o empregador busque medidas protetivas adotadas pelo empregador em face à preservação patrimonial e intelectual de sua propriedade, através de práticas que exteriorizam o seu poder de direção, devem ser limitadas à proporcionalidade e não violação à intimidade e a dignidade de qualquer empregado, deste modo a doutrina e a jurisprudência criam um equilíbrio entre o risco da atividade econômica exercida pela entidade patronal, e a hipossuficiência vivenciada pela entidade profissional.

O ordenamento jurídico nacional não admite qualquer cessão de direitos personalíssimos, dando a eles caráter de intransmissibilidade, irrenunciabilidade, inalienabilidade e imprescritibilidade.

Quando da celebração do contrato do trabalho, em momento algum o trabalhador entrega ao empregador seus direitos.

Observou-se que, não obstante os empregadores tenham ciência do malefício que a revista causa à saúde psíquica bem como notória violação aos direitos e garantias constitucionais de seus empregadores insistem em vitimá-los deste mal.

Por tais motivos, entende-se que, embora o empregador detenha o poder de direção de seu empreendimento, pautado no direito à propriedade, isso não lhe autoriza tratar o empregado como seu objeto.

Como já afirmado outrora, é através do trabalho que o cidadão garante sua subsistência e de sua família e colabora com o crescimento do país.

O Direito do Trabalho há muito tempo rompeu com esse paradigma, tornando

o labor fundamental para o homem e para o desenvolvimento social.

Desta forma, o empregador poderá fiscalizar o ambiente de trabalho objetivando a proteção de seu patrimônio, mas deverá fazê-lo por intermédio de equipamentos eletrônicos, câmeras de vigilância, entre outros, desde que fixados em locais públicos e visíveis, limitando-se, em caso de câmeras, às gravações visuais, preservando em todas as hipóteses às imagens dos observados.

Assim, no que tange a revista levada a cabo aos pertences pessoais dos trabalhadores, entendemos ferir a intimidade do obreiro, o direito à privacidade, à liberdade, à dignidade que ele detém. O automóvel, o armário, a bolsa é o local em que guardamos “migalhas” da nossa casa, da nossa vida, e embora o empregador possua o direito de defender seu patrimônio o trabalhador também é titular de direitos.

Neste aspecto, tendo-se em vista a colisão entre referidos direitos constitucionais, deve-se, de acordo com o caso concreto, decidir qual irá prevalecer, e, à nosso entender, a dignidade da pessoa humana supera qualquer outro direito que com ele conflita, por ser absoluto e abranger a vida e a saúde dos seres humanos.

No tocante à revista íntima e/ou pessoal, a qual geralmente é efetuada em estabelecimentos que confeccionam ou de qualquer forma tratam com peças íntimas, pequenas ou de alto valor econômico, nos afigura cristalina a afronta ao maior preceito constitucional, a saber: a dignidade da pessoa humana, além dos demais direitos a ela corolários.

A revista pessoal, seja com toques sobre as vestimentas dos obreiros, seja exigindo que eles se desnudem total ou parcialmente, trata-se de exigência ilegal de disposição do corpo do trabalhador.

A nosso sentir, não se deve admitir qualquer tipo de relativização à vedação legal de disposição do próprio corpo, pelo que o obreiro poderá se escusar à revista, sem que sua atitude seja interpretada como culposa, ante o princípio de presunção de inocência.

É possível, ainda, que ante a prática da revista íntima pela empresa os trabalhadores procedam à rescisão indireta de do contrato de trabalho, pleiteando a devida indenização.

Entretanto, muitos empregados têm medo do desemprego, pelo que acabam anuindo com indigitadas ilegalidades.

Da mesma sorte, deve-se comunicar referidos atos evidentemente atentatórios à dignidade dos trabalhadores ao Ministério Público do Trabalho para que tomem as providências cabíveis, seja firmando Termos de Ajustamento de Conduta, seja ajuizando Ação Civil Pública, a fim de que os obreiros não se submetam a tal tratamento desumano, vedado pela Constituição Cidadã.

Porém, demonstrou-se ineficiente o papel do MPT frente as violações dos direitos de personalidade dos empregados, junto as empresas no Recife.

REFERÊNCIAS

ADEODATO, João Maurício. **Bases para uma metodologia da pesquisa em Direito**. Anuário dos cursos de pós-graduação em direito, nº 8. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 1997.]

AMARAL, Francisco. **Direito Civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do trabalhador e correio eletrônico**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3836, 1 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26273>>. Acesso em: 19 out 2018

BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). **Curso de Direito do Trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá. 2. ed. revista atualizada e ampliada. São Paulo: LTr, 1994.

_____. **Poder hierárquico do empregador**: poder diretivo. In: *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá* .3. ed. São Paulo: LTr, v. 1.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Proteção à intimidade do empregado.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Os impactos da integração econômica no Direito do Trabalho:** globalização e direitos sociais. São Paulo: LTr, 1998.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. **Recurso Ordinário n. 00105-2004-016-03-00-0.** Primeira Turma. Relatora Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria. DJMG 10 set. 2004, p. 5. Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=935. Acesso: 10 abril. 2018.

_____. **Código Civil Brasileiro (2002).** Brasília, DF: Senado Federal, 2002.
Disponível em: . Acesso em: 08 de janeiro de 2019;

_____. **Decreto-lei n. 5452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).** Disponível em: . Acesso em: 08 de janeiro de 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região. **Recurso Ordinário n° 0002252-90.2012.5.04.0204.** Disponível em: . Acesso em: 08 de janeiro de 2019.

_____. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. **Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm#art1. Acesso: 15 de out. 2018.

_____. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm. Acesso: 15 de out. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988).** Promulgada em 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicacomilado.htm. Acesso: 15 de out. 2018.

_____. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso: 15 de out. 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho Decente:** análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Ação civil pública. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001. p. 41.

CASSAR, V.B. **Direito do trabalho.** 9^a ed. Rio de Janeiro: Método, 2014.

CALVO, Adriana. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 02 nov. 2008. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.21524>. Acesso: 21 de mar. 2019.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direitos Humanos Do Trabalho: A proteção legal aos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7391. Acesso: 05 de mai. 2019.

CIFUENTES, Santos. **Derechos personalíssimos**. 2. ed. ampliada. Buenos Aires: Astrea, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTR, 2013.

_____. _____. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, M.H. **Código civil anotado**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 31 ed. São Paulo: Saraiva, v. 7, 2017.

DIDIER JR, Fredie; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. A Lei Maria da Penha e o novo CPC. In: COSTA, Eduardo Fonseca da; SICA, Heitor Vitor Mendonça (coords.). **Legislação processual extravagante**. Salvador: Juspodivm, 2016.

DICIONÁRIOFORMAL. **Nano Empresa**. Disponível em: <https://www.dicionarioinformal.com.br/nano-empresa/>. Acesso: 22 out. 2018

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. Trad. Luís Carlos Borges, 2 ed. São Paulo, Martins Fontes, 2005.

FERNANDES, David Augusto. Anodo de sacrifício: a pobreza e a indignidade da pessoa humana. **Revista Jurídica – UNICURITIBA**, Curitiba, v. 3, nº 48, 2017. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2182/1362>. Acesso: 08 out. 2019.

FARIAS, Andre Brayner de. **Hospitalidade da cultura**. GT Levinas. Resumos Anpof, 2014.

GRASSELLI, Oraci Maria. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2011.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Minas Gerais. ISSN 0076/8855. n.80, jul/dez. 2009

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direitos Fundamentais e relação de emprego.** São Paulo: Método, 2008.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugenio. **Direito à intimidade e à vida privada.** São Paulo: Atlas, 2009.

HIRATA, Alessandro. **Direito à privacidade. Enciclopédia jurídica da PUC-SP.** São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/71/edicao-1/direito-a-privacidade>. Acesso: 20 de abr. 2019.

IPEA. (2012). **Evolução do mercado de trabalho nos Estados Unidos e Europa em decorrência da crise econômica.** 23 de ago. 2016 – IPEA. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120322_comunicadoipea140.pdf. Acesso: 10 de jan. 2019.

KALLEBERG, Arne L. O trabalho precário nos Estados Unidos. In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy; RIZEK, Cibele (org.). **Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. p. 47-60.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho.** Disponível em: <http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadepoimentos/n9/3.pdf>. Acesso: 10 de jan. 2019.

LENZA, P. Direito constitucional. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LÉVINAS, Emmanuel. **Humanismo do outro homem.** Petrópolis: Vozes, 2005.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho.** Parte geral, 4ª ed. São Paulo: LTR, 1991. p. 59.

MALLET, Estêvão. O novo código civil e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,** Campinas, n. 22, 2003. Disponível em: http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev22Art3.pdf. Acesso: 10 abr. 2019.

MARTINS, S.P. **Direito do trabalho.** 17^a ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, N.D. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência.** 2^a ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito.** São Paulo: Saraiva, 2004.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Contrato de trabalho.** São Paulo: LTr, 1944.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.

MPT-PE. Portaria nº 062, de 21 de Março de 2016. **Dispõe sobre as atribuições e competências relativas à estrutura administrativa da Procuradoria Regional do Trabalho da 6^a Região.** Disponível em: <http://www.prt6.mpt.mp.br/mpt-pe/atribuicoes-e-competencias>. Acesso: 07 dez. 2018.

_____. **TACs firmados pelo MPT.** Disponível em: <http://www.prt6.mpt.mp.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta>. Acesso: 07 dez. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 33^o ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 58.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva. 2004.

_____. **Direito contemporâneo do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 31 ago.2019.

OLIVEIRA, Luciano. **Sua excelência o comissário e outros ensaios de sociologia jurídica.** Rio de Janeiro: Letra Legal, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração universal dos direitos humanos. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/declaracao/>. Acesso: 22 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho. SUÍÇA: Organização Internacional do trabalho. 1998. Disponível em: <http://www.itbrasil.org.br/content/declara%C3%A7%-%20C3%A3o-da-oit-sobre-os-princ%C3%ADpios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-e-seu-seguimento>. Acesso: 12 maio. 2018.

PADILHA, N.S. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista TST**, Brasília, vol. 77, n. 4, out/dez 2011.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Monitoramento dos empregados por imagens eletrônicas - cuidado com o abuso!. In: **Guia Trabalhista**, São Paulo, julho 2016. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/monitoramento_empregados.htm. Acesso: 10 de fev. 2019._

RAY, Jean Emmanuel. D'un Droit des Travilleurs aux Droits de la Personne au travai. **Revue de Droit Social**, n. 1, jan. 2010, p. 3-11.

REALE, Miguel. **Paradigmas da Cultura Contemporânea**, 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Os Direitos da Personalidade** (2004). Disponível em: <http://www.miguelreale.com.br/artigos/dirpers.htm>. Acesso: 08 dez. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2^a tiragem, 1993, p. 30.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **O poder disciplinar do empregador**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1974.

SILVA, P. **Vocabulário jurídico**. 26^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

SILVA, Leonardo Mello e. Trabalho e regresso: entre desregulação e re-regulação. In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy; RIZEK, Cibele (org.). **Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. p. 61-91.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA, Hermes Paulo Cordeiro. Goiás, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996, v. 1, p. 243.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de personalidade**. Lisboa: Almedina, 2008.

ANEXO A – TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 180/2018



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho 6ª Região - RECIFE
Mais prevenção no trabalho, mais vida! Por um Brasil sem acidentes e doenças no trabalho.

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 180/2018

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADO POR MYLENA FERREIRA DE LIMA RESTAURANTES - ME (Nome Fantasia: SABOR ORIENTAL) PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, NA FORMA DO ART. 5º, § 6º, DA LEI 7.347/85.

PROCESSO Nº 003576.2017.06.000/9 - 29

MYLENA FERREIRA DE LIMA RESTAURANTES - ME (Nome Fantasia: SABOR ORIENTAL), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 21.016.020/0001-20, doravante denominada apenas COMPROMISSÁRIA, firma o presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA, de conformidade com o que dispõe o artigo 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/85, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, representado neste ato pela Procuradora do Trabalho, GABRIELA TAVARES MIRANDA MACIEL, nos seguintes termos:

DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS

1 – A compromissária, a partir da data da assinatura deste termo, compromete-se a ABSTER-SE de, por qualquer de seus representantes, administradores, diretores, gerentes ou pessoas que possuam poder hierárquico, utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, diretos ou terceirizados, na admissão ou no curso do contrato de trabalho, especialmente as que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, xingamentos, perseguição, autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras e assédio moral, por

2 – O descumprimento do presente Termo de Ajuste de Conduta resultará na aplicação de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada alínea, da cláusula primeira, descumpriida e por cada constatação de descumprimento.

3- Os valores serão atualizados pela taxa SELIC e, na ausência da SELIC, a atualização monetária será efetuada com base no índice de correção das dívidas trabalhistas.

4- Os valores ora pactuados serão reversíveis ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos, nos termos dos arts. 5º, §6º e 13 da Lei nº 7347/85, ou em prol da coletividade através de entidade ou projeto social a ser indicado pelo Ministério Público do Trabalho, ou, ainda, será investido em campanhas educativas preventivas ligadas à área trabalhista.

5- A multa pactuada independe de multas eventualmente devidas a outros órgãos, tais como Ministério do Trabalho e Emprego e o INSS, bem como não é substitutiva das obrigações objetos deste TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – TAC, mas visa justamente ao seu cumprimento, de forma que a sua execução poderá ser cumulada com a das próprias obrigações cuja observância se pretendeu resguardar.

DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL

6 - O presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA - TAC constitui título executivo extrajudicial, nos termos do disposto nos arts. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 e 876 da CLT.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

7 - O presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA - TAC aperfeiçoa-se e passa a produzir efeitos com a assinatura do representante da compromissária com poderes para tanto e do Membro do Ministério Pùblico do Trabalho, não dependendo de homologação ou de qualquer ato posterior para validá-lo.

8 - O presente TAC tem vigência por prazo indeterminado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos artigos 10 e 448 da CLT, de forma que eventual alteração na estrutura jurídica da empresa e/ou propriedade não afetará a exigência do seu integral cumprimento.

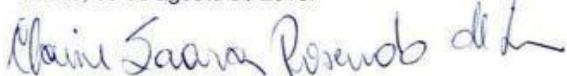
9 - O presente Termo de Ajuste é passível de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cujo representante receberá cópia fiel do seu inteiro teor, e pelo Ministério Pùblico do Trabalho, reconhecendo-se-lhe aptidão para certificar o descumprimento das obrigações convencionadas.

10- Verificado, a qualquer tempo, que as combinações estabelecidas no presente Termo de Ajuste não se mostraram suficientes para garantir a efetividade das normas legais cuja observância visou assegurar, requerer-se-á as providências judiciais necessárias ao seu efetivo cumprimento.

11- Ao Ministério Público do Trabalho fica reservada a prerrogativa de denunciar, no todo ou em parte, os termos do presente ajuste, dispensada a propositura de ação anulatória, observadas as seguintes regras: a) a existência de incompatibilidade das disposições do ajuste com entendimento jurisprudencial consolidado ou com normas cogentes trabalhistas; b) decisão exarada em despacho fundamentado; c) prévia científicação da compromissária.

Firma-se o presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA em duas vias de igual teor, para que produza todos os seus efeitos.

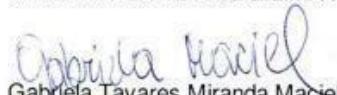
Recife, 03 de agosto de 2018.



Elaine Saara Rosendo de Lima

CPF nº 029.544.954-36

MYLENA FERREIRA DE LIMA RESTAURANTES - ME.



Gabriela Tavares Miranda Maciel

Procuradora do Trabalho

Fonte: Ministério Público do Trabalho em Pernambuco - PRT 6ª Região.

ANEXO B – TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 181/2018

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho 6ª Região - RECIFE
Mais prevenção no trabalho, mais vida! Por um Brasil sem acidentes e doenças no trabalho

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 181/2018

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA FIRMADO POR VFS SISTEMA ELETRONICO DE ALARME LTDA, PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, NA FORMA DO ART. 5º, § 6º, DA LEI 7.347/85.

PROCESSO Nº 000818.2018.06.000/1 - 29

VFS SISTEMA ELETRONICO DE ALARME LTDA., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 16.693.500/0001-96, doravante denominada apenas COMPROMISSÁRIA, firma o presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA, de conformidade com o que dispõe o artigo 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/85, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, representado neste ato pela Procuradora do Trabalho, GABRIELA TAVARES MIRANDA MACIEL, nos seguintes termos:

DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS

1 – A compromissária, a partir da data da assinatura deste termo, compromete-se a ABSTER-SE de, por qualquer de seus representantes, administradores, diretores, gerentes ou pessoas que possuam poder hierárquico, utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, diretos ou terceirizados, na admissão ou no curso do contrato de trabalho, especialmente as que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, xingamentos, perseguição, autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras e assédio moral, por intermédio de palavras agressivas, truculência ou de qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimento físico ou moral que atente contra a honra e a dignidade da pessoa humana.

DO EVENTUAL DESCUMPRIMENTO DO TAC

2 – O descumprimento do presente Termo de Ajuste de Conduta resultará na aplicação de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada constatação de

descumprimento da cláusula primeira.

Parágrafo único. Antes de efetivada a execução do presente Termo de Ajuste de Conduta a empresa será notificada para manifestação e defesa.

3- Os valores serão atualizados pela taxa SELIC e, na ausência da SELIC, a atualização monetária será efetuada com base no índice de correção das dívidas trabalhistas.

4- Os valores ora pactuados serão reversíveis ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos, nos termos dos arts. 5º, §6º e 13 da Lei nº 7347/85, ou em prol da coletividade através de entidade ou projeto social a ser indicado pelo Ministério Público do Trabalho, ou, ainda, será investido em campanhas educativas preventivas ligadas à área trabalhista.

5- A multa pactuada independe de multas eventualmente devidas a outros órgãos, tais como Ministério do Trabalho e Emprego e o INSS, bem como não é substitutiva das obrigações objetos deste TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – TAC, mas visa justamente ao seu cumprimento, de forma que a sua execução poderá ser cumulada com a das próprias obrigações cuja observância se pretendeu resguardar.

DO TÍTULO EXECUTIVO EXRAJUDICIAL

6 - O presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA - TAC constitui título executivo extrajudicial, nos termos do disposto nos arts. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 e 876 da CLT.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

7 - O presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA - TAC aperfeiçoa-se e passa a produzir efeitos com a assinatura do representante da compromissária com poderes para tanto e do Membro do Ministério Público do Trabalho, não dependendo de homologação ou de qualquer ato posterior para validá-lo.

8 - O presente TAC tem vigência por prazo indeterminado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos artigos 10 e 448 da CLT, de forma que eventual alteração na estrutura jurídica da empresa e/ou propriedade não afetará a exigência do seu integral cumprimento.

9 - O presente Termo de Ajuste é passível de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cujo representante receberá cópia fiel do seu inteiro teor, e pelo Ministério Público do Trabalho, reconhecendo-se-lhe aptidão para certificar o

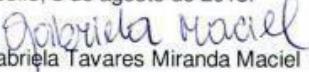
descumprimento das obrigações convencionadas.

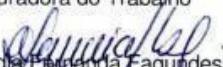
10- Verificado, a qualquer tempo, que as cominações estabelecidas no presente Termo de Ajuste não se mostraram suficientes para garantir a efetividade das normas legais cuja observância visou assegurar, requerer-se-á as providências judiciais necessárias ao seu efetivo cumprimento.

11- Ao Ministério Pùblico do Trabalho fica reservada a prerrogativa de denunciar, no todo ou em parte, os termos do presente ajuste, dispensada a propositura de ação anulatória, observadas as seguintes regras: a) a existência de incompatibilidade das disposições do ajuste com entendimento jurisprudencial consolidado ou com normas cogentes trabalhistas; b) decisão exarada em despacho fundamentado; c) prévia científicação da compromissária.

Firma-se o presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA em duas vias de igual teor, para que produza todos os seus efeitos.

Recife, 3 de agosto de 2018.


Gabriela Tavares Miranda Maciel
Procuradora do Trabalho


Claudia Fernanda Fagundes da Silva
CPF nº 041.376.604-76


Valdir de Carvalho Filho
OAB/PE nº 17677

Fonte: Ministério Pùblico do Trabalho em Pernambuco - PRT 6ª Região.