

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

CAIO CEZAR SECUNDINO ACIOLY LINS

**A TUTELA DA PRIVACIDADE DOS TRABALHADORES EM AMBIENTE DE  
TRABALHO MONITORADO.**

Maceió

2023

# **A TUTELA DA PRIVACIDADE DOS TRABALHADORES EM AMBIENTE DE TRABALHO MONITORADO.**

Trabalho de conclusão de curso submetido ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Me. João Leite de Arruda Alencar.

Maceió

2023

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Antonia Izabel da Silva Meyer – CRB-4 – 1558

L759t Lins, Caio Cezar Secundino Acioly.  
A tutela da privacidade dos trabalhadores em ambiente de trabalho monitorado / Caio  
Cezar Secundino Acioly Lins. – 2023.  
51 f.

Orientadora: João Leite de Arruda Alencar.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de  
Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 48-51.

1. Direito à privacidade. 2. Direito do trabalho. 3. Dignidade. 4. Direitos fundamentais.  
Título.

CDU: 342.721 : 331.1

## RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de estudar as relações jurídicas que regem a privacidade no ambiente laboral. Será analisado os limites do poder diretivo do empregador no emprego de mecanismos de fiscalização de seus funcionários. Com base doutrina e jurisprudência, aprofundaremos no tema “tutela da privacidade dos trabalhadores em ambiente de trabalho monitorado” traçando uma base de estudo na definição dos direitos fundamentais e garantias concedidos ao trabalhador. Conseqüentemente, serão analisados cenários específicos e usuais de monitoração no ambiente laboral. Sobre a metodologia, neste estudo em particular, no que diz respeito à abordagem, ele se enquadra na categoria qualitativa. Quanto ao objetivo principal, ele se encaixa na classificação de pesquisa exploratória, sendo que a técnica empregada é a pesquisa bibliográfica. Essa conduta não apenas constitui uma violação à dignidade da pessoa humana, mas também é considerada ilícita. Quando ocorre um conflito entre o direito à privacidade e o poder de direção do empregador, é necessário fazer uma ponderação considerando os princípios de razoabilidade, proporcionalidade e o senso comum. Quando a linha que separa o exercício do poder direcional do empregador e a privacidade do empregado é tênue, os direitos fundamentais do empregado devem prevalecer. Isso se deve ao fato de que toda a estrutura jurídica se concentra na proteção desses direitos, conforme estabelecido na Constituição Federal do Brasil.

**Palavras-chave:** Direito à privacidade. Monitoramento. Poder Diretivo. Limitações. Relações de Trabalho. Dignidade humana. Violação.

## ABSTRACT

This thesis aims to study the legal relationships that govern privacy in the workplace. The boundaries of the employer's directive power in the use of surveillance mechanisms on employees will be analyzed. Drawing on doctrine and jurisprudence, we will delve into the theme "safeguarding the workers right to privacy in a monitored work environment," establishing a foundational study on the definition of fundamental rights and guarantees granted to the worker. Consequently, specific and common scenarios of monitoring in the workplace will be examined. Concerning the methodology, this particular study falls under the qualitative category in terms of approach. As for the primary objective, it aligns with the classification of exploratory research, with the employed technique being bibliographic research. Such conduct not only constitutes a violation of human dignity but is also considered unlawful. When a conflict arises between the right to privacy and the employer's directive power, a consideration must be made involving the principles of reasonableness, proportionality, and common sense. When the line dividing the exercise of the employer's directive power and the employee's privacy is thin, the fundamental rights of the employee should prevail. This is due to the fact that the entire legal framework focuses on the protection of these rights, as established by the Brazilian Federal Constitution.

**Keywords:** Right to privacy. Monitoring. Directive power. Limitations. Employment relations. Human dignity. Violation.

## **LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS**

CLT      Consolidação das leis do trabalho

TST      Tribunal Superior do Trabalho

ART      Artigo

CF      Constituição Federal

## **Sumário**

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR.....	9
2.1 Classificação dos direitos fundamentais.....	9
2.2 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	11
2.3 Direitos da personalidade.....	14
2.4 Direitos da personalidade no direito do trabalho.....	16
3. PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR.....	20
3.1 Conceito de empregador.....	20
3.2 Conceito de empregado.....	21
3.3 Limitação ao poder diretivo.....	22
3.4 Abuso de direito no exercício do poder empregatício.....	25
4. CASOS ESPECÍFICOS DE MONITORAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO	27
4.1 Revista Íntima.....	27
4.2 Monitoramento audiovisual.....	29
4.3 Escutas telefônicas.....	32
4.4 Violações de e-mails no ambiente de trabalho.....	35
4.5 O direito do empregador à prova.....	40
4.6 Da prova ilícita.....	41
5. CONCLUSÃO.....	45

## 1. INTRODUÇÃO

O contexto laboral contemporâneo tem demonstrado uma crescente tendência de uso de mecanismos de monitoramento da atividade do trabalhador. Esta realidade reflete não somente uma adaptação às demandas tecnológicas, mas também suscita questionamentos pertinentes acerca da balança entre a otimização produtiva e a salvaguarda dos direitos e privacidade dos trabalhadores.

As empresas sempre buscando maneiras de garantir a produtividade, utiliza de meios tecnológicos como instrumentos de trabalho, a exemplo do uso de correio eletrônico e da distribuição de telefones corporativos.

Todavia, estes mecanismos se apresentam como uma faca de dois gumes, visto que inserem o trabalhador em um cenário no qual, por um lado, podem proporcionar maior eficiência e supervisão da atividade laboral, porém, por outro lado, podem suscitar preocupações relacionadas à privacidade e à autonomia do indivíduo no ambiente de trabalho.

De maneira semelhante, muitas empresas empregam sistemas de videovigilância para salvaguardar seus bens e garantir a segurança dos funcionários. No entanto, é importante observar que a utilização desse recurso está sujeita a certas condições; uma vez que seu mau uso pode comprometer as garantias fundamentais dos trabalhadores.

Desta maneira, para que possamos entender a interrelação entre as salvaguardas essenciais garantidas ao trabalhador, com a dinâmica do poder diretivo do empregador no âmbito laboral, temos um breve estudo sobre estas garantias no primeiro capítulo.

No segundo capítulo, faremos uma análise mais profunda acerca do poder diretivo do empregador, abordando sua legitimidade legislativa e suas limitações, para tanto, levando em consideração jurisprudência e os direitos fundamentais discutidos no primeiro capítulo. Por fim, no último capítulo, serão analisadas situações concretas diretamente relacionadas com o tema estudado nesta monografia.

A razão para esta pesquisa reside, em parte, na emergência do tópico, que se caracteriza por sua novidade, e na limitação da presença de marcos legais específicos que abordem de maneira aprofundada tal temática. Sob essa ótica, surge uma ampla extensão a ser investigada, conferindo ao escopo da pesquisa um caráter cativante, repleto de sutilezas e incertezas para as quais a legislação laboral carece de respostas concretas e convincentes,



frequentemente levando a decisões que se ancoram nas interpretações individuais dos praticantes do direito.

No mesmo sentido, se faz relevante este estudo quando levamos em consideração a crescente evolução tecnológica capaz de transformar profundamente as dinâmicas trabalhistas, traduzindo-se em poderosas ferramentas de controle de produtividade e de monitoramento do ambiente de trabalho. Tendo isso em vista, é nítida a massiva adesão das empresas destes recursos, gerando uma situação de insegurança para o trabalhador quando olhamos sob a ótica dos direitos e garantias fundamentais firmados na constituição federal.

O presente trabalho utilizará o método lógico-dedutivo, tendo como base a doutrina, a legislação e a jurisprudência, de modo a apresentar diferentes visões, diferentes decisões e como o legislador brasileiro tutelou do tema.

Ademais, Utilizou-se para o desenvolvimento da pesquisa o levantamento da bibliografia relacionada com o objeto de estudo do presente trabalho em livros, artigos científicos, revistas, periódicos, bem como a legislação correlata. A leitura da bibliografia selecionada terá como finalidade colaborar no cumprimento dos objetivos elencados acima.

No que concerne aos métodos adotados, será empregada a abordagem da pesquisa bibliográfica. A pesquisa bibliográfica consiste em uma análise sistemática conduzida com base em materiais divulgados em livros, periódicos e jornais, ou seja, fontes acessíveis ao público em geral. Tais materiais publicados podem ser considerados como fontes primárias ou secundárias, como destacado por Vergara (2006). O objetivo subjacente dessa abordagem é proporcionar ao pesquisador um contato direto com todas as contribuições literárias, orais ou audiovisuais concernentes a um tema específico, conforme enfatizado por Marconi e Lakatos (1996).

A presente pesquisa se fundamenta nas fontes doutrinárias e na jurisprudência que abordam a temática “A tutela da privacidade dos trabalhadores em ambiente de trabalho monitorado.”. Esse escopo está restrito ao contexto do ambiente de trabalho, especificamente no que diz respeito à utilização dos métodos de monitoramento por parte do empregador e à garantia do respeito à intimidade e à esfera privada do empregado.

## 2. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

### 2.1 Classificação dos direitos fundamentais

Considerando a classificação dos direitos fundamentais, a doutrina clássica interpreta que os direitos correspondentes à quarta, quinta, sexta dimensão e assim por diante, podem ser entendidos como extensões dos direitos de gerações anteriores (LEITE, 2002). Além disso, existem autores que delimitam mais de cinco dimensões para classificar os direitos fundamentais. Levaremos em consideração o modelo com cinco gerações.

Nas palavras de Mendonça e Amaral (2007), os direitos fundamentais de primeira dimensão são direitos e garantias fundamentais, a vida, participação políticos, a honra e liberdades clássicas, negativas e formais surgidos institucionalmente na Magna Carta. Como exemplo de tais direitos, Júnior (2009) cita a liberdade de ir, vir e permanecer, a inviolabilidade do domicílio, a propriedade, a liberdade de profissão ou de associação, entre outros.

São chamados de direitos negativos pois garantem uma abstenção da ação estatal, “sendo um guardião da sociedade sem interferir nas relações individuais, chamados de ”liberdades públicas negativas “ou” direitos negativos” (MENDONÇA; AMARAL, 2007)

Com o decorrer do tempo, aliado com o avanço no modelo de produção mediante revolução industrial, surgindo grandes aglomerações urbanas e alterações nas relações sociais, ensejando um desequilíbrio na relação dos indivíduos.(MENDONÇA; BERTUOL, 2009)

É neste contexto que os direitos fundamentais de segunda geração surgem, com o intuito de condicionar uma ação positiva por parte do Estado. Nas palavras de Mendonça e Bertuol (2009):

“E é nesse contexto de busca ilimitada pelo lucro, capitalismo esmagador da igualdade e dignidade humana, crianças e mulheres sendo exploradas sob péssimas condições de trabalho, fome, aumento de pedintes e mendigos nas ruas, doenças, altas taxas de mortalidade e baixa expectativa de vida que Karl Marx idealizou um Estado inverso do que vinha existindo e direitos que iam além de simples liberdades individuais.” (Mendonça e Bertuol, p. 05, 2009)

Conforme evidenciado, em vez de adotar uma postura negativa, inerte como ocorre com os direitos de primeira dimensão, nesta esfera dos direitos fundamentais, o Estado atua para atender às necessidades das pessoas. Emergem os direitos de cunho social, econômico,

cultural e coletivo, os quais foram incorporados no contexto constitucional<sup>1</sup> através de diferentes modelos de Estado de Bem-Estar Social e estão ligados à equidade de todos, sendo este o princípio que orienta tais direitos.

Júnior (2009) ressalta a predominância dos direitos primordiais no decorrer do século dezenove, enquanto os de segunda dimensão exerceram supremacia ao longo do século vinte. O autor cita o estabelecimento da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e o fortalecimento do movimento sindical global como sendo oriundos deste período da história.

Enquanto os direitos de primeira e segunda dimensão tratam de direitos individuais, os de terceira dimensão são metaindividuais, coletivos e difusos, onde a coletividade se torna titular.

Os direitos pertencentes à terceira dimensão não têm como foco a regulamentação das interações entre indivíduos e Estado. Em vez disso, eles salvaguardam valores de natureza indivisível, destinados a partes não especificadas. Fazem parte dessa geração o direito ao progresso, à paz, ao meio ambiente equilibrado, a uma saudável qualidade de vida, à autodeterminação dos povos e a outros direitos difusos (JÚNIOR, 2009)

Por acompanharem fatos históricos, não são estáticos, desta forma evoluindo de acordo com as necessidades de determinada época. Aplicam-se a conjuntos de pessoas particulares, como o núcleo familiar, uma comunidade étnica específica ou a nação em sua totalidade.

Nas palavras de Coimbra (2011):

“A terceira dimensão dos direitos fundamentais é constituída pelos chamados direitos de solidariedade e fraternidade, cuja nota distintiva “reside basicamente na sua titularidade coletiva, muitas vezes indefinida e indeterminável, o que se revela a título de exemplo, especialmente no direito ao meio ambiente e qualidade de vida, o qual, em que pese ficar preservada a sua dimensão individual, reclama novas técnicas de garantia e proteção” (Coimbra, p. 10, 2011)

Os direitos de quarta dimensão são aqueles que surgiram com o grande avanço das pesquisas no âmbito biológico, medicinal e genético. Trata de questões como aborto, inseminação artificial, cirurgias intrauterinas, eutanásia, transplante de órgãos, engenharia genética (JÚNIOR, 2009).

---

<sup>1</sup> O artigo sexto da Carta Magna é o núcleo dos direitos fundamentais de segunda geração: —Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Os direitos fundamentais de quinta dimensão são aqueles advindos das novas tecnologias da informação, neste caso, a internet<sup>2</sup>. Com a expansão explosiva do uso de meios de comunicação conectados à internet, bem como as mudanças oriundas deste fato, se fez necessária a confecção de uma nova dimensão de direitos fundamentais, as quais, nas palavras do autor “torna-se essencial uma articulação de normatividade, que venha regular, proteger e controlar os provedores e os usuários dos meios de comunicação eletrônica de massa” (JÚNIOR, 2009, p. 52).

Finda esta breve descrição das dimensões dos direitos fundamentais, saliento que nos aprofundaremos aos direitos oriundos na primeira dimensão, quais sejam estes os decorrentes da dignidade da pessoa humana, mais especificamente tecendo um breve estudo sobre os direitos da personalidade, intimidade, privacidade, relacionando-o ao poder diretivo do empregador.

## **2.2 Princípio da dignidade da pessoa humana.**

A dignidade da pessoa humana é um valor universal, inviolável, irrenunciável e alienável, detêm fundamento em um conceito de natureza filosófica e abstrata, estabelecendo um valor intrínseco ligado à moralidade e reputação de cada indivíduo humano.

Para que haja uma base sólida no estudo que busca entender os conceitos que regem o direito à privacidade e à intimidade do trabalhador em seu ambiente de trabalho, devemos levar buscar conceituar a dignidade da pessoa humana, desta forma, mesmo que de forma superficial, obter o entendimento mínimo deste importantíssimo princípio se faz necessário (JÚNIOR, 2009).

Para Sarlet (2002), o princípio da dignidade da pessoa humana consiste em um conjunto elaborado de direitos e deveres, inerentes ao ser humano, uma vez que seu merecimento não obedece à qualquer condição, que possui o intuito de garantir o mínimo existencial para que se tenha uma vida saudável, bem como permitir e incentivar a participação do indivíduo nos ditames de sua própria existência.

Kant (1785) enfatiza que dentro da esfera dos propósitos humanos, tudo possui uma avaliação monetária ou uma distinção intrínseca. Um objeto com uma avaliação monetária pode ser trocado por outro de igual valor; ao contrário, aquilo que transcende qualquer valor

---

<sup>2</sup> Nesse sentido, a Lei número 12.737, de 30 de novembro de 2012, conhecida como Lei Carolina Dieckmann, famosa atriz brasileira, vítima de divulgação sem autorização de suas fotos íntimas na internet dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos e acrescenta os artigos 154-A e 154-B ao Código Penal Brasileiro

monetário e, portanto, não pode ser comparado, é o que possui uma elevada estima. Segundo o autor, ele reconhece a existência de duas classes de valoração: aquela baseada em preço e aquela baseada em uma essência digna.

Complementando o pensamento Kantiano, Júnior (2009) diz que a dignidade representa um valor interior relacionado ao bem comum, enquanto o preço simboliza um valor externo, determinado pelo mercado.

Na definição de Rabenhorst (2001, p. 14):

[...] o termo 'dignidade' vem do latim dignitas, que designa tudo aquilo que merece respeito, consideração, mérito ou estima. A dignidade da pessoa humana é, acima de tudo, uma categoria moral; significa a qualidade ou valor particular que atribuímos aos seres humanos em função da posição que ocupam na escala dos seres. [...] A dignidade é atributo do que é insubstituível e incompatível, daquilo que, por possuir um valor absoluto, não tem preço”.

Tamanha importância deste valor universal, que o legislador constituinte originário positivou o termo, à exemplo do art. 1º:

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

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

No sétimo capítulo da Constituição Federal do Brasil, dedicado aos assuntos referentes à Família, Criança, Adolescente, jovem e Idoso, também é possível identificar referências à preservação da dignidade humana:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. [...] § 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas. [...]

Neste mesmo sentido, o artigo 230 da CF/88 revela que a família e “a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida”

No artigo 170 da CF/88, é evidenciada a necessidade de proteção a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, bem como em todas as atividades econômicas.

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]” (BRASIL, 1988)

No artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o elo entre trabalho e dignidade é colocado em evidência.

Nas sábias palavras de Ana Paula de Barcellos (BARCELLOS, 2019. p.108)., “A dignidade humana pode ser descrita como um fenômeno cuja existência é anterior e externa à ordem jurídica, havendo sido por ela incorporado. De forma bastante geral, trata-se da ideia que reconhece aos seres humanos um status diferenciado na natureza, um valor intrínseco e a titularidade de direitos independentemente de atribuição por qualquer ordem jurídica”.

Uma vez estabelecida a premissa da dignidade da pessoa humana, é estabelecido um complexo de direitos e deveres fundamentais (Júnior, 2009), ensejando sua inserção efetiva no ordenamento jurídico brasileiro.

Visando a máxima proteção deste reconhecimento, no Brasil, este reconhecimento foi incorporado na Carta Magna brasileira, tornando-se um dos fundamentos do ordenamento jurídico brasileiro, desta forma, possuindo caráter jurídico-normativo (Júnior, 2009).

Para basear este entendimento, trago lição de Eros Roberto Grau:

“[...] a dignidade humana não é apenas o fundamento da República, mas também o fim ao qual se deve voltar a ordem econômica. Esse princípio compromete todo o exercício da atividade econômica, sujeitando os agentes econômicos, sobretudo as empresas, a se pautarem dentro dos limites impostos pelos direitos humanos. Qualquer atividade econômica que for desenvolvida deverá se enquadrar no princípio mencionado.” (GRAU, 200, p. 221)

Deve-se ressaltar que o contexto de participação do indivíduo na sociedade, seja como trabalhador, empresário ou consumidor, é desimportante para assegurar a garantia de direitos

frente ao Estado e aos particulares. Todos os seres humanos, simplesmente por existirem como pessoas, têm o direito de serem amparados por esses direitos (SILVA, 2013).

A normativa jurídica vigente no Brasil, fundamentada em acordos internacionais, estabelece um mínimo de garantia à dignidade da pessoa humana.<sup>3</sup> Neste sentido, paralelamente ao disposto na Constituição Federal, a Consolidação das Leis do trabalho, em seu Art. 389, demonstra nítida preocupação com os direitos da intimidade do trabalhador, uma vez que reserva um local específico para a troca de uniformes das empregadas femininas, consistindo em um sutil aceno ao princípio da dignidade humana.

Portanto, o valor universal da dignidade da pessoa humana é intrínseco e não pode ser negado ao ser humano, uma vez que está na sua essência. Possui função basilar no ordenamento jurídico brasileiro, devendo sempre ser levado em consideração, tanto no momento de criação da norma, quanto em sua interpretação. Visto isto, conduzo-me ao próximo tópico desta monografia, na qual exploro as irradiações deste valor.

### **2.3 Direitos da personalidade**

A ideia de proteção aos direitos da personalidade do ser humano representa algo próprio e inerente à sua natureza de que irradiam direitos fundamentais ao seu pleno desenvolvimento e necessários à preservação dos seus aspectos físico, psíquico, moral e intelectual. Violados quaisquer direitos da personalidade do trabalhador, estar-se-á violando a sua dignidade (ALVARENGA, 2013).

Os direitos da personalidade, mesmo que de forma diversa da atual, sempre estiveram presentes nas constituições brasileiras. Na Constituição Federal de 1988, fomos consagrados com a inovação que reconheceu os diversos direitos e garantias, tratando os direitos da personalidade de forma explícita e específica (JÚNIOR, 2009).

Corroborando com o parágrafo acima, a visão de Delgado (2019, p. 763) afirma que: “Os direitos de personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição da República, como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais notável dos princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e da dignidade da pessoa humana, além do próprio sentido lógico e teleológico do conceito de Estado Democrático de Direito, todos claramente afirmados pelo Texto Máximo Republicano.”

---

<sup>3</sup> A determinação das prioridades orçamentárias das políticas públicas deve ser conduzida pelo princípio do mínimo existencial. Isso envolve os direitos sociais fundamentais essenciais para garantir a dignidade humana.

Desta forma, levando em consideração o contexto histórico, é possível afirmar que os direitos da personalidade surgiram como mecanismo de defesa do cidadão em frente ao arbítrio do Estado, com o passar do tempo as Constituições passaram a garantir uma proteção ainda mais abrangente aos direitos humanos e ao direito privado, assimilando essa aspiração ao colocar o ser humano e a dignidade da pessoa no cerne das preocupações no âmbito privado (SILVA, 2013).

Na visão de Szaniawski (2005, p. 241), os direitos da personalidade se enquadram no conceito de direito natural por se apoiarem na natureza das coisas. O direito natural é aquele que assegurará o respeito à dignidade da pessoa humana, donde surgirá a noção de direitos da personalidade em todos os seus aspectos e amplitude.

Para Júnior (2009, p. 36), 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.” Neste contexto, deve-se atentar à diferença hierárquica constante no contrato de trabalho, por esta razão, há uma esfera de proteção do Estado à parte hipossuficiente.

Dessa forma, “os direitos de personalidade são aqueles que constituem um mínimo necessário ao seu conteúdo e funcionam como pressuposto para aquisição de outros direitos subjetivos” (FERREIRA, 2013, p. 28).

Consequentemente, infere-se que o fenômeno da constitucionalização do direito privado, havendo uma evidente reforma do núcleo hegemonicamente patrimonialista, assumindo um escopo mais atento à pessoa humana e suas emanções (SILVA, 2013).

Seguindo este fenômeno de Constitucionalização do direito privado, o novo Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, disciplinou uma gama de direitos da personalidade, inclusive dedicando um capítulo próprio, de forma oposta ao antigo diploma, reforçando a incontestável necessidade de reconhecimento destes valores no âmbito normativo brasileiro (JÚNIOR, 2009).

Quanto às características, os direitos da personalidade apresentam-se como inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários, oponíveis erga omnes (SILVA, 2013).

Neste sentido, Facchini (2006, p. 51) ressalta que “caso a eficácia de um direito fundamental dependesse de uma legislação infraconstitucional que o implementasse, correr-se-ia o risco de a omissão do legislador ordinário ter mais força eficaz do que a ação do



legislador constituinte. Isso significaria que a criatura (legislador ordinário) teria mais poder do que seu criador (legislador constituinte)”.

A perda dos direitos da personalidade devido às limitações, quer sejam voluntárias ou involuntárias, não está de forma alguma implícita. O titular desses direitos mantém a capacidade de revogar a concessão a qualquer momento e, se aplicável, buscar a devida indenização, conforme estabelecido na Constituição Federal. O âmago de nossas inquietações gira em torno da restrição dos direitos da personalidade no contexto das relações de trabalho, assunto que será minuciosamente analisado nos próximos tópicos (SILVA, 2013).

## **2.4 Direitos da personalidade no direito do trabalho**

No âmbito trabalhista, a concepção de proteção dos direitos fundamentais da personalidade humana é de extrema importância para garantir um ambiente laboral saudável e respeitoso, onde o trabalhador possa exercer sua atividade com dignidade e pleno desenvolvimento.

O respeito aos direitos fundamentais da personalidade abrange aspectos como a integridade física e mental do trabalhador, assegurando que ele não esteja sujeito a condições de trabalho que coloquem em risco sua saúde e segurança. Isso inclui o fornecimento de equipamentos adequados, treinamentos, e a adoção de medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Além disso, a proteção dos direitos fundamentais da personalidade no âmbito trabalhista envolve respeitar a privacidade e a intimidade do trabalhador, impedindo a divulgação indevida de informações pessoais, bem como garantir que ele não seja submetido a tratamentos degradantes, assédio moral, ou discriminação no ambiente de trabalho.

Bittar (2003), conceitua:

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. (BITTAR, 2003, p. 03).

Neste sentido, pode-se afirmar que os direitos da personalidade são intrínsecos e inerentes a cada indivíduo desde o momento do nascimento e ao longo de toda a sua vida.

Esses direitos têm como objetivo primordial proteger os atributos da personalidade e a dignidade da pessoa humana em todos os aspectos, como físico, psíquico, moral e intelectual. Eles são considerados naturais, uma vez que são inerentes à própria condição humana, não dependendo de previsão ou reconhecimento normativo específico para existirem (ALVARENGA, 2013).

Dado o contexto histórico autoritário do qual se originou a Consolidação das Leis do Trabalho, é compreensível de que este diploma jurídico não trate diretamente dos direitos da personalidade.<sup>4</sup> Todavia, analisando seu escopo, é possível identificar momentos em que há proteção aos direitos individuais do trabalhador (JÚNIOR, 2009).

Levando em consideração todo o conteúdo destrinchado até este momento infere-se que os direitos da personalidade apresentam-se como princípios constitucionais do trabalho dada a simples proteção conferida pela Constituição Federal de 1988 a tais direitos (ALVARENGA, 2013).

Assim, como Válio (2006) destaca, na Constituição Federal de 1988, vislumbra-se o princípio da dignidade da pessoa humana, no inciso III, do art. 1º; o da igualdade; no caput, do art. 5º; o do direito à intimidade; no inciso X, do art.5º, o do direito à imagem; e no inciso V, do art. 5º, o do direito à integridade física e moral.

A CLT dispõe de normas expressas que tratam dos direitos da personalidade no art. 373-A, VI, introduzido pela Lei nº 9.799, de 26.05.1999, que veda a revista íntima nas empregadas; e os arts. 482, alíneas “j” e “k”, e 483, alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e” e “f”:

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. Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr

---

<sup>4</sup> Período do Estado novo, marcado pela autoritária Constituição de 1937 que não reconhecia os direitos individuais atuais.

perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (BRASIL, 1943).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também menciona a salvaguarda dos direitos individuais do empregado ao vedar, no artigo 29, que o empregador efetue qualquer tipo de registro depreciativo relacionado ao comportamento do funcionário em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) (ALVARENGA, 2013):

Art. 29. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contrarrecibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especialmente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. § 1º. As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de 14 Revista Eletrônica junho de 2013 Correio Eletrônico pagamento, seja ela em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta. § 2º. As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas: a) na data-base; b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador; c) no caso de rescisão contratual; ou d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social. § 3º. A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação. § 4º. É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. § 5º. O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo (BRASIL, 1948).

Segundo Alvarenga (2013), no âmbito infraconstitucional do Direito do Trabalho brasileiro o art. 1º, da Lei nº 9.029/95, proíbe práticas discriminatórias e limitativas para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor, previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988.

Pode-se encontrar disposição no art. 216 – A, do Código Penal, que tipifica o crime de assédio sexual (por chantagem) laboral:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos. § 2º. A pena é aumentada em até um terço, se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos (BRASIL, 1940).

É necessário destacar que, ao identificar uma falha na abordagem da legislação trabalhista em relação à implementação dos direitos individuais, as disposições presentes no Código Civil de 2002, que abrangem o segmento concernente aos direitos pessoais, podem ser incorporadas no contexto do Direito do Trabalho (ALVARENGA, 2013), desde que em harmonia com o que é estipulado no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual estabelece diretrizes solução de conflitos jurídicos na ausência de disposição legal ou contratual.

Júnior (2009), indica que a ausência de uma lista completa dos direitos individuais reflete uma escolha positiva por parte do legislador brasileiro. O texto menciona que é inviável proteger todos os aspectos da personalidade diante das diversas formas de manifestação que ocorrem na sociedade, uma vez que a constante evolução das interações sociais demanda o estabelecimento contínuo de novos métodos de salvaguarda para o indivíduo.

Concluindo este tópico, é necessário frisar a disposição contida no §2º, do artigo 5º da constituição federal, onde é consagrada a “tutela aberta aos direitos da personalidade quando estipula que os direitos e as garantias expressos no texto constitucional não são exaustivos” (ALVARENGA, p.9, 2013), desta forma, admitindo outras manifestações dos direitos fundamentais.

### 3. PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

#### 3.1 Conceito de empregador

Inicialmente, de forma que possamos entender o escopo do poder diretivo, devemos definir juridicamente, sustentando através do conhecimento doutrinário, os conceitos de empregado e empregador. Essas definições não apenas delimitam os papéis e responsabilidades das partes envolvidas na relação de trabalho, mas também estabelecem as bases legais para a atribuição do poder de direção por parte do empregador.

O artigo 2º da CLT conceitua empregador como: “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”, complementado pelo parágrafo único deste referido artigo, onde há equiparação entre empregador e os profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos.

De acordo com Vilhena (2005), a relação de emprego é composta por três elementos: o empregador, o empregado e o contrato de trabalho. O empregador é o sujeito ativo da relação, enquanto o empregado é o sujeito passivo. O objeto da relação é o contrato de trabalho, que estabelece os termos e condições da relação entre as partes.

Para além da entidade física ou jurídica, está o ente que contrata, remunera e orienta diretamente a prestação pessoal do serviço pelo empregado – é nesse momento que o empregador assume os riscos da atividade econômica. A definição do empregador emerge quando se concretizam os requisitos essenciais da relação de emprego: a prestação de serviço de natureza não eventual, com caráter pessoal, mediante remuneração e subordinação jurídica. O destinatário desse serviço se configura como o próprio empregador" (JÚNIOR, 2009).

Para Delgado (2005), empresa não poderia ser considerada empregador, tendo em vista que, em sua concepção, o disposto no *caput* do parágrafo primeiro do art. 2º da CLT é tecnicamente falho e tautológico, bem como devido a não configuração de sujeito de direito no ordenamento jurídico brasileiro. Este pensamento denota certo embate quanto à natureza jurídica da empresa nas relações trabalhistas (JÚNIOR, 2009).

Russomano (1995), considera a pessoa natural ou jurídica que de fato contrata empregados como empregador. Por outro lado, Júnior (2009) possui o entendimento de que a concepção do artigo 2º poderia ter tido esta espécie de equívoco legislativo, causando imprecisão terminológica.

Complementando a discussão, Júnior (2009, p. 57) conclui que: “a utilização do termo empresa para denominar empregador teve o intuito manifesto de exaltar que o empregado [...] se vincula ao conjunto orgânico e empresarial”.

Neste sentido, a compreensão das distintas perspectivas apresentadas pelos autores apresentados neste tópico demonstra a amplitude das interpretações no campo jurídico. As divergências doutrinárias neste tema evidenciam a relevância da discussão para a contextualização do tema em discussão.

Por conseguinte, avançaremos a um breve aprofundamento no conceito de empregado, parte oposta na relação laboral.

### **3.2 Conceito de empregado**

Na visão de Barros (2011), a definição de empregado pode ser entendida como uma pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob subordinação jurídica e mediante salário. A autora prefere usar a expressão “subordinação jurídica” em vez de “dependência deste”, como é mencionado na CLT. Isso significa que, para Barros, a relação entre empregado

Além disso, é importante notar que a subordinação jurídica é um elemento fundamental para caracterizar a relação de emprego. Ela se refere à situação em que o empregado está sujeito às ordens e diretrizes do empregador, que tem o poder de direção sobre o trabalho realizado. Essa subordinação pode se manifestar de diversas formas, como através da definição de horários, tarefas e metas a serem cumpridas pelo empregado (OLIVEIRA, 2017).

Os fundamentos que compõem o conceito de empregado foram estabelecidos por Barros (2011). Esses fundamentos incluem: a) a necessidade de pessoalidade, b) a não ocasionalidade, c) o recebimento de salário, e d) a submissão a um vínculo de subordinação legal. No que se refere à pessoalidade, é requerido que o trabalho seja executado pelo empregado contratado, de maneira pessoal, sem a possibilidade de ser substituído por terceiros. No que diz respeito à não ocasionalidade, essa condição demanda que o serviço prestado seja essencial para as operações regulares do empregador. É importante observar que a não ocasionalidade não implica exclusividade, uma vez que a possibilidade de ter múltiplos empregos ainda é válida. Quanto ao salário, trata-se da remuneração fornecida pelo empregador ao empregado em troca dos serviços prestados. Em relação à subordinação

jurídica, de acordo com a autora, o trabalho sob subordinação é o foco do contrato regulado pelo Direito do Trabalho.

Além da subordinação objetiva e subjetiva, conforme parágrafo acima, existe também o conceito de subordinação estrutural, onde, com a inserção do trabalhador na dinâmica de prestação de serviço, configura uma relação de subordinação independente da prolação de ordem direta (Delgado, 2011).

Em síntese, os pressupostos que fundamentam o conceito de empregado, conforme definidos por Barros (2011), constituem os pilares essenciais para a compreensão e caracterização desse vínculo laboral. A pessoalidade, ao exigir a execução do trabalho de maneira intransferível pelo contratado, ressalta a importância do envolvimento direto e exclusivo do empregado na realização das atividades laborais. A não eventualidade, por sua vez, destaca a relevância do serviço prestado para as operações regulares do empregador, salientando que a regularidade da demanda pelo trabalho é um elemento fundamental na distinção entre emprego e prestação de serviços autônomos. O recebimento de salário, como contrapartida pelo desempenho das tarefas, reforça a natureza remuneratória do vínculo empregatício, resguardando os direitos do empregado e estabelecendo uma relação de interdependência econômica. A subordinação jurídica, tal como discutido, consolida-se como um elemento central, conferindo ao empregador o direito de direcionar e fiscalizar a execução das atividades, delineando, assim, a relação hierárquica presente no contrato de trabalho.

Portanto, a compreensão aprofundada desses pressupostos é vital para a determinação precisa do status de empregado e a garantia dos direitos e responsabilidades associados a esse vínculo.

### **3.3 Limitação ao poder diretivo**

No contexto das relações laborais, a palavra “poder” está diretamente relacionada com o empregador, uma vez que detém os meios de produção, desta forma, sendo autoridade dentro da empresa, bem como, sendo aquele que assumiu os riscos da atividade empresarial (JÚNIOR, 2009).

No processo de direção das atividades a serem executadas pelo empregado, é importante notar que o empregador detém poderes, contudo, esse poder está sujeito a limitações. Apesar de sua autoridade, ela não é absoluta. Embora não haja uma delimitação

explícita desses limites pelo ordenamento jurídico brasileiro, o empregador deve operar de acordo com regras e princípios que orientam o exercício do poder empregatício.

Embora não conste definição específica na legislação brasileira sobre poder diretivo, há breve menção na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 2º, que define empregador aquele que “dirige a prestação de serviço” (JÚNIOR, 2009).

Conforme ensinamentos de Caminho (2004), as diversas manifestações do poder diretivo podem ser resumidas por meio de ações como regulamentar a relação de emprego, realizar distribuição, orientação, fiscalização, adaptação da prestação às demandas da empresa e aplicação de medidas disciplinares diante de faltas por parte do empregado.

O poder empregatício encontra suas limitações fundamentais nos princípios da dignidade da pessoa humana e nos direitos de personalidade inerentes ao empregado, dado que esses direitos são inalienáveis da própria natureza humana (JÚNIOR, 2009).

Bitencourt (2014) destaca que as restrições impostas ao poder empregatício podem ser identificadas não somente na Constituição, nas legislações vigentes, nos contratos individuais de trabalho, mas também nas normas coletivas que regulam as relações laborais.

Além disso, Júnior (2009) enfatiza a presença de limites intrínsecos ao poder empregatício, destacando a importância dos princípios da boa fé e da função social da propriedade. Por outro lado, Ferreira (2013) aponta que a evolução das leis e as regulamentações decorrentes de negociações coletivas têm reduzido o unilateralismo e a discricionariedade no exercício do poder empregatício, resultando em uma maior proteção aos direitos dos trabalhadores.

No que diz respeito à relação entre o poder diretivo e a norma infraconstitucional, mais especificamente o art. 2º da CLT, os limites desse poder são estabelecidos dentro dos parâmetros constitucionais, como mencionado por Silva (2013). A conformidade constitucional do exercício desse poder é de suma importância. Assim, é fundamental que qualquer ação relacionada à organização, controle ou disciplina seja avaliada à luz da Constituição, e em situações de conflito de interesses, é essencial realizar uma ponderação adequada.

É evidente que, em um cenário laboral, existe a figura do empregador que busca exercer seu poder empregatício de maneira abrangente para administrar seu negócio. Por outro lado, no mesmo contexto, surge o empregado, que está sujeito à autoridade das instruções do empregador, mas simultaneamente tem o direito de objetar às ordens se elas forem consideradas ilegais.

Ferreira (2013) destaca critérios orientadores para lidar com o embate entre esses direitos. O primeiro critério aborda a disparidade factual e material entre empregador e



empregado, sendo que à medida que essa disparidade aumenta, maior é a ênfase na proteção dos direitos fundamentais da parte economicamente menos favorecida na relação de trabalho. Por outro lado, conforme esse critério é aplicado para a ponderação, se o empregado possui maior qualificação ou, em outras palavras, se há uma menor discrepância entre as partes, o autor argumenta que deve ser dada maior importância à autonomia da vontade privada.

Referente a tutela da privacidade, o poder diretivo permite adotar procedimentos de natureza organizacional, baseados na proteção do patrimônio da empresa, bem como a fiscalização da atividade dos empregados (ALVARENGA, 2013).

O autor também emprega o critério da essencialidade. De acordo com essa perspectiva, quanto mais vital for o interesse jurídico a ser protegido, maior será a necessidade de proteção e, conseqüentemente, menor será a relevância do princípio da autonomia da vontade privada. Esse critério, no entanto, é um tanto subjetivo, uma vez que a definição do que constitui um interesse jurídico mais essencial pode ser complexa. No entanto, podemos ilustrar essa ideia com um exemplo, como a integridade física do trabalhador em conflito com seu próprio direito à liberdade. Nesse caso, o critério favorece a proteção da integridade física, visto como mais essencial na ponderação.

Em relação ao direito de liberdade consagrado no artigo 5º da Constituição, assim como em vários outros dispositivos legais, é inegável que a relação de trabalho impõe uma limitação à liberdade do empregado. Entretanto, essa restrição advém do acordo de vontades celebrado entre empregador e empregado no contrato de trabalho. Em outras palavras, devido ao fato de empregador e empregado formalizarem o contrato laboral, o empregado se disponibiliza para executar seu trabalho de acordo com as condições estabelecidas pelo empregador, incluindo localização e horário determinados (FERREIRA, 2013).

Neste contexto, é imperativo enfatizar que, ainda que essa limitação seja um fato incontestável, é de suma importância considerar o direito à privacidade, um atributo igualmente assegurado pela Carta Magna. O trabalhador mantém sua esfera de privacidade e singularidade, e a prática do poder empregatício não deve comprometer, de forma injustificada ou desproporcional, esse direito fundamental. Portanto, mesmo dentro das prerrogativas inerentes ao contrato de trabalho, é crucial realizar uma ponderação cuidadosa entre os interesses do empregador e a preservação da privacidade do empregado.

Júnior (2009) ressalta que, no contexto da condução das operações econômicas, é legitimamente conferido ao empregador o direito de supervisionar as atividades realizadas pelo empregado. No entanto, é crucial que o empregador adote abordagens que salvaguardem a privacidade individual do trabalhador. Por conseguinte, ilustrativamente, é plausível que o

empregador efetue verificações para garantir a correta utilização dos equipamentos pelo empregado durante a execução de suas tarefas ou que se certifique da ausência de desvio de materiais e informações cruciais ao desempenho da atividade empresarial.

O empregado, ao desempenhar suas funções, deve encontrar um senso intrínseco de realização, enquanto o empregador deve obedecer aos limites estabelecidos em legislação quanto ao seu poder diretivo, de forma que os direitos essenciais do trabalhador sejam honrados, estabelecendo uma relação equilibrada entre as partes.

### **3.4 Abuso de direito no exercício do poder empregatício**

De forma inicial, requer-se o a noção de abuso de direito par que se possa entender no contexto laboral. Esta noção é delineada no artigo 187 do Código Civil de 2002, onde o referido artigo define como quando a pessoa detentora de um direito, ao utilizá-lo, ultrapassa de maneira evidente os limites estipulados pelo seu propósito econômico ou social, pelos princípios da boa-fé ou pela conduta socialmente aceitável (FERREIRA, 2013).

Nesse contexto, é importante ressaltar que a distinção entre o abuso de direito abordado no artigo 187 e o ato ilícito discutido no artigo 186 do mesmo conjunto normativo reside na presença ou ausência de prejuízo, uma vez que a ocorrência do dano é um requisito essencial para a caracterização do ato ilícito (FERREIRA, 2013).

Desta forma, o abuso de poder nasce quando há assimetria substancial que coloca um ônus excessivo sobre uma das partes envolvidas, gerando uma vantagem desproporcional para parte abusiva, bem como a violação dos direitos fundamentais e garantias da parte adversa.

No âmbito jurisprudencial brasileiro, a violação da dignidade da pessoa humana é utilizada como um dos alicerces para a caracterização do abuso de poder diretivo (SOUSA; ANDRADE, 2012).

Desta forma, conforme julgado da 4ª turma do TRT da 6ª Região, onde um ex-empregado requereu a condenação de empresa por danos morais, fundamentando que enfrentou estresses intensos para atingir metas inatingíveis, resultando em violação direta de sua honra e dignidade.

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. AMEAÇA DE DEMISSÃO. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Demonstrado que o reclamante sofreu assédio moral, decorrente da postura rude e excessiva de seu superior hierárquico na busca do cumprimento de metas inatingíveis, sob constante

ameaça de dispensa, resta configurado o abalo moral e psíquico a ensejar a reparação pretendida. Apelo obreiro parcialmente provido, no aspecto. (Processo: ROT - 0001860-81.2017.5.06.0023, Redator: Jose Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 14/05/2020, Quarta Turma, Data da assinatura: 14/05/2020) (TRT-6 - RO: 00018608120175060023, Data de Julgamento: 14/05/2020, Quarta Turma)

Após minuciosa avaliação do caso concreto, a turma decidiu pelo deferimento da indenização caso fosse comprovado o abuso de poder diretivo na exigência das metas da empresa.

Para firmar ainda mais o entendimento do qual este tópico trata, trago acórdão relevante do Tribunal Superior de Justiça

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. USO DE CÂMERAS DE VIGILÂNCIA E ESCUTAS NO LOCAL DE DESCANSO. A instalação de câmeras e escutas na área destinada ao descanso dos empregados não se justifica, pois não se trata de local de trabalho, mas sim de ambiente em que os funcionários descansam, de modo que o monitoramento invade a privacidade e intimidade, constringendo os trabalhadores, os quais ficam constantemente sobre o manto da desconfiança, o que, por certo, fere a dignidade da pessoa. Logo, não há falar em violação dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 9521620125110005 952-16.2012.5.11.0005, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/10/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013)

Desta forma, considerando o contexto legal e as implicações morais, bem como com a breve análise jurisprudencial apresentada, fica evidente a necessidade de ações do empregador ficarem limitadas nos direitos fundamentais, onde de acordo com Júnior (2009), esta conclusão pode solucionar as diversas problemáticas em situações sem muita clareza legislativa nos casos em colisão de direitos entre as partes.

Consequentemente, esta monografia analisará os cenários em que a colisão de direitos entre as partes em uma relação laboral ocorre de acordo com os diversos sistemas de monitoramento no ambiente trabalhista.

## 4. CASOS ESPECÍFICOS DE MONITORAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

### 4.1 Revista Íntima

O empregador possui o direito de realizar revistas pessoais no ambiente do trabalho, em especial quando a empresa lida com objetos de alto valor de mercado e de pequeno tamanho (NUNES, 2008).

A revista também pode ser aplicada nos pertences próprios e locais pessoais do empregado, e geralmente é efetuada pelos prepostos do empregador (FERREIRA, 2013).

Os autores destacam o direito do empregador de realizar revistas no ambiente de trabalho, com foco na segurança e na proteção dos ativos da empresa.

Barros (2011) percebe como legítimas as inspeções realizadas no local de trabalho, argumentando que o artigo 373-A, VI da CLT autoriza explicitamente tais verificações, exceto se invasivas. O mencionado artigo estabelece que:

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, 1948).

No entanto, a visão de Ferreira (2013) difere em relação ao artigo mencionado anteriormente. Segundo ele, o inciso VI desse mesmo artigo é interpretado como proibindo revistas pessoais, pois não apresenta qualquer exceção que poderia legitimar essa abordagem.

Nunes (2008) acredita que, apesar do disposto do inciso VI de o artigo supracitado limitar a proteção as mulheres, deve esta proteção ser estendida para os empregados homens, tendo em vista a igualdade em direitos e deveres sacramentados na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, inciso I.

Em relação às verificações realizadas nos itens e pertences do funcionário, Júnior (2009) observa que o empregado frequentemente passa oito horas por dia na empresa em que está empregado. Isso equivale a um terço do seu dia, justificando assim a necessidade de

armazenar objetos de uso pessoal. Permitir inspeções nesses espaços reservados aos funcionários seria similar a admitir, por analogia, que o proprietário de um imóvel possa entrar a qualquer momento na propriedade alugada.

Para tanto, o autor complementa a necessidade de fortes indícios da prática ilícita para que seja justificável a revista, uma vez que, somente a polícia tem função de investigar indícios de furtos, ressalta ainda a presença de vício de consentimento nos momentos em que a revista é consentida.

Para Barros (2011) a revista deve ser o último recurso possível para satisfazer o interesse da empresa, somente sendo cabível na ausência de outras medidas preventivas.

Segundo Ferreira (2013), a maioria das divisões do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e algumas instâncias regionais, assim como tanto a doutrina estrangeira quanto a nacional, estabelecem uma diferenciação entre revistas íntimas e pessoais. Enquanto a realização das revistas íntimas é restringida, as revistas pessoais são permitidas.

Verifica-se o entendimento do autor no julgado abaixo:

DANO MORAL. REVISTA PESSOAL. A revista pessoal, quando é necessária e inevitável diante das circunstâncias específicas, em procedimento rotineiro de segurança, em empregados aleatoriamente escolhidos, sem discriminações, de forma reservada, sem excessos e realizada por pessoa do mesmo sexo, em regra, não configura dano moral. Entretanto, a revista íntima que extrapola os padrões aceitáveis de razoabilidade, causando constrangimentos desnecessários à trabalhadora, deve ser indenizada. (TRT-2 – RO: 00023505420115020014 SP 00023505420115020014 A28, Relator: MANOEL ARIANO, Data de Julgamento: 02/07/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 17/07/2015)

Outra decisão que ilustra essa mesma perspectiva é apresentada a seguir:

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. (TST – RR: 6908420115090093, Relator: CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO, Data de Julgamento: 04/06/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: 06/06/2014

Ferreira (2013) discorda dos julgados acima, acreditando a revista íntima e pessoal como ilegal e ilegítima, por julgar que se trata de um flagrante violação à intimidade. O autor não acha justificável este método de fiscalização pelo simples fato de existirem diferentes métodos de monitoramento (que serão discutidos nesta monografia), a exemplo da videovigilância e do uso de etiquetas magnéticas nos objetos de valor.

Júnior (2009) corrobora com o pensamento do autor acima, acreditando existir uma gama de métodos de monitoramento oriundos do grande avanço tecnológico.

Na eventualidade de um conflito manifestado entre o direito à intimidade, à honra e à inviolabilidade da dignidade do trabalhador, e o direito de propriedade ostentado pelo empregador, imperará a primazia dos direitos inerentes à personalidade dos empregados. Tal predileção se estabelece em virtude da preeminência desses valores, os quais se sustentam sobre os alicerces da consagração da condição humana (FERREIRA, 2013).

Em síntese, a discussão em torno das revistas pessoais no ambiente de trabalho engloba uma variedade de perspectivas jurídicas e éticas. Enquanto alguns acadêmicos e decisões judiciais apontam para a admissibilidade das revistas pessoais, desde que conduzidas de maneira justa, restrita e em conformidade com os direitos de personalidade dos empregados, outros adotam uma postura mais rígida, considerando-as intrusivas e contraproducentes no respeito à intimidade e à dignidade dos trabalhadores. Nesse contexto, a compreensão dos limites entre os interesses do empregador e os direitos fundamentais dos empregados emerge como uma questão crucial. A evolução das tecnologias de monitoramento e a busca por métodos mais equilibrados e respeitosos para garantir a segurança do ambiente de trabalho tornam-se componentes relevantes dessa discussão. Portanto, a ponderação cuidadosa entre a necessidade de proteger os bens da empresa e o respeito à privacidade e dignidade dos funcionários permanece um tema de relevância contínua e evolutiva nas esferas legais, éticas e sociais.

## **4.2 Monitoramento audiovisual**

O monitoramento audiovisual, comumente conhecido como monitoramento com câmeras de vigilância, é uma forma de manifestação do poder diretivo do empregador. Essencialmente, a instalação desses mecanismos de monitoração busca a proteção dos integrantes da empresa, bem como do patrimônio do estabelecimento, todavia, podem ser utilizados para monitoramento de produtividade dos empregados, bem como de seu comportamento (SILVA; OLIVEIRA, 2007).

Em momento algum o legislador proíbe o uso de monitoramento audiovisual, tendo em vista ser decorrente do inevitável avanço tecnológico, podendo se manifestar como um recurso de valor probatório no exame da conduta dos funcionários (BARROS, 2006).

A videovigilância deve obedecer princípios gerais, a exemplo dos encontrados no grupo do artigo 29 da diretiva 95/46 do Conselho da Europa, são estes princípios: necessidade, finalidade, transparência, legitimidade, proporcionalidade, rigor e retenção de dados, e segurança (SILVA; OLIVEIRA, 2007).

Desta forma, a implantação de videovigilância no ambiente laboral deve atender intenções bem delimitadas e específicas, conseqüentemente, deve ser feito da forma menos invasiva possível, podendo ser utilizada como lastro probatório de determinadas condutas, desde que restrita tanto no âmbito espacial quanto temporal (SILVA; OLIVEIRA, 2007).

Endossa essa perspectiva, o acórdão do TST a seguir citado, referente ao emprego de câmeras em banheiros:

Constata-se que as câmeras de vídeo que instalou em suas dependências (fotografias de fls. 65/70) não estão posicionadas em locais efetivamente reservados à intimidade dos empregados como banheiros, cantinas, refeitórios ou salas de café, nos quais, aí sim, seria inadmissível a prática de fiscalização eletrônica por parte do empregador, sob pena de violação aos referidos direitos fundamentais de seus empregados. Pelo contrário, foram postas em locais onde notoriamente é mais provável a ação de criminosos, como a portaria, a tesouraria ou o estacionamento da instituição de ensino. **Além do mais, os documentos de fls. 60/64 comprovam que os obreiros têm ciência da instalação do equipamento audiovisual, de modo que as filmagens não são feitas de modo sorrateiro, evitando, assim, que haja gravação de eventual situação inocente, porém constrangedora aos empregados.** (fls. 119) (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 1830/2003-011-05-40. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi).

Neste sentido, o armazenamento dos registros capturados causa certa preocupação, uma vez que estes permanecem sob a responsabilidade da empresa de forma incerta e indeterminada, não sendo estabelecido de maneira clara quem tem o devido acesso a estes registros, bem como qual abordagem será adotada para resguardar esses arquivos contra eventuais “vazamentos” de informações e imagens (MOREIRA, 2010). Neste sentido, Silva e Moreira (2007), explicam que certos estudos recomendam o armazenamento por três meses desde o momento da gravação, condicionando à justificativa o armazenamento por tempo superior.

Outro requisito de grande relevância relacionado à monitorização é a transparência. Isso significa que o trabalhador deve estar ciente da implementação da vigilância antes de sua execução, assim como do propósito para o qual ela está sendo empregada. Além disso, a localização das câmeras também deve seguir as diretrizes, conforme indicado nos seguintes acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª Região - MG e da 12ª Região - SC, respectivamente (SILVA; OLIVEIRA, 2007).

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 (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO nº 01288-2002-106-03-00. 2ª T. Relator: Juiz José Maria Caldeira. Pub. 07 maio 2003, grifo nosso). 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 (SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. RO nº 00825-2001-008-12-00-9. 3ª T. Relatora: Juíza Maria de Lourdes Leiria. 26 nov. 2002).

Após esta breve exposição, têm-se o questionamento sobre licitude do videomonitoramento em ambiente laboral. Neste sentido, Alexandre Agra Belmonte (2004, p. 76) defende a finalidade absoluta desta prática, acreditando na vedação de desvio de finalidade, exemplifica “o circuito interno de TV instalado para fins de formação profissional ou treinamento dos empregados” em nenhuma hipótese pode “justificar a aplicação de



penalidades disciplinares ou mesmo a dispensa dos empregados”. Uma vez que deve obedecer ao princípio da finalidade (SILVA; OLIVEIRA, 2007).

Apesar das ressalvas estabelecidas pela doutrina e jurisprudência brasileiras referentes a banheiros, refeitórios e salas de café, Barros (2006) entende ser viável o uso do monitoramento para avaliação da conduta do empregado. Esta afirmação parece ser insustentável, com exceção daquelas que atendem fins legais específicos, à exemplo das situações particulares e claramente estabelecidas, com um limite temporal definido, a fim de documentar ações ou omissões específicas, voltadas para a prevenção de atividades criminosas (BYRUCHKO JUNIOR, 2006).

Neste sentido, deve ser ressaltado que o uso de videomonitoramento, nos casos em que é utilizado como instrumento de aferição de produtividade, deve atender demandas de gestão de trabalho, não se relacionando com o trabalhador diretamente. Desta forma, em nenhuma hipótese poderá utilizar as imagens colhidas para aplicação de punições, devendo-se ater ao princípio da finalidade já discutido neste trabalho (SILVA; OLIVEIRA, 2007).

Portanto, infere-se diante do exposto no texto que a monitoração mediante câmeras é justificável no ambiente laboral desde que se atenha à sua finalidade preestabelecida, bem como, não seja instalada em locais que possam ofender os direitos da personalidade do empregado. Devendo a empresa estar atenta à gestão destes dados, bem como sua utilização posterior.

### **4.3 Escutas telefônicas**

O ordenamento jurídico brasileiro possui a garantia constitucional de proteção à inviolabilidade das comunicações telefônicas encontrando-se guardada em seu artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal. Conforme o artigo, o sigilo das comunicações telefônicas é inviolável, salvo no tocante à investigação criminal e instrução processual penal, sendo esta situação condicionada à ordem judicial.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>5</sup>, em seu artigo 12, veda interferências arbitrárias na esfera da vida privada, família, domicílio, ou correspondência das pessoas. Neste sentido, Ribeiro (2008) explica que a expressão correspondência deve ser interpretada de maneira ampla, desta forma, englobando as comunicações telefônicas.

---

<sup>5</sup> Artigo 12.º Ninguém deverá ser submetido a interferências arbitrárias na sua vida privada, família, domicílio ou correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques todas as pessoas têm o direito à proteção da lei.

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito à preservação da inviolabilidade das comunicações telefônicas representa uma garantia fundamental conferida aos cidadãos pela Constituição.

Essa prerrogativa se encontra estabelecida no artigo 5º, inciso XII da Constituição Federal. Segundo esse artigo, o caráter sigiloso das comunicações telefônicas é intocável, com exceção das situações que envolvam investigações criminais e a tramitação de processos penais, ainda assim, sob a condição de uma ordem judicial.

Neste sentido, Júnior (2009) compara o cenário brasileiro com o ocorrido na Inglaterra, tendo em vista que no país inglês há disposição que permite monitoramento de ligações telefônicas em ambiente de trabalho, argumentando-se que no decorrer do expediente laboral, o colaborador encontra-se limitado a abordar exclusivamente temáticas relacionadas aos assuntos corporativos. Seguindo o pensamento, o Autor acima denota a expressa inconstitucionalidade desta prática em solo brasileiro.

Essa premissa pode ser verificada na decisão a seguir:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. VALIDADE DA PROVA. A Constituição Federal protege a intimidade dos cidadãos, garantindo, em regra, o sigilo e a inviolabilidade das comunicações telefônicas (art. 5º, XII, da CF de 1988). Tal garantia possui como exceção a hipótese da necessidade de interpretação telefônica, para fins de investigação criminal e instrução processual penal (art. 5º, XII, da CF de 1988, e Lei 9.296/96). Entende-se por interceptação telefônica a captação de conversa telefônica, realizada por terceiro, sem que qualquer dos interlocutores envolvidos no diálogo tenham ciência de tal fato. Para que haja licitude da interceptação telefônica é necessário que sejam preenchidos os requisitos da Lei 9.296/96 (Lei de Interceptação Telefônica), que regulamenta o art. 5º, XII, da CF de 1988. Por sua vez, a escuta telefônica, também denominada de gravação telefônica, é a gravação da conversa telefônica por um dos interlocutores que dela fazem parte, havendo doutrina a entender que tal prova é lícita. Fixadas tais premissas, cumpre averiguar qual a situação dos autos. Infere-se do acórdão regional, em transcrição da sentença de primeiro grau, que a situação dos autos trata de escuta telefônica, e não de interceptação telefônica, como enquadrou a Turma Regional, pois a gravação teria sido realizada por um dos interlocutores da conversa telefônica e não por terceiro estranho a ela. Cumpre então analisar mais detalhadamente a legalidade da utilização de gravação telefônica como prova processual. A jurisprudência do STF, bem como a desta Corte, adota a tese de que não há proibição de que algum dos interlocutores grave o teor de conversa telefônica do qual é parte e se utilize dela

como prova judicial, exceto se houver alguma causa legal de sigilo ou reserva na conversação. Trata-se, assim, de exercício regular de um direito, não havendo violação do direito à intimidade. Não é necessário o preenchimento dos requisitos da Lei 9.296/96, pois gravação telefônica não se confunde com interceptação. Ademais, a gravação efetuada por um dos interlocutores da conversa pode ser utilizada em processo judicial ajuizado por terceiro não interlocutor da conversa, para a defesa de seus direitos, sendo lícita a sua utilização. O direito de utilização da gravação não é exclusivo do interlocutor que a gravou (exceto se existente causa legal de sigilo ou de reserva da conversação, que proíbe qualquer divulgação da conversa, como já exposto acima). Nesse sentido há julgados desta Corte, inclusive desta Turma. Não havendo sequer indício nos autos da existência de causa legal de sigilo ou de reserva da conversação, é lícita a juntada de gravação telefônica, ainda que atinente à conversa realizada entre terceiros, como prova. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1228003520095200001, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 06/11/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2019)

Em vista disso, Barros (2011) destaca que a CLT é omissa quanto à monitoração eletrônica, discorrendo sobre o princípio da razoabilidade, extraído da doutrina espanhola, para que seja utilizado pelo intérprete brasileiro na resolução de conflitos entre os direitos da livre-iniciativa e propriedade, com as garantias de sigilo de correspondência e privacidade. A autora retira embasamento do artigo 8º da CLT, *in verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, **na falta de disposições legais ou contratuais**, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, **principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com **os usos e costumes, o direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1948).

Apesar da inconstitucionalidade do monitoramento de escutas telefônicas, Ribeiro (2008) deixa claro que o uso dos aparelhos fornecidos pelo empregador deve ser feito de forma proporcional. O autor ressalta que o abuso desta utilização deve ser coibido, inclusive podendo ser exigido o ressarcimento pelos valores gerados com ligações excessivas.

Para tanto, trago entendimento jurisprudencial que confirma o entendimento do autor:

RESSARCIMENTO DE DESPESAS PELO RECLAMANTE. MATÉRIA TRAZIDA EM SEDE DE RECONVENÇÃO. Prova dos autos que permite verificar o uso abusivo, por parte do reclamante, do telefone celular fornecido pela empresa, o que autoriza a devolução dos respectivos valores. Cláusula do contrato de trabalho que permite o desconto de valores decorrentes de prejuízos causados ao empregador. (...) (TRT-4 - RO: 1466200740304007 RS 01466-2007-403-04-00-7, Relator: JOAO PEDRO SILVESTRIN, Data de Julgamento: 15/04/2009, 3ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul).

Ainda neste sentido, Barros (2011) traz entendimento doutrinário espanhol, no qual faz a linha de pensamento em que o telefone é meio de execução de tarefas impostas pelo empregador, logo o constituindo o direito de controle e interferência nas chamadas, tendo em vista que não é considerando terceiro nesta conversa.

Na França, a prática de interceptação de conversas telefônicas de um empregado é autorizada somente quando a natureza principal do trabalho envolve chamadas telefônicas, como é o caso do telemarketing. Essa permissão é concedida com a finalidade de permitir que o empregador avalie a forma como o trabalho está sendo executado (BARROS, 2011).

Diante do cenário exposto, fica evidente que a questão da monitoração de comunicações telefônicas no ambiente de trabalho envolve uma complexa interseção de direitos fundamentais e princípios legais. O ordenamento jurídico brasileiro assegura a inviolabilidade das comunicações, com a ressalva de situações ligadas à investigação criminal e instrução processual penal mediante autorização judicial. A abordagem comparativa com experiências internacionais, como a França e a Espanha, fornece perspectivas valiosas sobre a delimitação de tal prática. A jurisprudência, embora reforce a inconstitucionalidade da monitoração sem devida autorização, também ressalta a importância de se adotar critérios proporcionais no uso de dispositivos fornecidos pelo empregador. Diante desse contexto multifacetado, a discussão sobre a monitoração de comunicações telefônicas no local de trabalho requer uma análise ponderada dos direitos individuais e das necessidades empresariais, visando encontrar um equilíbrio que respeite os princípios constitucionais e os direitos dos trabalhadores.

#### **4.4 Violações de e-mails no ambiente de trabalho**

Um tópico a se explorar nesta seara é o controle, exercido pelo empregador, sob o tráfego de comunicações eletrônicas por seus empregados, assim como o monitoramento de seu histórico de navegação (ANDRADE, 2009).

O artigo 5º da Constituição Federal do Brasil estabelece diversos direitos fundamentais, garantindo igualdade perante a lei e proteção à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade. Em seu inciso XII, é destacada a inviolabilidade do sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, ressalvadas as hipóteses em que a ordem judicial autorizar, nos termos estabelecidos pela lei, para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

Júnior (2009 apud FILHO, 2000) reforça a ideia de proteção constitucional do correio eletrônico, fundamentando que a liberdade de comunicação é um direito ligado ao direito de liberdade de expressão do pensamento. O autor entende ainda que o constituinte já demonstrava preocupação com as espécies de comunicação eletrônica, quando sacramentou em seu artigo 5º, inciso XII a proteção de dados transmitidos pela internet.<sup>6</sup>

No contexto laboral, o sigilo das comunicações é relevante, principalmente quando se trata de e-mails corporativos e outras formas de comunicação eletrônicas utilizadas no ambiente de trabalho. Os trabalhadores têm o direito de ter suas comunicações resguardadas e protegidas contra interferências indevidas por parte do empregador.

No âmbito do direito do trabalho, tendo em vista as ideias previamente estabelecidas neste trabalho, a quebra injustificada do sigilo das comunicações no ambiente de trabalho pode configurar uma violação dos direitos do trabalhador, especialmente quando ocorre sem justificativa legal ou sem a devida autorização judicial. É essencial que as empresas tenham políticas claras e transparentes em relação ao uso dos meios de comunicação no ambiente de trabalho, bem como estabeleçam limites e respeitem a privacidade dos seus empregados.

É evidente que o uso de meios eletrônicos de comunicação nas atividades empresariais, tendo em vista seu baixo custo e facilidade de adesão e integração as rotinas da empresa. Entretanto, esta massificação de uso pode desvirtuar a finalidade da qual foi implantado o recurso, levando certo prejuízo ao empregado (JÚNIOR, 2009).

A legislação trabalhista é omissa quanto ao uso de correio eletrônico no ambiente de trabalho, estando o regramento brasileiro resumido a escassa jurisprudência específica (JÚNIOR, 2009).

---

<sup>6</sup> Art. 5º [...] XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

Quanto à salvaguarda do direito à privacidade dos colaboradores, é de extrema importância abordar a viabilidade de monitorar, por parte do empregador, a caixa de correio eletrônico e os destinos das atividades de navegação na Internet. Em conformidade com Filho e Negrisoni (2009), a Internet pode ser segmentada em quatro categorias principais, de acordo com seus propósitos: grupos de discussão, troca de mensagens eletrônicas, interações em grupos de conversa e visitas a sítios cibernéticos.

O empregador pode justificar a prática de controle dos registros de correio eletrônico baseando-se em elementos operacionais, para tanto, os listos: Spam ou lixo eletrônico, sobrecarga no sistema informático, pirataria, recebimento de vírus, redução da produtividade do empregado (JÚNIOR, 2009).

No Brasil temos justificativas para a fiscalização do correio eletrônico, também defendidas pelo ordenamento jurídico português, sendo estas: Razão econômica, tendo em vista que a empresa arca com todos os custos de operação; Razões técnicas de segurança, uma vez que o recebimento de e-mails maliciosos podem comprometer o funcionamento correto da empresa; Preservação de riscos, buscando proteger a imagem e reputação da empresa evitando envios de mensagens com conteúdo inadequado; Eficácia e continuidade das atividades, visando os momentos de ausência do funcionário responsável; Razões de proporcionalidade e boa-fé, no sentido de que no momento em que a empresa proibir o envio de mensagens privadas, não haverá expectativa de privacidade, uma vez que estes dados não são considerados privados (JÚNIOR, 2009 apud GUERRA, 2004).

Mesmo levando em consideração as justificativas acima, é evidente que este tema ainda carece de discussão e amadurecimento, tendo em vista o embate das prerrogativas de privacidade e intimidade do trabalhador, com o poder diretor do empregador (JÚNIOR, 2009).

Ribeiro (2008) ressalta que tem havido um aumento estatístico de funcionários que fazem uso excessivo da Internet e do correio eletrônico dentro do ambiente de trabalho, empregando essas ferramentas para atividades pessoais, inclusive participando de conversas inapropriadas, sem qualquer relação com as obrigações laborais. Devido à ausência de regulamentação específica no Brasil para o uso da Internet no ambiente de trabalho, os empregadores enfrentam dificuldades em impor restrições a esse uso por parte dos colaboradores. Nesse contexto, a abordagem desse assunto tem sido conduzida através de circulares internas ou regulamentos das empresas, conforme a autoridade de organização conferida legalmente aos empregadores.

A autora enfatiza que a supervisão relativa ao uso da Internet por parte do empregador não deve ser exercida de maneira abusiva, excessiva ou arbitrária. Esse monitoramento deve ser orientado pelos princípios de razoabilidade, necessidade e proporcionalidade. Em circunstâncias extremas, como quando surgem alegações de comportamento inadequado por parte do empregado, o empregador pode ser levado a adentrar a esfera de privacidade do empregado. Nesse contexto, cabe ao sistema legal, quando se depara com um conflito de direitos, determinar qual interesse de dignidade jurídica deve prevalecer, adotando o princípio da ponderação para alcançar um equilíbrio adequado.

Cabe ao empregador estabelecer os parâmetros para o uso da Internet pelos seus funcionários, delineando claramente se é permitido ou não utilizar essa ferramenta para atividades pessoais durante o expediente. Além disso, é importante comunicar ao empregado quais são as limitações impostas sobre o uso da Internet. No caso em que o empregador determine que o acesso à Internet não é permitido, ele possui o respaldo para monitorar essa utilização, sem que essa ação seja considerada uma violação dos direitos fundamentais do trabalhador, conforme abordado por Ribeiro (2008).

Conforme destacado por Filho e Negrisoni (2009), a perspectiva predominante no Tribunal Superior do Trabalho (TST) é de que o e-mail corporativo é considerado uma ferramenta de trabalho. Devido a essa característica, o empregador tem a possibilidade de acessar e monitorar os conteúdos desse e-mail, principalmente porque ele assume responsabilidade perante terceiros pelas ações de seus colaboradores. Nessa situação, prevalece o princípio do direito de propriedade em relação à privacidade do empregado.

De maneira semelhante, Júnior (2009) também adota uma posição favorável à supervisão do e-mail corporativo, considerando que esse serviço é fornecido ao funcionário como uma ferramenta de trabalho. Por conseguinte, é considerado correspondência do empregador e não do empregado. No caso de e-mails de natureza pessoal, o autor defende que esses são protegidos contra violações.

Em uma perspectiva oposta, Filho e Negrisoni (2009) sustentam que a mera propriedade do e-mail corporativo por parte da empresa não concede automaticamente ao empregador o direito de violar o seu sigilo. Como ilustração, o autor menciona a proibição de instalar câmeras de vigilância em banheiros, argumentando que, mesmo sendo propriedade do empregador, isso não justifica a invasão de privacidade. Outro exemplo mencionado é o uso de telefones, também de propriedade da empresa, mas que a mera propriedade não confere o direito de realizar escutas telefônicas sem uma ordem judicial.

Esse posicionamento favorável à fiscalização do e-mail corporativo e desfavorável à violação do e-mail particular pode ser observado na maioria das decisões do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho. Segue uma decisão para exemplificar:

Ementa: Indenização por danos materiais e/ou morais. Contagem do prazo prescricional. Este o relatório. Proc. Nº 000279269.2011.5.02.0030 1. I - RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. 1. Indenização por danos materiais A respeito da utilização de correio eletrônico (e-mail) como meio de prova, temos que a mais Alta Corte Trabalhista já pronunciou a respeito: “Entendo que, sendo a reclamada detentora do provedor, cabe a ela o direito de rastrear ou não os computadores da sua empresa, mormente quando são fornecidos aos empregados para o trabalho. A partir do momento que surge uma dúvida de uso indevido dos e-mails, por certo grupo, só se poderá tirar esta dúvida através do rastreamento do seu provedor. (...) A empresa poderia rastrear todos os endereços eletrônicos, porque não haveria qualquer intimidade a ser preservada, posto que o e-mail não poderia ser utilizado para fins particulares”. (“TST ADMITE QUE EMPRESA INVESTIGUE E-MAIL DE TRABALHO DO EMPREGADO”) (...) Desta forma, entendeu C. TST que não se trata de prova ilícita a possibilidade de o empregador vir a monitorar o e-mail “corporativo”, não existindo violação ao princípio de proteção constitucional em relação ao ex-empregado. Assim, como acima citado, entendeu-se pela possibilidade de fiscalização por parte do empregador, inclusive quanto a sua utilização como meio válido para rescindir o contrato de trabalho, por justa causa. Neste específico aspecto, forçoso reconhecer a falta de uma definição jurídica mais ampla sobre as mais diversificadas utilizações da internet, que acabam por acarretar questionamentos nas relações sociais e trabalhistas, especialmente quando se trata de conflitos que abarquem os direitos fundamentais, mormente o da tutela constitucional acerca da intimidade, sigilo e inviolabilidade da correspondência da pessoa, somado ao direito garantido da propriedade. (...) Neste momento, mostra-se necessária fazer a distinção entre e-mail “corporativo” e o “particular”. O primeiro constitui uma ferramenta de trabalho, fornecido pelo empregador e que deveria ser utilizado exclusivamente para o trabalho, enquanto o segundo possui um caráter muito íntimo e pessoal, estando garantido pelo indigitado texto constitucional. Assim, deve-se ter em mente que o e-mail “particular” deve ter o direito garantido ao sigilo citado no citado artigo constitucional, uma vez que visa salvaguardar as informações das correspondências e das comunicações particulares, que só dizem respeito à pessoa destinatária. De forma categórica, afirmo que não pode haver a menor possibilidade de violação de cartas particulares, seja por agentes públicos ou por autoridade patronal. Logo, a partir da adoção dos conceitos acima, pode-se diferenciar quanto ao manejo dos e-mails, pois, sob o enfoque especificamente das



relações do trabalho, notadamente com vistas a perquirir sobre a interferência de algum empregador nas correspondências utilizadas pelos seus empregados. **Ademais, o uso indevido do e-mail “corporativo”, acaba por confirmar a versão de inegável perda do tempo de trabalho, prejudicando inclusive o seu propósito laboral, justificando a necessidade dos empregadores em fazer um monitoramento desta ferramenta de trabalho. Outra forma de evidente prejuízo às empresas, seria a indevida utilização do e-mail “corporativo” para eventual propagação de mensagens com cunho discriminatório, isto com o logotipo da empresa estampado na divulgação, o que poderia acarretar inegáveis prejuízos financeiros, mormente afetando a imagem da empresa. Portanto, nesta trilha, resta evidente que não há qualquer afronta à privacidade do obreiro, em razão do monitoramento do seu e-mail “corporativo”, ainda porque tal ferramenta é de propriedade da empresa que apenas cedeu ao colaborador para que fizesse uso restrito ao âmbito profissional.** Nesse sentido, acompanho o posicionamento adotado pelo Exmo. Ministro João Oreste Dalazen, do C. TST. Contudo, em se tratando do chamado email “particular” tal raciocínio não se aplica, pois como acima retratado, tal procedimento não se desprende do caráter de sigilo, intimidade e inviolabilidade que compõe uma correspondência particular, e a quebra destes preceitos, com a sua utilização para usos empresariais, confirma a inegável afronta aos citados direitos, garantidos constitucionalmente. Ainda porque, o legislador constituinte, ao tratar dos direitos à intimidade e à inviolabilidade, na forma como grafados em nossa Constituição, tem o intuito de preservar a intimidade das pessoas e, no particular, as suas correspondências pessoais, que diferem daquelas mensagens utilizadas para o desempenho de suas atividades profissionais. (...) (TRT - RO: 0002792-69.2011.5.02.0030 SP, Relator: Desembargador Sérgio Winnik, 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, Data de Publicação: 14/06/2013) (grifo nosso).

Luiz Roberto Araújo (2002) defende que o disposto no artigo 5º, inciso XII da constituição federal que trata de sigilo de correspondência pessoal, se refere estritamente ao sigilo pessoal, desta forma, a correspondência que tem como intuito a atividade comercial não pode ser abarcada por esta garantia constitucional.

No contexto de correio eletrônico, para que se configure a rescisão contratual por justa causa de um empregado, é imprescindível a demonstração cabal de má utilização do computador, exemplificada, por exemplo, pela utilização da Internet para o envio de material de teor pornográfico. Outra situação ilustrativa consiste na transgressão da confidencialidade do conteúdo de e-mails de um colega por parte de outro colaborador, conforme preconizado por Barros (2011).

Destrinchada as situações concretas que podem ensejar uma violação das garantias fundamentais do trabalhador, prossigamos o estudo para as situações decorrentes destas violações, atendo-se ao contexto da utilização destas como provas em possíveis processos judiciais.

#### **4.5 O direito do empregador à prova**

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 482, estabelece as circunstâncias nas quais a rescisão do contrato de trabalho por justa causa é cabível quando há cometimento de falta grave do trabalhador.

Para que a rescisão do contrato seja feita de maneira livre de vícios, o empregador deve comprovar o ato faltoso, de forma que, caso o empregado demitido ajuíze uma ação trabalhista, possa defender seu direito utilizando-se das provas colhidas.

O livre acesso à justiça é um direito resguardado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especificamente no artigo 5º, inciso XXXV. Essa disposição garante a todos a possibilidade de defenderem-se e de buscarem a proteção de direitos que tenham sido violados ou que estejam sob ameaça (RIBEIRO, 2008).

Ressalta Ribeiro (2008) que a prova não pode violar a intimidade do empregado, bem como, necessita ter utilidade direta no caso discutido em juízo.

Neste sentido, com o considerável progresso tecnológico, além das evidências tradicionalmente conhecidas, também se empregam as provas eletrônicas. Embora a CLT não aborde o tema de maneira específica, o seu artigo 769 permite a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil em casos de omissão nesta legislação (CAMPOS, 2014).

A interação entre a Consolidação das Leis Trabalhistas e o Código de Processo Civil delinea o conceito de prova. Embora essas legislações não definam esse conceito diretamente, o artigo 332 do CPC determina quais meios de prova podem ser aceitos legalmente. A saber: “Todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não estejam especificados neste código, são aptos para comprovar a veracidade dos fatos em que se fundamenta a ação ou defesa.” Esse dispositivo estabelece a base para a admissão de diversos tipos de prova, garantindo a busca pela verdade nos processos judiciais.

Em síntese, a intersecção entre a CLT, a Constituição e a evolução tecnológica têm redefinido o cenário das provas no âmbito trabalhista e jurídico em geral. O estabelecimento de parâmetros para rescisão por justa causa na CLT, aliado ao direito ao livre acesso à justiça

garantido pela Constituição, delinea o contexto no qual a prova deve ser apresentada. A inclusão das provas eletrônicas, impulsionada pelo progresso tecnológico, amplia o leque de recursos disponíveis. No entanto, a admissão destas provas deve ser cautelosa, respeitando a ética e a utilidade direta para o caso. Ao explorar tais interações, o sistema judiciário busca uma harmonia entre tradição e inovação, com a justa consideração das provas essenciais para garantir a equidade nos processos legais.

#### **4.6 Da prova ilícita**

A interpretação comum da doutrina é que a expressão “prova ilícita” faz parte de um conjunto mais amplo chamado de “provas proibidas”, que engloba tanto provas ilícitas quanto provas ilegítimas. É possível, portanto, distingui-las de maneira objetiva.

Conforme afirmado por Barros (2009), existe uma diferença entre prova ilícita e prova ilegítima. De acordo com o autor, prova ilícita envolve a violação das normas de direito material e geralmente ocorre antes do processo. Em contrapartida, prova ilegítima está em desacordo com as leis processuais e surge durante a produção de evidências ao longo do processo.

Em relação às provas ilegítimas, elas estão ligadas a evidências obtidas ao violar normas ou princípios processuais. Isso significa que o método de obtenção da prova é válido, mas o seu conteúdo é considerado ilegítimo e contrário às regras de direito processual. A título de exemplo, um laudo pericial realizado por um perito não qualificado, que vá contra as regulamentações do processo trabalhista definidas na CLT, constitui uma prova ilegítima. Para ilustrar, cito o ensinamento de Luiz Francisco Torquato Avolio sobre a distinção entre a ilicitude das provas ilícitas e ilegítimas:

Enquanto na prova ilegítima a ilegalidade ocorre no momento da sua produção no processo, a prova ilícita pressupõe uma violação no momento da colheita da prova, anterior ou concomitantemente ao processo, mas sempre externamente a este (AVÓLIO, 2015, p. 50).

Na condução de processos, incluindo os de natureza trabalhista, é fundamental rejeitar a aceitação de provas ilícitas. Com diversas opções de evidências disponíveis para ambas as partes – o empregado e o empregador – não há razão para recorrer a meios questionáveis. Um caso exemplar endossa essa postura contrária a evidências ilícitas no contexto processual (RIBEIRO, 2008).

PROVA ILÍCITA. GRAVAÇÃO CLANDESTINA. Em conformidade com o artigo 5º, LVI, da Constituição da República, as provas, incluindo gravações e reproduções de qualquer natureza, só são consideradas válidas se obtidas legalmente. Se um vídeo for obtido por meio de uma gravação clandestina, sem comprovação de sua origem, tal prova não pode ser admitida, pois é ilícita. No caso em questão, o empregador utilizou filmagens feitas por uma pessoa não identificada e sem o conhecimento do empregado, e mesmo que a filmagem fosse possível, ela se mostrou insuficiente como evidência do suposto ato de má conduta do empregado. (TRT-3 - RO: 00878201213603009 0000878- 76.2012.5.03.0136, Relator: Sergio da Silva Peçanha, Oitava Turma, Data de Publicação: 06/12/2013 05/12/2013. DEJT. Página 103. Boletim: Não.)

Apesar desse ponto de vista apresentado, é relevante mencionar o crescimento gradual de uma linha doutrinária que permite a admissão de provas ilícitas no processo. Argumenta-se que o objetivo do processo é buscar a verdade e, portanto, o método de obtenção das provas não deve ser excessivamente valorizado, mas sim o resultado que elas oferecem.

A proibição do uso de provas obtidas de maneira ilícita visa garantir a conduta ética das partes, ao mesmo tempo em que protege o direito à privacidade. Reforçando essa abordagem, Ribeiro (2008) observa que a não aceitação de provas ilícitas visa prevenir a violação de normas e garantias constitucionais, tanto em processos criminais quanto no contexto mais amplo do mundo jurídico, que inclui o campo do direito do trabalho.

Nenhuma evidência obtida por violação de direitos e garantias individuais, incluindo os do trabalhador, pode ser admitida em um processo. Se uma prova ilícita for acidentalmente admitida no processo, todos os atos subsequentes decorrentes dessa admissão devem ser considerados inválidos (RIBEIRO, 2008).

Para contextualizar, é importante destacar uma decisão da 10ª Turma do TRT/SP que trata da aplicação do princípio da proporcionalidade na consideração de provas ilícitas no processo:

PROVA ILÍCITA. Valoração. Prova obtida a partir da gravação clandestina de conversa telefônica. É certo que o ordenamento constitucional brasileiro, em princípio, repudia a aceitação das provas obtidas ilicitamente (art. 5º, LVI da Constituição Federal). Não menos certo é que doutrina e jurisprudência não se mostram convergentes quanto à invalidade e imprestabilidade da prova ilícita e procuram mitigar o rigor dessa inadmissibilidade absoluta, encampando uma tese intermediária fundada nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Assim, hodiernamente, propugna-se a idéia de que, em caso extremamente graves e excepcionais, quando estiverem em risco valores fundamentais, também assegurados constitucionalmente, cabe ao julgador admitir e valorar a prova tida por ilícita. Significa dizer que, no caso concreto, deve haver uma análise de proporcionalidade dos bens jurídicos protegidos e quando ocorrer uma lesão a um direito fundamental de maior relevância, a prova deve ser validamente admitida. In casu, cotejando os princípios das garantias constitucionais à inviolabilidade da intimidade e da privacidade (art. 5º, X da Constituição Federal), com os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do acesso à informação inerente ao exercício profissional e da ampla defesa (art. 1º, incisos III e IV e art. 5º, incisos XIV e LV da Constituição Federal), resta irrefutável a prevalência da prova obtida a partir da gravação clandestina de conversa telefônica efetivada sem o conhecimento de um dos interlocutores do diálogo, reproduzida em laudo de degravação por perito judicial, mormente se considerada a primazia da realidade dos fatos. Reputo, portanto, válida a prova produzida." (TRT/SP - 01559200506102009 - RO - Ac. 10aT 20090633282 - Rel. Lilian Gonçalves – DOE 01/09/2009).

## 5. CONCLUSÃO

Diante do exposto, é inquestionável a relevância do assunto discutido nesta monografia, uma vez que foi colocada em evidência o conflito entre os direitos da personalidade dos empregados, com o poder diretivo do empregador.

Neste sentido, é necessário compreender a relação assimétrica de poderes entre as partes, uma vez que a relação contratual de trabalho confere poderes legítimos ao empregador, dos quais são utilizados para defender o melhor interesse de sua atividade comercial. Entretanto, não se deve levar a subordinação que é extraída do contrato de trabalho (JÚNIOR, 2009) como de forma absoluta, não podendo ser permitida que a extrapolação deste justo poder diretivo invada a esfera pessoal do empregado.

Neste sentido, a questão que se refere a privacidade do empregado no ambiente de trabalho colide diretamente com os direitos do empregador, na medida que a utilização dos meios de produção relacionada diretamente o desempenho das atividades do empregado.

Conseqüentemente, o estudo demonstrou que esta relação jurídica conflitante não representa uma antinomia de regras (JÚNIOR, 2009), na forma que não há supressão de uma regra pela outra, constando na verdade, uma colisão de princípios entre princípios, carecendo um sopesamento destas prerrogativas de acordo com o contexto fático.

A análise demonstra que, em relação à prática de revistas pessoais, a opinião predominante na doutrina é favorável à sua realização. A abordagem de inspecionar os pertences dos trabalhadores também encontra respaldo na maior parte dos estudos acadêmicos e decisões judiciais, desde que seja conduzida de maneira reservada e imparcial, sem ultrapassar os limites estabelecidos para os poderes de orientação e supervisão conferidos ao empregador.

Quanto às revistas de cunho íntimo, é amplamente reconhecido que essas são consideradas ilegais e proibidas. Essa perspectiva também é respaldada pela posição predominante adotada pelos Tribunais Superiores do Trabalho. Além disso, essa prática é explicitamente proibida no que diz respeito às empregadas e funcionárias, conforme estabelecido no artigo 373-A, inciso VI, da CLT. É importante notar que, com base no princípio de igualdade entre os gêneros, essa forma de revista também é vedada para os empregados do sexo masculino.

No que se refere à interceptação de conversas telefônicas no contexto laboral, foi destacada a importância do artigo 5º inciso XII para o tema discutido, tendo em vista vedação expressa da prática no dispositivo. Por outro lado, apesar dessa garantia constitucional, o

empregado deve estar atento ao uso moderado e proporcional dos telefones que são distribuídos pela empresa.

O monitoramento audiovisual é perfeitamente permitido contanto que o empregador se atenha a algumas condições, neste sentido, para que não seja invadida a privacidade do trabalhador, têm-se em extensa jurisprudência e entendimento doutrinário pela vedação de instalação de câmeras em ambientes que a privacidade do empregado é consumada, a exemplos de banheiros, refeitórios. Também é vedada a utilização destes meios para avaliação de produtividade do empregador, de forma que a finalidade do monitoramento seja atendida, isto é, proteger a segurança física dos integrantes da empresa, bem como o patrimônio do estabelecimento.

No contexto do correio eletrônico, entende-se possível a fiscalização do conteúdo do *e-mail* corporativo, uma vez que se trata de meio de produção da atividade empresarial, desta forma, o empregado deve ater o conteúdo de seu uso relacionado exclusivamente aos fins laborais. Entretanto reforço a obrigação do empregador de efetuar essa fiscalização de maneira razoável e proporcional, tomando os devidos cuidados para não haja violação da privacidade.

Neste mesmo sentido, é importante frisar a responsabilização do empregado pelo cunho das mensagens compartilhadas no *e-mail* corporativo, visto que mensagens com conteúdo racista, homofóbico, pornográfico etc., são passíveis de punição, nesta ocasião, o patrão pode valer de seu poder diretivo e fiscalizatório.

Em relação ao uso do *e-mail* pessoal, considera-se a opção em que o empregador autoriza, tendo em vista a essencialidade dessa tecnologia para a comunicação. Todavia, por se tratar de ferramenta de uso pessoal, sua violação é proibida, sendo protegida pelo art. 5º inciso XII de forma análoga.

Em relação ao uso da internet, devido à percepção de que sua utilização prolongada reduz a produtividade do empregado, resultando em custos para os resultados financeiros da empresa, uma medida adequada utilizada pelas empresas é a implementação de restrições em sites. No entanto, a interferência direta no conteúdo acessado pelo empregado, bem como o acesso aos dados transmitidos durante ao acesso são vedados, caracterizando violação à privacidade.

A supervisão é admissível no controle do tempo de acesso à internet, contanto que essa limitação seja definida pelo empregador e comunicada devidamente ao empregado.

No que concerne à utilização de provas obtidas no ambiente de trabalho, só devem ser aceitas se obtidas de forma lícita, com o respeito aos direitos fundamentais dos empregados.

O poder empregatício encontra limites nos direitos fundamentais do empregado, tais como a intimidade e a vida privada. O respeito a essa fronteira pelo poder empregatício é o que vai materializar a dignidade do trabalhador subordinado. A supervisão pode ser admissível no que diz respeito ao tempo de uso da internet, contanto que essa limitação seja definida pelo empregador e comunicada devidamente ao empregado.

Em síntese, o presente estudo lançou luz sobre a intrincada temática que envolve a intersecção entre os direitos individuais dos empregados e o poder diretivo dos empregadores no âmbito laboral. A abordagem das revistas pessoais, monitoramento de comunicações, uso da internet e outras questões concernentes à privacidade no ambiente de trabalho trouxe à tona a delicada balança entre a tutela da dignidade do trabalhador e a salvaguarda dos interesses organizacionais. A análise evidenciou que, embora a relação entre empregador e empregado seja norteadada por uma relação de desigualdade de poderes, essa assimetria não deve transgredir os limites dos direitos fundamentais. Ao considerar a jurisprudência, a legislação e o debate doutrinário, conclui-se que a harmonização desses elementos é crucial para estabelecer um ambiente laboral justo e equitativo. Ao reconhecer os contornos éticos e legais, assim como as nuances de proteção da privacidade no contexto profissional, o estudo ressalta a importância de uma abordagem sensata e ponderada, que respeite os direitos individuais dos trabalhadores sem desconsiderar a legítima atuação do empregador na defesa de seus interesses comerciais. Portanto, a compreensão e aplicação adequadas desses princípios são essenciais para preservar a dignidade de todos os envolvidos nas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que garantem a eficiência e a sustentabilidade das atividades empresariais.



**REFERENCIAS:**

ALVARENGA, R. Z. DE. **Direitos da personalidade do trabalhador e correio eletrônico. Direitos da personalidade do trabalhador e correio eletrônico**, jun. 2013.

AVOLIO, Luiz Francisco Torquato. **Provas Ilícitas, Interceptações Telefônicas e Gravações Clandestinas**. 6. ed. São Paulo: RT, 2015.

BARROS, Alice M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Alice M. de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.  
Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 20 ago. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 20 ago. 2023

BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm)>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Recurso de Revista nº 122800-35.2009.5.20.0001, 6ª turma, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/778885225/inteiro-teor-778885245>. Acesso em 24/08/23.

BYRUCHKO JUNIOR, Viktor. **Ação civil pública. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul/ Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região**, n.1 Porto Alegre: PRT4, p. 221-248. dez. 2006.

COIMBRA, R. **Os direitos transindividuais como direitos fundamentais de terceira dimensão e alguns desdobramentos.** Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 5, n. 16, p. 64–94, 30 set. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo :LTr, 2019.

FACHINI NETO, Eugênio. **Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado.** In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

FERREIRA, Ronaldo N. **O direito à intimidade do empregado e o poder empregatício: reflexão acerca da revista pessoal.** Jundiaí: Paco Editorial, 2013.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição** de 1988.5. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

JÚNIOR, Eugênio, H. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: o uso do e-mail no trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009

LEITE, George. Capítulo I. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais** In: LEITE, George. Curso de Direitos Fundamentais - Ed. 2022. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/curso-de-direitos-fundamentais-ed-2022/1643176508>. Acesso em: 13 de Agosto de 2023.

MENDONÇA, G. M. M.; AMARAL, S. T. As Dimensões dos Direitos Fundamentais. **ETIC - Encontro de iniciação científica - ISSN 21-76-8498**, v. 3, n. 3, 2007.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 00878- 2012-136-03-00-9, 8ª Turma. Recorrente: Fernando Alves dos Reis. Recorrido: São Dimas Transportes

Ltda. Relator: Sérgio da Silva Peçanha. Belo Horizonte, 06 dez. 2013. Disponível em: <[http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT3/attachments/TRT3\\_RO\\_00878201213603009\\_5f727.pdf?Signature=YIF%2B1gxbn6B%2BowMrlgOc9xr1YOs%3D&Expires=1463362234&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amzmetamd5hash=686462deda5f0d9152e64fdb415ba1ac](http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT3/attachments/TRT3_RO_00878201213603009_5f727.pdf?Signature=YIF%2B1gxbn6B%2BowMrlgOc9xr1YOs%3D&Expires=1463362234&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amzmetamd5hash=686462deda5f0d9152e64fdb415ba1ac)>. Acesso em: 24 ago. 2016

NUNES, R. M. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. 3 jun. 2008.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>

RIBEIRO, Lélia G. C. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante: um estudo sobre o limite do poder de controle do empregador na atividade laboral e o respeito à dignidade e intimidade do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana de direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 2. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002

SILVA, C. J.; OLIVEIRA, L. J. DE. **Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras**. *Revista do Direito Público*, v. 2, n. 2, p. 91–114, 15 dez. 2007.

SILVA, G. A. P. DA. **Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho: limites e restrições**. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, v. 14, n. 2, p. 169–206, 2013a.

SILVA, G. A. P. DA. **Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho: a (in)violabilidade do correio eletrônico**. 26 fev. 2013b.

SOUSA, F. S. DE; ANDRADE, L. G. **O poder diretivo do empregador e o abuso desse direito. *Percorso***, v. 1, n. 12, p. 129–145, 2012.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

RABENHORST, **Eduardo Ramalho**. **Dignidade da pessoa humana e moralidade democrática**. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.