

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS
FACULDADE REINALDO RAMOS
BACHARELADO EM DIREITO**

EVANDRO DA SILVA GOMES

**O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR FRENTE AO
DIREITO DE INTIMIDADE DO EMPREGADO**

Campina Grande – PB

2018

EVANDRO DA SILVA GOMES

**O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR FRENTE AO
DIREITO DE INTIMIDADE DO EMPREGADO**

Trabalho monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos –FARR,
como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em
Direito

Orientador(a): Prof. Rodrigo Reul

Campina Grande – PB

2018

- G633p Gomes, Evandro da Silva.
O poder diretivo do empregador frente ao direito de intimidade do empregado / Evandro da Silva Gomes. – Campina Grande, 2018.
50 f.
- Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2018.
"Orientação: Prof. Me. Rodrigo de Araújo Reül".
1. Direito do Trabalho – Brasil. 2. Justiça do Trabalho – Brasil. 3. Direito Diretivo do Empregador. 4. Empregado – Direitos Fundamentais. I. Reül, Rodrigo de Araújo. II. Título.

CDU 349.2(81)(043)

EVANDRO DA SILVA GOMES

O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR, FRENTE AO DIREITO DE
INTIMIDADE DO EMPREGADO

Aprovada em: 13 de JUNHO de 2018.

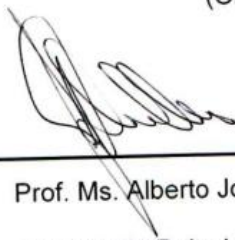
BANCA EXAMINADORA



Prof. Ms. Rodrigo Araújo Reul

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(Orientador)



Prof. Ms. Alberto Jorge Santos Lima Carvalho

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Profa. Esp. Ana Caroline Câmara Bezerra

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Neste momento de realização, venho agradecer a Deus por ter me dado forças e saúde para que eu completasse mais um ciclo na minha vida, agradecer a minha mãe Maria Rita, que é mãe e pai ao mesmo tempo e símbolo de mulher forte e guerreira, agradecer pela benção que são minhas duas filhas queridas Échiley e Élide, razão da minha existência e minha esposa Joici que está comigo nessa batalha.

Agradecer aos meus professores que me formaram e me ensinaram muito sobre não só o estudo ,mas sobre a vida, em especial professor Rodrigo Reul, fonte de inspiração para minha pessoa.

A gradecer aos meus irmãos que me criaram junto com a minha mãe e IN MEMORIA ao meu pai que mesmo sem estar conosco em vida continua me inspirando para ser um homem melhor.

Obrigado.

RESUMO

Esse trabalho que será desenvolvido reflete dentro das relações de trabalho um dos temas mais sensíveis do Direito do Trabalho, o poder diretivo do empregador, frente ao direito a intimidade do empregado como também sua privacidade. Esse tema traz uma evolução histórica de como surgiu o trabalho, as primeiras atividades laborais, as formas principiológicas que serviram de base para a estrutura da esfera trabalhista e o avanço com as primeiras codificações, de como o ordenamento jurídico foi se aprimorando através das constituições que a cada época tratava com mais clareza a questão do trabalho e de sua importância para a civilização. As diferenças entre as relações de trabalho e de emprego, no que se assemelham, no que se diferem, como a constituição de 88 tratou desse tema, como a dignidade da pessoa humana nas atividades laborais é encarada e de que forma deve preservada a intimidade e a privacidade do empregado no local de trabalho. O trabalho mostra como a tecnologia está ajudando nas relações entre patrão e empregado, quais os meios de monitoramento legal e até onde pode ir essa vigilância por parte do empregador através de e-mails e câmeras de vigilância, o que a lei permite e o que ela proíbe. O poder diretivo do empregador, os princípios que norteiam sua atividade e sua prática laboral, os abusos cometidos por seus atos, a distinção entre o que é ser patrão e o que é ser líder, o controle da atividade trabalhista, o poder de mandar e desmandar os seus subordinados, a faculdade de querer ou não aquele empregado e o mérito de ser patrão e líder ao mesmo tempo, respeitando a privacidade e a intimidade dos seus subordinados com locais salubres e higiênicos para prática do labor diário. O projeto mostrará as decisões dos tribunais com relação ao tema em questão voltado para a jurisprudência desses tribunais, o que os doutrinadores pensam a respeito do tema, no que compartilham e no que divergem. Na verdade o poder diretivo do empregador frente ao direito de intimidade do empregado, torna-se cada dia um tema que merece reflexão e nesse projeto será mais uma oportunidade de refletir e discutir formas de solucionar temas como esse, de uma sensibilidade jurídica tão notória.

PALAVRAS-CHAVE: Poder diretivo. Intimidade do empregado. Princípios.

ABSTRACT

This work that will be developed reflects within labor relations one of the most sensitive issues of Labor Law, the directive power of the employer, facing the right to privacy of the employee as well as their privacy. This theme brings a historical evolution of how the work, the first labor activities, the principles forms that served as basis for the structure of the labor sphere and the advance with the first codifications, of how the legal order was being improved through the constitutions that each time he dealt more clearly with the question of labor and its importance to civilization. The differences between labor and employment relationships, in what differ, how the constitution of 88 dealt with this theme, such as the dignity of the human person in work activities is seen and how privacy and the privacy of the employee in the workplace. The work shows how technology is helping employer-employee relationships, what legal monitoring means, and how far the employer's surveillance can go through e-mails and surveillance cameras, what the law allows, and what it forbids. The managerial power of the employer, the principles that guide his activity and his labor practice, the abuses committed by his actions, the distinction between what is to be a boss and what it is to be a leader, control of labor activity, and the merit of being boss and leader at the same time, respecting the privacy and intimacy of their subordinates with healthy and hygienic places to practice daily work. The bill will show the decisions of the courts in relation to the subject matter concerned with the jurisprudence of these courts, which the doctrinators think about the issue, what they share and what they differ. In fact, the directive power of the employer against the employee's right to privacy is becoming a topic that deserves reflection every day and in this project will be another opportunity to reflect and discuss ways to solve issues such as this, of such a notorious legal sensitivity.

KEY WORDS: Directing power. Intimacy of the employee. Principles.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I	10
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	10
1.1 OS ESCRAVOS E SERVOS	10
1.2 AS CORPORAÇÕES DE OFÍCIO	11
1.3 AS PRIMEIRAS CODIFICAÇÕES	12
1.4 BASE CONSTITUCIONAL DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.4.1 Base constitucional no Brasil	14
1.5 PRINCÍPIOS RELEVANTES DO DIREITO DO TRABALHO	15
1.5.1 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos.....	16
1.5.2 Princípio da Intangibilidade Salarial.....	16
1.5.3 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva	17
1.5.4 Princípio da Primazia da Verdade.....	17
1.5.5 Princípio da Continuidade.....	18
1.5.6 Princípio da Proteção	19
1.5.6.1 Norma mais Favorável.....	19
1.5.6.2 Condição mais Benéfica.....	19
1.5.6.3 In Dubio Pró Misero	19
1.5.6.4 No Bis in idem	19
1.6 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO	20
1.6.1 Das Relações de Trabalho.....	20
1.6.2 Das Relações de Emprego	21
1.6.2.1 Pessoaalidade	21
1.6.2.2 Habitualidade.....	21
1.6.2.3 Subordinação	22
1.6.2.4 Onerosidade	23
CAPÍTULO II	25
2. EMPREGADO E SUA INTIMIDADE NO LOCAL DE TRABALHO	25
2.1 LOCAL DE TRABALHO	25
2.2 O DIREITO A INTIMIDADE DO EMPREGADO	27
2.2.1 Evolução.....	27
2.2.2 Conceito	29
2.3 REVISTA ÍNTIMA	30
2.3.1 Posição Doutrinária	30
2.3.2 Recusa da Revista por parte do Empregado	31

2.3.3 Posição Jurisprudencial.....	33
2.4 USO DE CÂMERAS E MONITORAMENTO DE E-MAILS.....	34
2.4.1 Das Câmeras no Local de Trabalho.....	34
2.4.1.1 Locais de Trabalho que não Permitem o uso de Câmeras	35
2.4.1.2 Jurisprudência a respeito do Caso.....	36
2.4.2 Monitoramento de E-mail	37
2.4.2.1 Acesso a Computadores da Empresa	38
2.4.2.2 Jurisprudência	39
III CAPÍTULO	42
3. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	42
3.1 CONCEITO	42
3.2 PODER DIRETIVO.....	43
3.3 PODER DISCIPLINAR	43
3.4 PODER FISCALIZATÓRIO	44
3.5 PODER DIRETIVO PATRONAL.....	45
3.5.1 Distinções entre Patrão e Líder	46
3.6 DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO	47
3.6.1 Justiça do Trabalho na Constituição.....	47
3.6.2 A Justiça do Trabalho para a Sociedade.....	47
3.7 DESAFIO DO MPT NAS QUESTÕES TRABALHISTAS.....	48
3.7.1 O Papel do MPT na Privacidade no Local de Trabalho	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS	52

INTRODUÇÃO

O trabalho a ser desenvolvido traz um dos temas mais atuais do direito do trabalho, envolvendo as relações de trabalho no âmbito da intimidade do empregado e do poder diretivo do empregador.

A historicidade do direito do trabalho ao longo dos tempos até os tempos atuais serão abordados trazendo temas doutrinários, como também a parte codificada no campo constitucional trabalhista e cível, todos eles sendo analisados a luz da jurisprudência, nos tribunais através de suas decisões.

O direito do trabalho abrange um leque de temas com relação ao poder diretivo do empregador, com suas limitações que a lei não permite que esse limite seja ultrapassado e de seus abusos que por muitas vezes exige punição mais severa ao empregador por parte da seara trabalhista, e muitos desses temas serão abordados nesse projeto.

O direito a intimidade do empregador, nesse projeto será voltado ao local de trabalho e suas instalações e acomodações, para levar ao bom entendimento do leitor, abordando princípios e leis que ajudem em um argumento satisfatório, mostrando casos práticos de descumprimento dessas normas através de julgados dos tribunais do trabalho como também artigos constitucionais que asseguram esses direitos aos empregados.

Será detalhado como funciona essas relações de direção do empregador e o direito a intimidade do empregado no contrato de trabalho, como funciona a disciplina e de forma o empregador poderá punir o empregado e até onde se estende essa punição.

Ao final abordaremos a forma jurisprudencial com relação ao tema, trazendo o que está sendo decidido nos tribunais o poderá ser reformado seja na lei específica, seja na lei constitucional, para garantir não só os direitos a ela inerente, mas para a celeridade do devido processo legal dentro da ceara trabalhista, onde não prejudique tanto o empregador, mas que também der maior segurança ao

empregado, tornando mais satisfatória para ambos as relações de emprego no local de trabalho.

CAPÍTULO I

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Desde a pré história que o homem trabalha, é notório que a forma e a destinação do trabalho na pré história era bem diferente dos trabalhos atuais. O homem da pré história realizava um trabalho de sobrevivência e de formação do seu espaço natural, através da força física. Se levarmos em conta as peculiaridades das relações de trabalhos essa parte pré histórica não se desenvolveria com tanta expressividade, portanto se nos concentrarmos no sentido literal da palavra trabalho, ele já iniciara desde a pré história.

Na antiguidade o trabalho tinha um preconceito muito expresso, quem trabalhava não era tido como nobre, tão pouco conquistava respeito, pelo contrário, a palavra trabalho era tido como termo pejorativo, assim conceitos como: “ Realização pessoal, dignidade e caráter”, não eram vistos com bons olhos, destarte nas classes dominantes, que entendiam que o trabalhador era aquele que exercia o trabalho de força bruta e os intelectuais da época entendiam que esse trabalho era desonroso e que era um ofício tão somente das classes mais pobres e (ou) escravos. Seus papeis na sociedade deveriam ser feitos através do comércio utilizando-se apenas da palavra.

De forma exemplificativa, na Grécia Platão e Aristóteles compartilhavam desse mesmo pensamento. Entendiam que o serviço braçal não era para os homens de intelecto apurado, pois esses deveriam cuidar do comércio da cidade através da palavra, pois o trabalho físico era para aqueles de instrução menos apurada.

1.1 OS ESCRAVOS E SERVOS

A doutrina encara a escravidão como a primeira forma de trabalho, é importante frisar que mesmo diante de formas desumanas e cruéis foi considerado

uma forma de trabalho, pois os escravos cumpriam jornadas absurdas, até porque, o escravo era considerado uma coisa, um objeto de seu dono, ou seja, era propriedade de seu senhor e realizava as tarefas coercitivamente.

O trabalho escravo também não traz nenhuma relação de trabalho dos tempos atuais, muito embora essa prática ainda seja uma realidade dentro da clandestinidade ilícita de algumas formas de trabalho existente nas carvoarias, olarias e canaviais no norte, Nordeste e Sudeste do país.

Em seguida com andamento dos trabalhos e a evolução da história surgiram os servos, que eram pessoas ou até mesmo famílias que trabalhavam para os chamados “ senhores Feudais” apenas em troca de proteção, alimento e moradia, sendo essa prática ainda considerado um castigo reconhecido como ato desonroso para os nobres daquela época.

Não se torna uma exceção temporal tendo em vista que práticas semelhantes, de forma sorrateira, persiste nos tempos atuais, onde pessoas pela falta de emprego concordam muitas vezes em trabalhar em troca de comida e um teto e essas práticas ocorrem com frequência em zonas rurais do nordeste, onde fazendeiros abrigam essas pessoas em troca desses “favores”.

1.2 AS CORPORAÇÕES DE OFÍCIO

A partir desse acontecimento é que começou a ter uma visão do que seria a forma correta de se realizar as práticas trabalhistas, seria uma maneira mais organizada de se proceder nas relações trabalhistas.

A autora Maria Bernadete Miranda explica com clareza e maestria como essas incorporações foram surgidas e extintas em um breve relato.

Assim afirma a autora supra citada:

“Mais tarde, já mais parecida com as relações de trabalho atuais, surgem as corporações de ofício, nas quais existiam três personagens principais: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Na realidade, deve-se esclarecer que a classe relativa aos companheiros somente surge no século XIV. Então, em apertada síntese, as Corporações de Ofício dividiam-se basicamente da seguinte forma: Os mestres eram os donos das oficinas, os

companheiros eram empregados que trabalhavam para os mestres em troca de salários e os aprendizes, por sua vez, eram trabalhadores iniciantes, geralmente menores, que eram treinados pelos mestres no ensino da profissão.

Quanto a classe dos aprendizes, importa ressaltar que começavam a trabalhar aos 12 ou 14 anos, e ficavam sob responsabilidade dos mestres que inclusive podiam impor castigos corporais. Era comum que os pais dos aprendizes pagassem taxas elevadas para que os mestres ensinassem o ofício aos seus filhos.

Os aprendizes que suportassem o "treinamento" e fossem aprovados na prova, passavam à condição de companheiros. Os companheiros formavam uma classe intermediária, com pessoas que já sabiam o ofício da profissão, mas que não tinham ainda sido aprovadas no exame de obra mestra.

Entretanto havia outras formas de se tornar mestre, como por exemplo no caso de um companheiro se casar com a filha do mestre ou com viúva do mestre, fato que o fazia adquirir a condição de mestre, sem a necessidade de aprovação no teste da obra mestra. Aos filhos do mestre, geralmente, não era exigido esta prova.

As corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa, em 1789, pois eram consideradas incompatíveis com os ideais de liberdade do homem. A Lei de Chapelier, de 1791, proibiu de vez o restabelecimento das Corporações de Ofício. Todavia, é a partir da Revolução Industrial que as condições de trabalho sofrem realmente uma grande modificação."

Com a introdução das máquinas nas fábricas veio uma mudança que se tornaria irreversível a forma de trabalho a partir daquele acontecimento, onde várias tarefas que antes eram desenvolvidas por ferramenta humana passou-se a ser desempenhada por máquinas, resultando na redução de mão-de-obra diminuindo a já precária qualidade de vida das pessoas.

Nessas fábricas a revolução não foi o esperado. Os trabalhadores eram submetidos a jornadas superiores a 14 horas de trabalho por dia, os acidentes eram constantes e os salários sequer supria as necessidades básicas. Aqueles que eram menores e as mulheres sofriam todo tipo de discriminação e exploração, pois além de trabalharem jornadas imensas, não recebiam nem a metade do ordenando reservado aos homens adultos. Diante dessa realidade terrível é que começaram a surgir os movimentos coletivos, as revoltas sociais e as greves.

1.3 AS PRIMEIRAS CODIFICAÇÕES

Diante dos acontecimentos e das formas de trabalhos escravistas da época o governo logo percebeu que com o surgimento desses movimentos os transtornos seriam evidentes, com isso o governo tratou de iniciar o processo de codificação de leis para que tivesse um escopo jurídico nesses eventuais movimentos.

E no ano 1802, foi criada a Lei de Peel, que teve o objetivo de proteger os trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquiano nos moinhos.

Com surgimento desta lei a jornada que antes ultrapassava as quatorze horas diárias, agora seria de doze horas diárias, o trabalhador não poderia iniciar o trabalho antes das seis e nem seu término poderia ser após as vinte e uma horas. É claro que regras de higiene e segurança não foram observados, até mesmo porque nunca foi uma importância do governo o bem estar dos trabalhadores.

Na França por ventura no ano de 1813, foi iniciada uma lei que não permitia mais o trabalho de menores em minas e em 1839 quem tivesse menos de nove anos não deveria de forma alguma trabalhar, e para os de dezesseis anos sua jornada foi diminuída de doze para dez horas diárias.

Mas foi a partir do final da primeira guerra mundial que os direitos trabalhistas começam a ter um reconhecimento e ser introduzido em várias constituições. Por que o México é o país de destaque nessa nova visão trabalhista?

1.4 BASE CONSTITUCIONAL DO DIREITO DO TRABALHO

Todo Direito deve começar sua estrutura do alicerce, e o Direito do Trabalho não poderia ser diferente, tudo inicia-se na base constitucional, para que aja uma estrutura forte e segura no ordenamento jurídico. E sempre acontece de termos o ponta pé inicial para que se obtenha um alastro de direitos deveres trabalhistas.

Segundo Fábio Konder Comparato:

“ A Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se firmar após a grande guerra de 1914-1918, que encerrou de fato o “longo século XIX”.

Foi a partir da constituição Mexicana que outros países passaram a incrementar em suas constituições alguns direitos trabalhistas, onde vieram também o Tratado de Versalhes de 1919, onde surge a OIT(Organização Internacional do Trabalho), onde países como Alemanha, França, Áustria e outros passaram a ver de forma necessária os direitos trabalhistas. E mais adiante em 1948 surge a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que previa alguns direitos trabalhistas como limitação da jornada de trabalho, férias remuneradas, repouso e lazer.

O Brasil também foi ao longo desse tempo se destacando no processo dos direitos trabalhistas.

1.4.1 Base constitucional no Brasil

E nessa linhagem de historicidade o autor Georgenor Filho faz um ótimo esboço, passeando pelo histórico das constituições e traz com extrema clareza os temas que importam nesse estudo, veja-se:

Segundo Georgenor de Souza Franco Filho:

“Constituição 1824

A Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824, tinha 179 artigos. Foi nosso primeiro Código Político Máximo. Não contemplava regras protetoras de direitos trabalhistas. À época, predominava a escravidão e, recém-independentes, ainda estávamos sob a influência das Ordenações portuguesas.

Constituição 1934

A Assembleia Constituinte convocada durante a ditadura Vargas elaborou a Constituição promulgada a 16.7.1934, de conotação social-democrática, e, no art. 113, garantia a inviolabilidade de direitos, inclusive aquele concernente à subsistência, com o n. 34 afirmando que a todos cabe o direito de prover à própria subsistência e à de sua família, mediante trabalho honesto, amparando o Poder público as pessoas indigentes.

Constituição 1937

A Constituição de 1934 teve, porém, vida curta. Vargas implantou um regime ditatorial e outorgou uma Carta, a 10.11.1937, conhecida como Polaca. Durante quase cinco anos, vigeu em plenitude, apesar de ser profundamente restritiva da liberdade. A partir do Decreto nº 10.358, de 31.8.1942, quando foi declarado estado de guerra no Brasil contra as potências do Eixo (Alemanha, Itália e Japão), o dispositivo que tratava dos direitos trabalhistas (art. 137) foi suspenso, mantido apenas o art. 136, que considerava o trabalho um dever social, que deveria ser exercido honestamente, da mesma forma com o de livre circulação no território brasileiro e o de a pessoa poder exercer de sua atividade regular (art. 122, § 2º).

Constituição de 1946

Finda a segunda guerra mundial e redemocratizado o Brasil, a Assembléia Constituinte reunida no Rio de Janeiro, aprovou nova Constituição a 18 de setembro de 1946, que encerrava um conteúdo social que a colocava entre as mais completas do mundo. A Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário (art. 94, V), e os direitos trabalhistas foram tratados, exemplificativamente no art. 157: salário mínimo regionalizado, isonomia salarial, adicional noturno, participação nos lucros das empresas conforme lei, limitação da jornada diária em oito horas, repouso semanal agora remunerado, férias anuais remuneradas, higiene e segurança do trabalho, proteção ao trabalho do menor e à mulher gestante, percentagem entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros, estabilidade e indenização por dispensa imotivada, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva e aos desempregados; previdência social, seguro contra acidente de trabalho, igualdade entre trabalho manual, técnico e intelectual.”

Diante do exposto nota-se de forma clara que o pós- segunda guerra trouxe na constituição de 1946, as principais mudanças significativa para os trabalhadores, é claro que a constituição cidadã de 1988 traz um conjunto mais robusto com vários direitos trabalhistas em seu Artigo 7º e seus XXXIV incisos. Mas a época ainda sim com um conservadorismo forte e uma burguesia vibrante trazer tantos direitos trabalhistas para a classe operária, que sempre foram os menos favorecidos, nota-se que foi uma das principais constituições voltadas aos direitos trabalhistas.

Muitos tratados que deram escopo aos direitos trabalhistas se destacaram na ceara dos direitos humanos, tratados como o Pacto de São José da Costa Rica de 1969, trouxe uma série de direitos a respeito da dignidade da pessoa humana envolvendo nesse contexto formas indeterminadas de direitos trabalhistas e atualmente a jurisprudência vem trabalhando cada vez mais em prol do fortalecimento desses direitos trabalhistas com temas a serem abordados mais adiante.

1.5 PRINCÍPIOS RELEVANTES DO DIREITO DO TRABALHO

Todo e qualquer acontecimento jurídico provém de princípios, que são na forma subjetiva os pilares do Direito, seja em qual esfera for. O Direito do Trabalho não é diferente, destarte seus princípios formarem uma espécie de barreira na proteção dos direitos trabalhistas dos cidadãos que muitas vezes caem no desconhecimento desses direitos. E são através desses princípios que o ordenamento jurídico repousa e resolve a maioria dos conflitos trabalhistas existentes tanto nas varas do trabalho como nos seus respectivos tribunais.

1.5.1 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Esse sem dúvidas o que se apresenta com mais significância. Já imaginou se o empregado pudesse renunciar seus direitos, a quantidade de empregadores que de forma impositiva fariam com que esses empregados renunciasse direitos que trariam uma estabilidade financeira.

Imaginemos se pudéssemos renunciar o FGTS, as férias, o décimo terceiro, como seria ótimo para o empregador se esse princípio não existisse, ora, o trabalhador voltaria a condição de escravo ou de um servo, como vimos anteriormente, trabalharia apenas pela comida.

Notório frisar que esse princípio também apresenta vícios, no tocante em que o trabalhador acaba abrindo mão de seus direitos nos acordos judiciais e justamente para dar celeridade ao devido processo legal, é claro que essa transição não se compara com renuncia de direitos, mas na verdade é uma renuncia camuflada na melhoria de resoluções através de acordos onde quase sempre quem perde é o empregado.

1.5.2 Princípio da Intangibilidade Salarial

Artigo 468 da CLT:

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

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.”

É a contraprestação máxima do serviço laboral nas relações de trabalho, torna-se o principal motivo do contrato de trabalho, nas relações de emprego inexistente a falta de salário uma vez que é requisito principal para que o contrato de trabalho se concretize. É possível nas relações de trabalho uma forma não remunerada como é o exemplo do trabalho voluntário, entretanto nas relações de emprego a voluntariedade não existe.

1.5.3 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

O nome já se mostra de forma clara, nenhum contrato pode ser alterado para prejudicar o trabalhador, ao início do contrato de trabalho empregado e empregador firmam um contrato, devendo obedecer todas as regras do direito do trabalho, entretanto a legislação deixa lacunas que o empregador acaba se aproveitando delas.

O Art. 7º da CF 88, deixa isso claro quanto diz que esse contrato pode ser alterado através de negociação coletiva, como também preleciona o Art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho e mais com a reforma trabalhista aprovada, que trataremos mais a frente, isso se tornará ainda mais fácil para o empregador.

1.5.4 Princípio da Primazia da Verdade

Esse princípio traz grande significância nas relações de trabalho, pois por vezes a justiça do trabalho leva em conta o que de fato ocorreu e não o que estava escrito, são fatos que prevalecem aos ajustes formais, ou seja, não o que está no contrato, mas o que de fato ocorreu.

Ex: Existe uma questão muito corriqueira com empresas que possuem mais de 10 (dez) empregados e ou aqueles que possuem empregado doméstico, e assinam o cartão de ponto em uma folha ou caderno. Quando chega na justiça do trabalho na intenção de não pagar horas extras levam o cartão de ponto chamado

“britânico” aquele que estar com horário de entrada e saída igualzinho todos os dias que trabalhou. E o magistrado nota logo que existe fraude e leva em conta o que realmente ocorreu de fato, através de testemunhas.

Assim diz o art. 9º da CLT:

“**Art. 9º** - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

É uma proteção a mais que o legislador criou para que o empregado tenha uma segurança que venha a protegê-lo de eventuais fraudes cometidas pelo empregador, como também não obstante, que o empregador possa se valer da mesma para algum tipo de fraude que o empregado possa tentar com relação ao contrato firmado e não cumprido. Nota-se é evidente que esse artigo é voltado mais para proteção do trabalhador, uma vez que a fraude reflete mais com relação ao empregador.

1.5.5 Princípio da Continuidade

Via de regra todo trabalho é por prazo indeterminado, o princípio da continuidade surge no direito trabalhista justamente para nortear as questões contratuais e sua projeção.

E com relação ao ônus da prova no contrato de trabalho a súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho diz:

“O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”

Evidentemente nota-se que trata-se de regras, e para toda regra existe uma exceção, nas questões trabalhistas não seria diferente, isso porque existe os contratos de experiência e os contratos por tempo determinado, note-se que a depender do “descuido” do empregador esse contrato poderá se tornar por tempo indeterminado, para isso basta que o empregador não cumpra as exigências temporais dos contratos.

1.5.6 Princípio da Proteção

Esse princípio é justamente o que norteia todos os princípios do direito trabalhista, sem dúvidas todos tem sua importância dentro do ordenamento jurídico trabalhista, mas observe-se que o princípio da proteção cria de certa forma todos os demais.

Se pudermos falar dessa forma diríamos que a fonte dos princípios no direito do trabalho é o da proteção, e é um princípio muito voltado ao trabalhador, pela fragilidade no contrato de trabalho, pela subordinação e pela conduta diretiva e imperiosa do empregador, afinal é ele quem ao seu dispor poderá terminar com o contrato de trabalho.

1.5.6.1 Norma mais Favorável

Este subprincípio mostra que mesmo com a criação de uma nova lei que seja menos vantajosa para o trabalhador, este não será prejudicado e essa lei não o atingirá, ao mesmo tempo se uma lei nova é criada e esta favoreça o trabalhador aí sim, essa lei será válida de imediato para o mesmo.

1.5.6.2 Condição mais Benéfica

Com relação a esse subprincípio a norma criada dentro da empresa que venha modificar norma que já exista, essa nova norma não atingirá aqueles já abrangidos pela norma mais benéfica.

1.5.6.3 In Dubio Pró Misero

Sempre que uma relação jurídica trazer dúvidas quanto a alguma lei na sua aplicabilidade, o magistrado sempre deverá pender para o lado hipossuficiente.

1.5.6.4 No Bis in idem

Esse termo tem solucionado muitos conflitos na justiça do trabalho. Numa linguagem de melhor elucidação no direito do trabalho significa que o trabalhador não pode ser punido duas vezes pela mesma infração. Muitos empregadores tomam conhecimento de certa infração do trabalhador e aplica-lhe uma advertência, não satisfeito após um certo tempo resolve demiti-lo. Não poderá esse empregador mandar o empregado embora justamente por já ter aplicado a advertência.

Da mesma forma em relação a imediatidade, onde nas relações entre patrão e empregado a punição por algum ato infracional por conta deste, aquele deve de imediato puni-lo, pois se passar o tempo e só depois vier a punição presume-se que houve o perdão tácito. Não existe uma codificação temporal com relação a imediatidade, a jurisprudência é que ver caso a caso nos conflitos trabalhistas.

1.6 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

1.6.1 Das Relações de Trabalho

As relações de trabalho dentro do direito trabalhista traz uma forma mais genérica, bem mais ampla quando levamos em conta que qualquer trabalho humano que seja realizado mediante acordo ou contrato torna-se uma relação de trabalho, portanto, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) nos dar essa forma de que relação de trabalho é gênero.

É notório que a palavra trabalho mesmo sendo vista de forma ampla tem sua delimitação, onde refere-se apenas ao dispêndio do trabalho humano através de sua energia objetivando um resultado útil, excluindo desse dispêndio seres irracionais e pessoas de natureza jurídica.

Todo trabalho possui uma atividade do corpo e da mente, são funções características do ser humano, onde em seu formato existe a prestação do serviço para se chegar a um fim útil, baseado ou não na subordinação e na remuneração. Voltado para um contexto do nosso cotidiano dizemos que toda relação de

emprego é também uma relação de trabalho, porém a recíproca não é verdadeira, veremos que as relações de emprego envolve alguns pré-requisitos fundamentais para esse tema. Será que é tão somente a questão da remuneração e subordinação?

1.6.2 Das Relações de Emprego

Podemos dizer que o fenômeno jurídico das relações de emprego surge quando preenchido 4 (quatro) requisitos fundamentais para que tenhamos um vínculo empregatício no direito do trabalho, sendo eles: pessoalidade, habitualidade, subordinação, onerosidade.

Na ausência de qualquer desses requisitos em um contrato de trabalho não poderíamos jamais dizer que se trata de uma relação empregatícia, pois não é qualquer deles ou dois deles, ou três deles, na falta de um requisito a relação de emprego está ausente. A CLT é clara em seu Art. 3º, observe-se:

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

1.6.2.1 Pessoalidade

O instituto da pessoalidade como também podemos falar serviço prestado por pessoa física, poderíamos destarte, tratar até de um quinto requisito como trata assim o Doutor Maurício Godinho Delgado, porque une a prestação do serviço por pessoa física e deve ser aquela pessoa do contrato quem deva prestar o serviço. A pessoalidade não permite que a pessoa que firmou o contrato de trabalho fique em casa e mande outra pessoa em seu lugar, dessa forma descaracterizaria toda relação de emprego. É o que chamamos de “intuitu personae”, a própria pessoa que assinou o contrato é a mesma que prestará o serviço, tendo um efetivo caráter de infungibilidade perante seu empregador.

1.6.2.2 Habitualidade

Maurício G. Delgado com maestria fala também em Não Eventualidade, pois são sinônimos e levam ao entendimento de que o trabalho deve ser contínuo e

diário. A partir daí também existe questões próprias deste instituto no que se refere a duração do trabalho e a continuidade de prestação de serviço.

Quanto à duração do contrato de trabalho temos o princípio da continuidade da relação de emprego, através de normas que incentivam de uma maneira geral a permanência indefinida do vínculo empregatício. a continuidade de prestação de serviço, nosso terceiro elemento fático-jurídico que caracteriza a relação de emprego, o empregado destina seu trabalho de modo constante e permanente ao seu empregador, visto a necessidade do desenvolvimento contínuo de suas tarefas.

A questão da habitualidade não se refere a todos os dias da semana serem preenchidos no labor das atividades na prestação de serviço, existem contratos em que o serviço ocorre uma, duas , ou três vezes na semana, mas que tem natureza não eventual pela forma estabelecida no contrato.

Ora, se um professor deve estar toda segunda feira na faculdade para ministrar suas aulas, isso se mostra de forma clara e objetiva a habitualidade existente nessa prestação de serviço.

1.6.2.3 Subordinação

Esse instituto remonta a questão da pecúnia, do dinheiro, pois a subordinação depende de fatores como obediência e hierarquia, e dentro desse pensamento vemos que a doutrina é bem unida a esse respeito.

Vemos, sob a ótica de Amauri Mascaro Nascimento, que:

“Para uns a subordinação é hierárquica, significando a aceitação, no próprio trabalho, das ordens de um superior; para outros a subordinação é econômica, entendendo-se aquela que põe o trabalhador numa sujeição ou estado de dependência econômica; para outros a subordinação é jurídica, entendendo-se como tal um estado de dependência real, produzido por um direito, o direito do empregador de comandar, de dar ordens, donde a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens; para outros a subordinação é técnica, assim se entendendo aquela que nasce entre indivíduos dos quais um exerce de modo constante uma atividade na indústria humana e para exercício da qual eles se servem de pessoas que dirigem e orientam; finalmente, para outros, a subordinação é social, o estado decorrente de classe social”. (Nascimento, 2012, p.622)

Mesmo tendo essa subordinação, o amparo legal das normas jurídicas reflete com mais veemência para aquele que se encontra mais vulnerável nas relações de emprego.

1.6.2.4 Onerosidade

O instituto da onerosidade tem uma importância mais significativa no convencimento de se firmar um contrato de emprego, quando o cidadão sai de sua casa a procura de um emprego é porque ele necessita de dinheiro para seu sustento. A grosso modo o que firma o contrato de emprego é saber o “quantum” o empregador irá pagar ao empregado, isso porque a habitualidade, a subordinação e a presença do trabalhador no local de trabalho é para que ao final do período mensal, quinzenal ou semanal, tenha seu pagamento concretizado.

Esse instituto tem cunho econômico, por isso se apresenta como grande protagonista nessa relação empregatícia. O valor de um esforço físico e (ou) mental numa jornada exaustiva de trabalho, para um determinado fim, onde nessa prestação de serviço busca-se estabilidade financeira.

A onerosidade mostra-se em patamar visível, vários direitos trabalhistas são voltados para parte financeira, o que o trabalhador tem direito ao final do contrato de trabalho e mesmo na sua vigência é pura e simplesmente voltado para questão onerosa.

Na verdade todo emprego é trabalho mas nem todo trabalho é emprego, pois esses requisitos supracitados diferem que clareza o que os torna tão próximos pela atividade e tão distantes pelas forma jurídica com que cada um se distingue, na verdade torna-se bem mais fácil conseguir um trabalho do que por ventura conquistar um emprego, nas formas jurídicas que eles se apresentam.

CAPÍTULO II

2. EMPREGADO E SUA INTIMIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

2.1 LOCAL DE TRABALHO

Ao sair de casa a procura de um empregado, cada cidadão imagina qual emprego conseguirá e posteriormente onde será seu local de trabalho, como serão as regras a serem cumpridas e como será o ambiente físico da sonhada morada trabalhista.

Com isso a Consolidação das Leis Trabalhistas criou normas de segurança e medicina do trabalho para que o empregador forneça segurança física e mental ao empregado que por sua vez deve obedecer as regras a todos impostas no local de trabalho.

Art. 157. CLT. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

As regras são aplicadas e devem ser executadas de maneira que obedeça o que a legislação especificou na CLT. A intenção é que o trabalhador tenha uma jornada de trabalho saudável e que o emprego não passe a ser na sua vida uma rotina cansativa e fatigante.

O mesmo diploma legal trouxe as regras que o empregado deve seguir para que aja reciprocidade de condutas a serem desenvolvidas no ambiente trabalhista. Observe-se:

Art. 158. CLT. - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Tendo o entendimento que o local onde trabalhamos é um meio ambiente que deve ser de boa qualidade para nossas vidas, podemos afirmar que o local de trabalho deve ser **saudável**.

Entretanto nota-se que, nem todos os meios ambientes de trabalho conseguem garantir a nossa *sadia qualidade de vida*, apresentando-se ruins em diversas formas, como por exemplo: com barulhos em excesso, poeiras, espaços muito pequenos para trabalhar, calor excessivo etc...

Assim dispõe o Art. 225 da CF:

Art. 225. CF. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

É exatamente no local de trabalho que passamos a maior parte de nossas vidas, criamos um futuro de sucesso na esperança de que lograremos êxito justamente trabalhando e é essencial que esse local de trabalho ofereça condições suficientes para um desempenho satisfatório na relação empregado e o seu local de trabalho.

Quando todos esses procedimentos são rigorosamente atendidos nota-se um avanço significativo no desempenho das funções trabalhistas em seus locais de trabalho, entretanto existe uma grande dificuldade quando se remete a intimidade do empregado no local de trabalho.

2.2 ODIREITO A INTIMIDADE DO EMPREGADO

2.2.1 Evolução

Antes do século XIX não era notório se falar do direito a intimidade do indivíduo como atributo de sua personalidade, muito embora algumas civilizações já incorporara esse direito. A civilização grega chegou a separar o que seria da esfera pública e da vida privada das pessoas, porém só legislou aquela. Os romanos trouxeram a proteção a família, a correspondência e ao domicílio, entretanto com muita descrição e timidez.

Só a partir do século XIX é que se viu uma formulação dos direitos a intimidade como parâmetro jurisdicional, sendo atributo da personalidade do cidadão.

Durante muitos anos revoluções aconteceram em todo o mundo, muitas vezes buscando objetivos sociais, econômicos, culturais. O início de um avanço histórico deu-se com a revolução francesa em 1789, onde a partir dali várias outras surgiram e com elas direitos de primeira, segunda e terceira dimensões.

Falar do direito a intimidade é falar no tema mais sensível na ceara trabalhista, e que a cada dia vem sendo discutido nos tribunais um tema relevante transformando a jurisprudência e atualizando o direito trabalhista.

O direito a intimidade traz uma complexidade muito discutível em saber o que é e o que não é violação desse direito, até onde vai o direito do empregador na revista íntima do seu subordinado, até onde vai esse controle e esse monitoramento com relação a câmeras e a sua vida privada virtual.

A Constituição Federal de 88, no seu artigo 5º, trouxe um rol de direitos e garantias fundamentais que o cidadão tem como proteção para sua vida, e no inciso X ela diz:

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

A intimidade está relacionada com direitos de liberdade, trazendo para uma primeira dimensão de direitos onde prevalece a dignidade da pessoa humana e a sua liberdade de expressão, de locomoção, de pensamento e de intimidade.

A declaração americana dos direitos e deveres do homem, de maio de 1948, consagrou em seu art. 5º, a proteção a vida privada e familiar. Mas foi somente em 10 de dezembro do mesmo ano, com a declaração universal dos direitos humanos, que direito a privacidade foi elevado ao patamar de direito fundamental. Assim traz em seu Art. XII:

Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

A convenção Americana dos direitos Humanos (Pácto San José da Costa Rica) também traz em seu texto a proteção a intimidade do cidadão, foi um suporte ao que já trazia a declaração de 1948, onde em seu Art. 11, afirma:

Artigo 11 - Proteção da honra e da dignidade
1. Toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade. 2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação. 3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.

O Código Civil traz do Art. 11 ao Art. 21 os direitos da personalidade que torna-se gênero do instituto da privacidade, da intimidade, pois são direitos personalíssimos e envolve diretamente a personalidade do cidadão.

O Art. 11 do CC como o 21 do mesmo diploma resume com perfeição o que se pretende com a dignidade e a honra da pessoa humana. Assim diz o Art. 11, verbis:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Com precisão o art. 21 complementa esse tema no Código Civil ressaltando:

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

Dentro do contexto de personalidade tanto o texto constitucional, quanto o Código Civil reforça o entendimento de que o cidadão tem um escudo forte, na proteção de seus direitos de personalidade, trazendo para o campo da privacidade um escopo jurídico que garante a proteção de sua intimidade e encurta cada vez mais o caminho do abuso desses direitos por parte de quem os descumpri.

2.2.2 Conceito

“A intimidade é um dos maiores tesouros que possui uma pessoa. A esfera da intimidade representa o espaço de privacidade pessoal que cada ser humano deve proteger. Isto é, embora os seres humanos confiem parte de sua intimidade nos amigos e pessoas de confiança, na verdade, existe um espaço que é único e especial. A intimidade é defendida e protegida através do bom senso. Ou seja, tem que ser prudente para não abrir seu coração a uma pessoa que acaba de conhecer. É positivo depositar confiança em pessoas que ganham seu respeito. Para isso, é importante tomar seu tempo para conhecer realmente uma pessoa”.

Pontes de Miranda relata que “todos tem direito a se resguardar dos sentidos alheios, principalmente da vista e dos ouvidos dos outros”. E conclui seu raciocínio indagando: “Todos tem direito a manter-se em reserva, de velar sua intimidade, de não deixar que se lhesdesvasse a vida privada, de fechar o seu lar a curiosidade publica.”

Chega-se num entendimento que o autor traz aquele mesmo pensamento do século XIX onde já se diferenciava a vida íntima da vida pública retratada pelos gregos e ao mesmo tempo ressalta a propriedade, que se destaca no Direito Romano, sendo fonte de proteção e escudo da curiosidade pública.

Inevitável perceber que dentro do conceito de intimidade e atrelado a ele a sua honra, a sua dignidade e a sua privacidade, irá sempre está presente a

propriedade, fonte de direito de primeira dimensão a propriedade mostra-se como uma proteção física e moral do indivíduo, pois a sua falta remonta um pensamento de abandono de direitos fundamentais indispensáveis a dignidade da pessoa humana, ora, como seria voltar de um dia de trabalho e não ter seu canto para se abrigar?

A cada dia esse conceito vem sendo trabalhado e discutido nos tribunais, e uma gama de processos são diariamente resolvidos da forma que traga uma justiça recíproca para o cidadão. Adiante será exposto alguns julgados no que tange a intimidade do cidadão com relação as formas de revistas íntimas feitas pelo empregador e suas maneiras de se entender o que o TST permite e o que é contrário ao seu entendimento.

2.3REVISTA ÍNTIMA

2.3.1 Posição Doutrinária

Desde a constituição de 1988, no nosso país vem sendo adotado a figura do concurso público, que é um processo de seleção onde os que logram êxito passam por uma série de exames de aptidão e vários são os documentos exigidos para que a empresa possa ter confiança naquele novo empregado.

A ideia é que exista confiança entre empregado e empregador, porém para o controle de proteção do empregador em relação a seus bens, as vezes há o exagero na forma de como proteger esses bens, muitas vezes extrapolando seus direitos e constringendo a dignidade dos empregados e dificultando o bom relacionamento no local de trabalho.

A doutrina não é unânime quanto à possibilidade da realização da revista íntima sem que haja violação aos direitos do trabalhador. Isto porque há uma linha muito tênue que divide a forma ideal de se fazer a revista daquela forma abusiva que fere a dignidade do trabalhador.

Sobre a temática, leciona Alice Monteiro de Barros:

“Não é o fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário, haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.” BARROS. 1997. Pág. 72.

Já Amauri Mascaro Nascimento defende:

“A revista dos empregados vem sendo considerada pelos Tribunais como um direito de fiscalização do empregador. No entanto, se se torna abusiva da dignidade do trabalhador, não encontrará acolhida nas decisões judiciais. Terá que ser moderada, respeitosa, suficiente para que seus objetivos sejam atingidos.” NASCIMENTO. 2009, pág. 94

Nesse sentido, também é a opinião de Cássio Casagrande:

“Nos dias de hoje, em face dos valores da Constituição de 88, a defesa do ‘direito’ do empregador em proceder a revista sobre o corpo do empregado e seus pertences só se explica pela permanência culturalista de uma triste herança da escravidão, que não podemos mais tolerar no atual contexto democrático de pleno respeito aos direitos civis.”

A questão que os tribunais leva em consideração da revista íntima é o excesso abusivo do empregador, ou seja quando ela deixa de ser apenas uma prática fiscalizatória e passa a se tornar um meio abusivo, com isso vem a forma culturalista, conforme mencionou Cássio Casagrande, nos levando ao passado escravocrata.

2.3.2 Recusa da Revista por parte do Empregado

Toda empresa tem em sua forma administrativa princípios que auxiliam a sua administração, e a forma de direção, controle e disciplina devem estar presentes para o bom andamento hierárquico da empresa.

Seus empregados por sua vez devem seguir rigorosamente as regras que aquela empresa determinou para todos e os procedimentos devem ser respeitados e obedecidos a risca, o entrave é quando esses procedimentos são oriundos de abusos e ilegalidade, podendo gerar uma recusa por parte do empregado.

Nesse campo de pensamento o instituto da revista íntima está bem presente, pois é nele que a doutrina e a jurisprudência tem sido bastante ponderados, para que a empresa não extrapole seu direito, nem que o empregado torne-se um suspeito permanente dentro da empresa.

Deve-se tomar muito cuidado quando se pretender revistar alguém no ambiente de trabalho, o ordenamento jurídico pátrio vem observando minuciosamente essas questões e a lei não tolera abusos por parte dos que deles se exorbitarem. Fala-se muito em empregador e o seu poder diretivo e fiscalizatório em revistar seus pertences e o seu próprio corpo.

O Art. 373-A, VI da CLT traz esse tema voltado para a mulher, entretanto vamos deixar em igualdade de sexos pois a dignidade não tem sexo, a forma de se constranger alguém no ambiente de trabalho sendo ele ou ela produz os mesmos efeitos jurídicos desse constrangimento. É notório que existe uma sensibilidade mais presente no tocante as mulheres, requer um pouco mais de cuidado, mas o constrangimento é o mesmo para ambos.

Art. 373-A, VI, CLT, *verbis*:

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.

Esse inciso já deveria ser considerado para ambos, pois a revista íntima pode trazer um constrangimento para mulher pelo fato de ela ser mais sensível, mais indefesa com relação ao homem no local de trabalho.

Entretanto a figura do constrangimento e do abuso gera indignação no ser humano seja ele ou seja ela, podendo o empregado se recusar a passar por essa revista, uma vez que existe base constitucional respaldando essa recusa, observe-se:

Pelo art. 5º, III e LVII, CF, ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante, nem será considerado culpado até o trânsito em julgado da decisão penal condenatória.

Por sua vez, o inciso II do mesmo artigo dispõe que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Considerando que não há nenhuma lei que obrigue o empregado a ser submetido a revistas em seu trabalho, ao revés, há proibição expressa no que tange à revista íntima, o empregado pode se recusar a ser submetido a qualquer procedimento que afronte a sua dignidade.

Ademais, a prática da revista sem qualquer fundamento, acaba por inverter a presunção de inocência prevista no artigo 5º, LVI, CF, pois parte da presunção de culpabilidade do empregado.

2.3.3 Posição Jurisprudencial

Os tribunais com relação ao que tange a revista íntima vem tentando ponderar suas opiniões através de julgados, buscando a cada caso levar em consideração a matéria de fato e de direito para que não ocorra uma injustiça e que não se figure sempre apenas uma parte nos processos, observe-se:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ... RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. CONTATO FÍSICO. OFENSA AO INCISO X DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Nos termos da jurisprudência desta Corte, a revista íntima, com contato físico, extrapola os limites do poder fiscalizatório empresarial e atinge a imagem do empregado, impondo-se o dever de indenizar, nos termos do inciso X do art. 5º da Constituição Federal. Recurso de Revista conhecido e provido” (TST – 3ª T. – RR 195300-31.2009.5.02.0315 – Rel. Des. Conv. Vania Maria da Rocha Abensur – DEJT 20/2/2015).

“... REVISTA REALIZADA EM BOLSAS E PERTENCES DOS EMPREGADOS. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Esta Corte tem entendido que o poder diretivo e fiscalizador do empregador permite a realização de revista em bolsas e pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral e sem contato físico ou exposição do funcionário a situação humilhante e vexatória. Desse modo, a revista feita exclusivamente nos pertences dos empregados não configura, por si só, ato ilícito, sendo indevida a reparação por dano moral. No caso dos autos, o

Regional não informou a existência de eventual abuso de direito, mas apenas concluiu, com base nos fatos narrados, pela existência de dano moral por entender que a prática realizada pela empresa, a priori e por si só, expunha o empregado a situação vexatória e constrangedora, passível de reparação. Estando essa conduta amparada pelo poder diretivo do empregador, à vista do quadro fático delineado pelas instâncias ordinárias, e constatando-se não ter havido abuso de direito, deve ser reformada a decisão em que se reconheceu a existência de dano moral bem como condenou o reclamado ao pagamento a ele correspondente. Recurso de revista conhecido e provido. ... ” (TST – 2ª T. – RR 445-52.2011.5.19.0010 – Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta – DEJT 13/3/2015).

De forma conclusa, o tema revista íntima traz muitas discursões seja na doutrina, seja na jurisprudência. Os tribunais tem feito, para a maioria dos doutrinadores, um pensamento mais adequado dentro de que o empregador tem todo direito de proteger sua propriedade, mas fazendo seus atos dentro do que o ordenamento jurídico lhe permite, sem abusos e sem ferir a dignidade do cidadão, respeitando sua privacidade sem invadir de forma irresponsável a intimidade do mesmo.

2.4USO DE CÂMERAS E MONITORAMENTO DE E-MAILS

2.4.1Das Câmeras no Local de Trabalho

A atividade empresarial busca a cada dia aumentar seu controle sobre seus empregados, a CLT logo em seu Art. 2º afirma que os riscos da atividade empresarial é do empregador.

Tendo em vista que a atividade empresarial tem a responsabilidade de assumir todos os riscos é importante que exista um controle interno com seus empregados, não ocorrendo é claro invasões a privacidade dos mesmos.

A legislação permite que as empresas façam esse tipo de controle e é de significativa importância ressaltar que o uso de câmeras no local de trabalho não traz benefícios apenas para o empregador, pois muitas vezes serve de contra prova para que o empregado consiga ter respaldo em alguma situação que requeira o uso das filmagens em processos que venha a ser julgado.

A cidade de São Paulo criou em 2003 a lei 13.541/03 que trata de câmeras de segurança em ambientes internos e externos e preleciona logo em seu artigo 1º e Parágrafo Único o seguinte:

Art. 1º - Nos locais, internos ou externos, controlados por câmeras de vídeo, deverão ser afixadas placas com os seguintes dizeres:

"O ambiente está sendo filmado. As imagens gravadas são confidenciais e protegidas, nos termos da lei".

Parágrafo único - As placas de que trata o "caput" deste artigo deverão ser legíveis e colocadas em locais de fácil visualização dos pontos de entrada e saída dos ambientes controlados.

Pelo que dispõe a referida lei municipal, hoje em todos os locais de trabalho é necessário que os empregados saibam que estão sobre a vigilância de câmeras, muito embora trate-se de uma lei municipal, mas parece seguir uma linha dentro do que é permitido na legislação pátria.

2.4.1.1 Locais de Trabalho que não Permitem o uso de Câmeras

Como já vem sendo bastante debatido, alguns locais de trabalho não se permitem o uso de câmeras para que a privacidade e a intimidade do empregado sejam preservadas, na verdade se fosse apenas pela vontade do empregador, teria câmeras por todas as repartições da empresa, entretanto a existe algumas ressalvas que impedem essa invasão desenfreada.

Repartições como banheiros, vestiários, salas individuais e repartições congêneres são totalmente livres desse tipo de vigilância, uma vez que a constituição não permite que o cidadão tenha sua privacidade invadida e a sua intimidade afetada.

São vários os dispositivos elencados no Art. 5º da magna carta que não permitem esse abuso e que por várias vezes elencamos nesse trabalho, sempre insistentemente ressaltando a figura do empregado que tem o direito de ter sua privacidade e sua intimidade blindada contra os abusos do empregador para que sua dignidade não seja afetada de forma brusca e irresponsável.

É notório que a empresa deve se utilizar de equipamentos para proteção de seus equipamentos e para assegurar seu direito de propriedade. A essência da utilização deste recurso está na preservação da segurança das pessoas e do patrimônio da empresa, mas isto não significa que o empregador terá a liberdade de monitorar todo e qualquer ambiente da organização. Reforçando, o monitoramento restringe, principalmente, ao ambiente de trabalho e o de acesso à empresa.

Existem meios alternativos para que a empresa não passe uma imagem de “carrasco”, por exemplo: em caso de furto que enseja a necessidade de vistoria em armários internos ou dos vestiários, podem ocorrer quando da utilização de vistorias esporádicas, nas quais o setor responsável convoca o empregado para verificar seu armário. O próprio empregado, na presença do setor de segurança e mais alguém do RH ou outra área, é quem deve abrir e mostrar o que tem no armário, sem constranger ou violar o direito do empregado.

A verdade é que aonde a câmera não chega, para evitar situações desagradáveis para ambos, faz-se necessário um controle de vistoria ao final do expediente, nos armários onde ficam o fardamento, e essa vistoria deve ser feita pelo próprio empregado sobre a fiscalização de seu superior ou do órgão competente dentro da empresa.

Até porque alguns empregados se utilizam dessa limitação de monitoramento para praticar furtos por saberem que não estão sendo monitorados, descumprindo a regra da ética e causando prejuízos para a empresa, aí não há em que se falar em constrangimento caso seja descoberto, e sim em falta caráter, honra e honestidade com seu empregador.

2.4.1.2 Jurisprudência a respeito do Caso

Os desafios estão sempre presentes em qualquer tema que envolva as relações de trabalho na esfera do TST, a cada dia surge uma nova experiência para que o colegiado e com temas da mais profunda complexidade. A baixo temos dois julgados que respondem essa ponderação com relação ao tema em questão, observe-se:

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA (AIRR)
Processo: 9521620125110005 952-16.2012.5.11.0005 (tst). 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. (RR) Processo: 9768220105110015 976-82.2010.5.11.0015. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - AUSÊNCIA. **CÂMERAS DE VIGILÂNCIA** NO AMBIENTE DE TRABALHO. A utilização de **câmeras** de filmagem no ambiente de trabalho, desde que não foquem locais onde haja risco de violação de privacidade dos empregados (refeitórios ou banheiros) ou um ou outro empregado em especial, não viola a intimidade, não constitui ilícito e, em consequência, não induz dano moral. Recurso de revista não conhecido.

Como nota-se a jurisprudência do TST vem sendo bastante ponderada em relação a quase todos os casos que envolve relação de trabalho no Brasil, sem beneficiar um ou outro a nossa jurisprudência vem convencendo juristas e doutrinadores que compartilham do mesmo entendimento do órgão supremo.

2.4.2 Monitoramento de E-mail

Esse é um tema que na atualidade ainda não dispõe de popularidade, tendo em vista que é um assunto novo e que vem crescendo na seara trabalhista. Na verdade algumas empresas estão se utilizando desses recursos para cada vez mais manter o controle de seus associados e muitas vezes ultrapassam o limite da legalidade.

Impressionante como na maioria dos casos os empregadores buscam afunilar a privacidade de seus funcionários. O renomado autor Maurício Godinho Delgado salienta que o poder diretivo do empregador, como o fiscalizatório não podem ser parâmetros para a busca irregular de controle de seus empregados.

A própria Constituição em seu Art. 5º relata no Inciso XII que o cidadão tem direito ao sigilo de sua correspondência e que não pode ser violado, mas a cada passo sempre anda em risco a dignidade do cidadão, o seu direito como pessoa, sua intimidade, sua privacidade vem sempre na mira de controle exagerado por parte de empresas que desrespeitam a legislação e os direitos humanos do empregado.

Como se proceder diante de uma situação em que uma empresa exige a senha de seu e-mail particular para que ela tenha acesso no intuito de controlar seus passos. Como fica a privacidade de uma pessoa que tem registros pessoais em seu e-mail, fotos, documentos e outros registros de cunho pessoal e sigiloso.

O e-mail pessoal é aquele que não é fornecido pelo empregador e é utilizado pelo empregado para tratar de assuntos estritamente pessoais e particulares, não relativos a assuntos atinentes ao local em que trabalha, e, por isso, é de propriedade exclusiva do mesmo.

No tocante à verificação de e-mail pessoal ou particular do empregado, não é possível a fiscalização pelo empregador do conteúdo contido nas mensagens enviadas e recebidas durante o seu horário de trabalho, muito menos dos endereços que foram utilizados para o envio e o recebimento dessas mensagens eletrônicas de caráter pessoal.

Caso contrário, o empregador estará violando os direitos fundamentais à privacidade e à intimidade do empregado; o que assegurará ao trabalhador rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por dano moral e/ou material.

2.4.2.1 Acesso a Computadores da Empresa

O poder disciplinar da empresa pode restringir os empregados em relação ao uso de seu e-mail particular nos equipamentos da empresa. Empresas que se utilizam de computadores para sua atividade empresarial, muitas vezes criam políticas no ambiente de trabalho para um controle com relação ao uso desses e-

mails. Doutrinadores chamam a atenção para esse tema no tocante ao descumprimento de normas e suas possíveis punições, como também para violações da privacidade do empregado no ambiente de trabalho.

A renomada autora Lélia Ribeiro afirma:

“O poder disciplinar compreende a faculdade atribuída ao empregador destinada à aplicação de penalidades disciplinares aos empregados em situações de descumprimento de regras contidas no contrato de trabalho, no regulamento de empresa, na norma coletiva e na Lei. O direito disciplinar se manifesta pela possibilidade de execução de sanções ou faltas disciplinares aos trabalhadores cujo comportamento se revele incompatível com os seus deveres profissionais. A punição disciplinar aplicada pelo empregador vai desde a advertência, passando pela suspensão contratual (não superior a 30 dias - art. 474, CLT), até a dispensa por justa causa (art. 482, CLT), quando houver violação das obrigações de diligência, obediência e fidelidade por parte do empregado.

Existem mensagens eletrônicas enviadas pelos trabalhadores que não chegam diretamente ao destinatário, por transitarem, antes, pelo servidor do correio empresarial, que os memoriza e os conserva. Esse sistema de comunicação utilizado pelo empregador viola a privacidade do empregado, pois o conteúdo do e-mail passa a ser de conhecimento da empresa através de programas e de outros meios instalados no processador da mesma.” RIBEIRO, 2008. pág 240.

A autora traz um pensamento coerente, na tentativa de se condensar a lei junto com a justiça, uma vez relata do poder disciplinar e das regras que o empregador tem por direito de aplicar a seus subordinados e comprova isso com respaldo legal, outra vez alerta para a violação dessas regras prejudicando o direito de privacidade e intimidade do empregado.

2.4.2.2 Jurisprudência

A jurisprudência também tem se mostrado coerente em relação ao tema em questão e vem sendo eficiente nos desdobramentos de processos e julgando de forma que deixe sempre a satisfação jurisdicional, Veja-se:

“PROVA ILÍCITA. EMAIL CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que

virtual (email particular). Assim, apenas o email pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado email corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. 3. Se se cuida de email corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à internet e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de email de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 4. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em email corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é lícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5, X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento." (TST 10 R., RR 613/007, 1 T., Rel. Min João Oreste Dalazen, DJU 10.06.2005, p. 901).

Ao que se nota dê-se que o acesso a e-mail particulares ofende a dignidade da pessoa humana, sendo inaceitável por grande parte da jurisprudência esse tipo de invasão, pois vai de encontro a tutela jurisdicional e aos princípios basilares da Carta Mãe de 88 que assegura a todo cidadão o direito inviolabilidade de sua correspondência e a garantia de manter-se preservado com sua intimidade e sua privacidade.

Ainda convém ressaltar que o direito de propriedade e o poder de direção do empregador não são absolutos e encontram limites nos direitos fundamentais do trabalhador. Logo, o empregador poderá exercer o seu poder fiscalizatório das ferramentas de trabalho eletrônicas, como computadores, internet e correio eletrônico, colocadas à disposição do empregado para a realização de seu labor, desde que não haja violação dos direitos de personalidade deste.

Deve-se contudo controlar seus empregados para que no uso de aparelhos da empresa, restrinja-se apenas ao trabalho a que ele se destine e se for o caso de

acesso a seu e-mail particular que aja tempo e hora certa pra que isso seja feito para que não se torne um costume errado do empregado em está se utilizando da ferramenta de trabalho para fins particulares, como também não se aproveitar de seus equipamentos para impor aos empregados que lhes forneça materiais de total cunho particular.

III CAPÍTULO

3. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

3.1 CONCEITO

Poder diretivo ou poder de direção do empregador é a forma hierárquica que este pratica sobre seus subordinados. Quando patrão e empregado celebram um contrato de trabalho, este aceita que aquele obtenha um poder diretivo no labor de suas atividades, com isso é de forma clara que o empregador posa administrar, dirigir e fiscalizar o trabalho do empregado para que este satisfaça, no desempenho de suas funções, as expectativas do empregador com relação aos serviços prestados.

Maurício Godinho Delgado preleciona que o poder diretivo é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para o contexto no conjunto da relação de emprego. Pode ser conceituada ainda como o conjunto de prerrogativas com respeito a direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna e correspondente a prestação de serviço.

Assim estabelece o Art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

O art. 2º da CLT traz o conceito de empregador, e dentro de seu texto podemos vislumbrar várias características próprias deste instituto. O poder diretivo do empregador vem acompanhado de outras características que o legislador lhe impôs.

Com profunda competência o jurista Nilson de Oliveira Nascimento, adota uma posição tripartida em relação ao poder diretivo do empregador, quais sejam: O poder de Direção, o poder Disciplinar e o poder Fiscalizatório.

3.2 PODER DIRETIVO

A forma de direção consiste em um conjunto de prerrogativas concedidas ao empregador, decorrentes do contrato de trabalho, onde o mesmo possui a atribuição de organizar e de cuidar da sua atividade econômica de produção. Também é chamado de poder organizativo ou hierárquico e visa não só organizar e controlar a atividade econômica no âmbito empresarial como ainda emitir ordens gerais ou individuais a respeito da atividade a ser executada pelo empregado. Trata-se também da atribuição conferida ao empregador de estipular orientações técnico profissionais e administrativas ao empregado no que tange à sua atividade ou ao modo como a prestação de serviços será executada ao longo do contrato de trabalho.

“ É através do poder de organização que o empregador fixa as regras que serão adotadas na empresa para o fim de organizar, estruturar e viabilizar as regras gerais e especiais do empreendimento, adequando os fatores de produção – capital e trabalho – e dando um caráter específico à mão de obra de cada trabalhador, adequando-as de acordo com as finalidades almeçadas pela empresa.” (NASCIMENTO, 2009, p.71)

3.3 PODER DISCIPLINAR

Trata-se de um princípio organizacional, pois a disciplina é o que faz qualquer empresa se organizar com seus empregados, notório afirmar que as vezes essa disciplina ultrapassa os limites do tolerável e foge um pouco do que se entende por ordem disciplinar.

Para Nilson Nascimento:

“O poder disciplinar age preventiva e repressivamente na manutenção da ordem da empresa e do bom ambiente de trabalho. Atua preventivamente, através de medidas profiláticas, defendendo a ordem antes que ocorra a lesão. Atua repressivamente, depois da ocorrência da lesão, através da aplicação das sanções disciplinares, com vistas à restituição da ordem

interna e para servir de exemplo ao empregado para que não reitere na prática faltosa".(NASCIMENTO, 2009, p.74)

Merece destaque três formas de disciplina existente nos locais de trabalho para que o empregador tenha total controle da atividade trabalhista por parte do empregado, quais sejam:

a) A Advertência- Que a forma de punição mais branda, onde são questões menos gravosas que o empregador para manter a paz e o controle de seus trabalhadores, aplica essa punição verbal. Essa penalidade possui o intuito de comunicar ao empregado que o seu comportamento se deu em desconformidade com os comandos gerais e específicos ditados pelo empregador.;

b) A Suspensão- Essa com um requinte a mais de disciplina ocorrendo em situações mais graves e que não chegam a causar um dano muito grave ao empregador é um afastamento provisório do empregado que ensejou uma falta de gravidade média. A suspensão contratual compreende a proibição do desempenho das atividades contratadas por um período não superior a 30 dias consecutivos, conforme artigo 474 da CLT, com prejuízo do recebimento dos salários e da contagem do tempo de serviço, como punição pela prática de um ato faltoso de natureza média.

c) A Demissão- Aqui chegou ao fim o contrato de trabalho. A ruptura contratual por motivo de justa causa, que representa a penalidade máxima aplicada pelo empregador ao empregado no contexto da relação jurídica de emprego.

3.4 PODER FISCALIZATÓRIO

Quando falamos em poder de fiscalizar ou poder de controle dizemos que ele compreende um conjunto de prerrogativas que são deferidas ao empregador com o

intuito de fiscalizar e controlar a atividade desempenhada pelo empregado ao longo do contrato de trabalho. Trata-se do poder que é concedido ao empregador para acompanhar e monitorar a prestação de serviços que é realizada pelo empregado no espaço empresarial.

“Através dessa faculdade, o empregador fiscaliza e controla os passos do empregado durante a jornada de trabalho, com vistas a aferir se as atividades estão sendo executadas conforme pactuado no contrato de trabalho e, ainda, se estão de acordo com os fins almejados pela empresa.” (NASCIMENTO, 2009, p. 72)

Para Maurício Godinho Delgado, o poder fiscalizatório, também conhecido como poder de controle, compreende “o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”.

3.5 PODER DIRETIVO PATRONAL

Existe uma grande vertente no local de trabalho no que se refere a figura do “patrão” e do empregado. O poder de dirigir a atividade empresarial e de mandar e desmandar deixa o trabalhador numa linha de insegurança muito forte, em saber que a qualquer momento pode ser mandado embora muitas vezes aceita atividades insalubres e perigosas pela necessidade do salário.

O poder de comandar, de dar ordens, de mandar ir embora a seu bel prazer, deixa o empregador num patamar de poderoso, ele se acha o dono da verdade e por vezes ameaça, inibe e constrange o empregado, que por sua vez atende aos mandos e desmandos por não ter forças de lutar de igual pra igual. O empregado vê em seu chefe a figura do seu sucesso e do seu fracasso, podendo ser reconhecido pela sua lealdade ou podendo ser demitido por buscar igualdade.

Na verdade a própria CLT foi falha nesse termo de igualdade onde no Art. 482 alíneas “j” e “k” deixa claro que a superioridade do patrão já vinha claro desde a época de sua consolidação, onde afirma que o empregado que agredir o colega de

trabalho no local de trabalho será demitido por justa causa, isso é o que fala a alínea “j” do Art. 482.

No entanto a falha, ou não, encontra-se na alínea “k” onde o artigo afirma que agredir seu patrão ou superior hierárquico, causa justa causa, mas não fala agredir no local de trabalho, ou seja, em qualquer lugar seu patrão será sempre seu patrão.

Exemplo: Se num rachaço de futebol estiver seu patrão e ele entender que numa jogada você o agrediu e entender que aquela agressão foi questão de justa causa, ele lhe demite.

3.5.1 Distinções entre Patrão e Líder

Se pararmos para refletir veremos que esses dois institutos caminham de formas bem distantes, muito embora sejam expressões que pareçam ter semelhanças. Destarte, muitos trabalhadores até sem instrução educacional diferem com sabedoria esses dois assuntos.

Certa vez foi perguntado a um operador de máquinas pesadas qual a diferença entre patrão e líder, ele respondeu que líder não precisa pagar. E tal resposta, mesmo curta, foi bem objetiva, pois a liderança traz um sentimento de respeito, de querer ter aquela pessoa como seu representante nas atividades que desenvolva.

O patrão é aquele que lhe paga e que exige a atividade a ser desenvolvida como forma de contraprestação, é a pessoa que causa medo, que a sua presença torna para os trabalhadores sentimento de pânico e de desconfiança, está totalmente ligada ao requisito da onerosidade, pois sem o dinheiro não existe a figura do patrão, todos lhe obedece mas não lhe respeita.

Entretanto merece respeito e atenção quando o patrão torna-se um líder. Mas isso é possível? Vários empregadores são vistos pelos seus empregados como símbolo de liderança, de orgulho e de satisfação, pois além de pagarem os seus

salários, respeitam os empregados, promovem no ambiente de trabalho políticas de higiene e condições salutaras em seus estabelecimentos. A exemplo disso existe uma emissora de TV que diz que ali não existem empregados e patrões, existe uma família e isso é um bom exemplo do que se espera nas relações de emprego

3.6 DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

3.6.1 Justiça do Trabalho na Constituição

Após o advento da constituição de 1988, a justiça do trabalho ganhou mais importância na esfera do direito do trabalho, toda via foram também por colaboração de várias transformações sociais ao longo da história que fortaleceram essa preocupação maior com a seara trabalhista.

Anteriormente já vinham se tendo transformações trabalhistas e o cuidado com a privacidade e a intimidade do cidadão, tendo seu grande impacto na Revolução Francesa de 1789, pois foi ali que os direitos do homem e do cidadão ganhou o que antes já vinha se pretendendo.

E quando a constituição Mexicana elencou em seu texto um rol de direitos trabalhistas, e junto a isso revoluções como a própria revolução industrial, e ainda a cada fim de guerra que se criava um novo modo de pensar e de tratar bem o cidadão, voltado para uma união juntamente com os pactos que se criava em busca de uma cidadania democrática foi que a constituição cidadã de 88 já trazia vários motivos para formar uma justiça trabalhista condensada.

Do Art. 111 ao 116 da Constituição federal existe um rol de quesitos relativos a justiça do trabalho, os órgãos da justiça do trabalho, a competência de cada um deles e campo de sua atuação, que ao longo dos anos foi-se aprimorando de acordo com o avanço da sociedade e de sua tecnologia.

3.6.2A Justiça do Trabalho para a Sociedade

No interior de um ambiente de trabalho fala-se muito em ter seus direitos preservado, em receber suas contas de forma correta, sem dúvidas esses assuntos

são campeões de debates no ambiente de trabalho e sempre traz um clima de desconfiança por parte do empregador que por vezes flagra temas semelhantes sendo discutido nas bancadas de sua empresa.

A sociedade como um todo espera sempre uma resposta da justiça do trabalho que lhe favoreça, entendem que a justiça era pra ser feita apenas para os de classe trabalhadora e não os de classe empregadora, muitas vezes trazendo um sentimento de injustiça quando a empresa ganha uma causa pela forma com que eles veem a justiça do trabalho, tornando-se mais um desafio para os órgãos da justiça do trabalho no modo de como comandar os inúmeros processos diários que chegam aos gabinetes dos tribunais trabalhistas.

Toda via o que a sociedade espera é exatamente que se crie mecanismos de controle social para que a balança não penda apenas para um lado, causando comodismo e insatisfação jurisdicional.

Quando se fala em intimidade e privacidade a sociedade encara como uma afronta e por vezes a figura do empregador torna-se insuportável, até porque na grande maioria das vezes a classe trabalhadora torna-se vítima de abusos por parte do empregador que se acha dono do direito e por vezes aproveita o pouco conhecimento jurídico e a pouca formação escolar de seus empregados para cometerem tais abusos.

Note-se porém que muitos elogiam seu local de trabalho, conhecem os meios de chegarem até a justiça do trabalho, mas tem em seu local de trabalho o que é exigido por lei e o que a sociedade espera do que se chama de “meio ambiente de trabalho”.

3.7 DESAFIO DO MPT NAS QUESTÕES TRABALHISTAS

A Justiça do Trabalho é representada através órgãos que por competência divide as tarefas diárias que chegam aos seus tribunais, conforme elenca a Carta Magna de 88, veja-se:

Art. 111. CF. São órgãos da Justiça do Trabalho:
I - o Tribunal Superior do Trabalho;
II - os Tribunais Regionais do Trabalho;
III - Juizes do Trabalho.

Dentro desse rol podemos destacar o Ministério Público do Trabalho e as Varas do trabalho que tem uma gama de processos em suas bancadas e onde a sua grande maioria estar voltado para questões de poder abusivo do empregador em relação a intimidade e a privacidade do empregado.

Inúmeras são as multas que o empregador paga diariamente por desobedecer regras de higiene e por não terem locais apropriados como: vestiários, sanitários, refeitórios, no local de trabalho. Multas essas que tem sido executadas através do Ministério público do Trabalho.

3.7.1 O Papel do MPT na Privacidade no Local de Trabalho

A partir da Constituição de 88 o Ministério Público do Trabalho, deixou de ser mero instrumento do poder executivo e passou a ter um papel de independência e autonomia jurisdicional. Na árvore ministerial trabalhista desempenha um papel essencial na defesa da ordem jurídica, e está expresso no Art. 127 da CF88, verbis:

“Art. 127.CF. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.
§ 1º São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.
§ 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento.”

Logo adiante a Constituição elencou sua abrangência, codificando de forma precípua os ministérios que atuam em todo território nacional e entre eles o Ministério público do trabalho, observe-se:

Art. 128.CF. O Ministério Público abrange:
I - o Ministério Público da União, que compreende:
a) o Ministério Público Federal;
b) o Ministério Público do Trabalho;
c) o Ministério Público Militar;
d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;
II - os Ministérios Públicos dos Estados.

Dessa forma tem sido primordial para esfera trabalhista a atuação do MPT nas relações de emprego que envolvam questões de poder diretivo do empregador e o direito a intimidade do empregado, onde diante da tecnologia avançada e do acesso a justiça cada vez mais próximo do empregado e empregador, torna-se cada dia mais desafiante processar e julgar questões trabalhistas tão sensíveis como o tema em questão por exigir uma preocupação mais aprofundada para que não sucumba em injustiças para ambas as partes.

Dessa forma o MPT tem decidido suas questões trabalhistas, tentando priorizar o devido processo legal e sempre de forma impessoal vem tentando solucionar problemas trabalhistas baseado em questões de privacidade e intimidade no local de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar esse projeto, vimos que ao longo do tempo os direitos trabalhistas foram evoluindo de acordo com acontecimentos da sociedade, onde o surgimento do trabalho muito embora não tenha uma precisão de como e onde começa, mas sabendo que já na idade da pedra o uso e o manejo que o homem primórdio praticava para sobreviver já caracterizava uma forma de trabalho.

A escravidão é que vem mostrar para o mundo a primeira forma de trabalho, não seria o melhor exemplo, mas se estamos falando em serviço laboral foi ali que se iniciou essa prática trabalhista, destarte com relação ao tema estudado foi um exemplo de ausência de respeito e de dignidade.

Estudamos as codificações e em quais países se deram com mais prioridade a exemplo do México e mais atrás com a própria Grécia e Roma que já na antiguidade se falava em direito a propriedade, privacidade do homem, e sempre no pós guerra onde se criava uma nova forma de pensamento democrático social em relação a dignidade da pessoa humana.

Abordamos a o poder diretivo do empregador frente ao direito de intimidade do empregado em vários aspectos históricos e modernos. O que a doutrina pensa a respeito da privacidade do empregado e do poder de direção do empregador, até onde a tecnologia permite sua atuação por parte do patrão.

Levamos o tema sobre a seara da jurisprudência trabalhista, como estão julgando as decisões com relação ao tema, sempre buscando uma forma sucinta e imparcial com relação esse tema, tão sensível e e que merece uma fiscalização mais profunda por parte dos responsáveis.

Por fim ao relembrar o que foi estudado nota-se que os tribunais vem sendo competente com seus julgados, o que encontra-se ausente são formas de políticas públicas nas empresas e de mais fiscalização nos estabelecimentos que trabalham de forma suspeita, começando a tratar o problema da nascente, para que não tenhamos tribunais afogados de processos onde todo problema trabalhista tenha que se resolver numa bancada de tribunal.

REFERÊNCIAS

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza, Direitos Trabalhistas Constitucionalizados, Site: www.LexMagister.Com.br. Acesso em 04/10/2017, às 21:45hs

VIANNA, Segadas et alii. **Instituições de direito do trabalho**. 22ªed., São Paulo, LTr, 2005, p. 77.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna**. São Paulo, LTr, 1999, p. 97

Profa.MSc.Maria Bernadete Miranda, Site: www.direitobrasilpublicações.com.br. Acesso em 20/10/2017, às 21:40hs

Comparato, Fábio Conder. Site: www.jusdireito.com.br. Acesso em 20/10/2017.

Elizabeth Alice Barbosa Silva de Araujo, Site: www.ambitojurídico.com.br. Acesso em 28/10/2017, às 19:30hs.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 7ª Edição, Editora LTR

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de direito do trabalho, 24ª edição, revista, atualizada e ampliada, Editora Saraiva

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do Poder Diretivo do Empregador. São Paulo: LTr, 2009.

Intimidade. QueConceito. Sao Paulo. <http://queconceito.com.br/intimidade> >. Acesso em: 11/112017, às 22:30hs

BARROS, Alice Monteiro de. **A Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997, p. 72.

CASAGRANDE, Cássio. **Não há norma que permita revista íntima a empregados**, disponível em <http://www.conjur.com.br>, acesso em 11/11/2017 às 23:17hs

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 146.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante**. São Paulo: LTr, 2008.pág 240.

Site: www.JusBrasil. Com/ julgados do TRT. Acesso em 12/11/2017, às 23:23hs.

TONASSI, Rafael. LINHARES, Aryanna. Saraiva, Renato. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Editora Método, 18ª Edição, São Paulo: 2016.