

# O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR EM FACE DO DIREITO DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR<sup>1</sup>

## THE EMPLOYER'S DIRECT POWER IN THE FACE OF THE LABOR PERSONALITY RIGHT

Abel Pazini Carvalho<sup>2</sup>

Aubério da Silva Brito<sup>3</sup>

### RESUMO

Vivemos em um ambiente extremamente complexo e globalizado, em todos os sentidos na qual vivenciamos faz com que as pessoas se relacionem através de diversas redes sociais que estão cada dia mais em nosso meio, proporcionando a convivência entre os indivíduos, sejam essas convivências para tratarem de assuntos pessoais, profissionais, entre outros. As aplicações em massa das respectivas tecnologias existentes na atualidade no ambiente profissional, evidentemente, houve a influência direta na prática da relação de trabalho, remodelando os dispositivos essenciais dos diversos meios de produtividade dos profissionais no ambiente na qual trabalham. Estabelecendo um conceito de forma geral no ambiente de trabalho, na relação profissional e no contrato de trabalho, bem como o direito de vigilância do empregador.

A privacidade será abordada considerando a dinâmica social em que o sujeito encontra-se, isto é, a privacidade no ambiente profissional na relação de emprego e

---

<sup>1</sup>O presente artigo é resultado de pesquisa para trabalho de conclusão de Curso de Direito da Rede Doctum de Ensino – Unidade Serra – ES.

<sup>2</sup>Graduando do curso de DIREITO, da Faculdade Rede Doctum de Ensino, [abel.pazini@contmais.net.br](mailto:abel.pazini@contmais.net.br)

<sup>3</sup>Professor Orientador: Mestre em Direitos e Garantias Constitucionais Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória, ES – (FDV - 2015). Pós-Graduado pela Escola de Magistratura do Estado do Espírito Santo, ES – (EMES - 2002). Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, ES (FDCI – 1998). Membro do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Bacharel em Tecnologia pelo Seminário Presbiteriano do Norte (SPN – 1988) – Recife – PE. Professor e Orientador/TCC do Instituto Ensinar Brasil (Faculdade Doctum/Serra, ES). [auberio@outlook.com](mailto:auberio@outlook.com)

os aspectos que a rodeiam, tais como: atribuições diretas do empregador e empregado, preceitos e práticas de ambas as partes, seja ela empresa e trabalhador.

## **ABSTRACT**

We live in an extremely complex and globalized environment, in all the senses in which we live, makes people relate through different social networks that are increasingly in our environment, and providing the coexistence between individuals, whether these coexistence personal and professional matters, among others. The mass applications of the respective technologies that currently exist in the professional environment evidently had a direct influence on the practice of the work relationship, remodeling the essential devices of the various means of productivity of the professionals in the environment in which they work. Establish a general concept in the work environment, in the professional relationship in the contract of employment, as well as the right of vigilance of the employer.

The privacy will be approached considering social dynamics in which the subject is, that is, the privacy in the professional environment in the relation of employment and the aspects that surround it, such as: direct attributions of the employer, precepts and practices of both the parties, whether enterprise or employee.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. Poder diretivo. 3. Direito de personalidade. 4. Poder diretivo do empregado x poder de personalidade do trabalhador. 5. Considerações finais. Referências

## **1 INTRODUÇÃO**

O crescimento dos resultados que as empresas buscam todos os dias através de seus colaboradores, inicia-se desde o momento da contratação do empregado, ou seja, há um crivo significativo no processo seletivo, para que haja de fato a melhor contratação possível do profissional para atender as demandas que são impostas para tal cargo.

Os responsáveis pelas organizações empresariais estão em busca de encontrar a pessoa mais qualificada possível para que seja contratada e ter resultados que são esperados desse profissional para com a empresa, a pessoa mais adequada para exercer a determinada função na instituição empresarial.

Isso mostra a realidade na qual o mercado de trabalho impõe para com as pessoas, mudanças tecnológicas que ocorrem diariamente faz com que, as pessoas se atualizem constantemente. Entretanto o mercado profissional está muito acirrado e os empregadores procuram essas qualificações que são impostas a todo o momento, certamente esses profissionais se sobressairão no mercado e ficarão a frente de pessoas não capacitadas e ou desatualizadas.

O empregador dentro de suas diretrizes tem o poder de organizar, disciplinar, controlar e é quem suporta os riscos de toda atividade empresarial, sabendo ainda dos seus limites instruídos pela CF (Constituição Federal). Nesse sentido, existe sim, um conflito de deveres e direitos, no qual vemos os dois lados, de um lado o direito de propriedade do empregador e do outro os direitos da personalidade ou privacidade do empregado. Cada uma dessas diferenças de direito, deve ser solucionada de forma a melhor esclarecimento do objeto da pesquisa.

Sabe-se que o poder diretivo do empregador não é um direito absoluto, portanto, se qualquer empresa ou empresário ultrapassar os limites estarão cometendo infração e abuso, o que transcorrerá as consequências cabíveis, levando até a rescisão indireta, está, inclusive resulta justa causa por parte do empregador.

## **2 PODER DIRETIVO**

Existindo a relação de emprego é primordial os requisitos da não eventualidade; da pessoalidade; da remuneração e da subordinação. Diz respeito o último ao poder diretivo do empregador, que diretamente corresponde ao dever de obediência do empregado. No entanto, há limites também para este poder. O conceito de empregador está expresso no art. 2º da CLT definido como:

“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço”. E continua em seu § 1º *in verbis*: “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

Como bem ensina Sérgio Pinto Martins:

A CLT dispõe que o empregador é a empresa. Para uns, a empresa é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços, mas que não tem finalidade de lucro, como as associações, as atividades de beneficência etc.

Numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito, para ser empregador, ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei nº 2.757/56).

Renato Saraiva aduz que:

“O conceito do velho diploma consolidado revela-se ultrapassado e distante da melhor linguagem jurídica. Preferimos conceituar o empregador como sendo a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação laboral de serviços”.

Nesse sentido é o entendimento de Délio Maranhão, para o autor:

O legislador parte de uma falsa premissa em que o empregador seria a “empresa”, equiparando, assim, tais entes jurídicos ao empregador, mas na verdade se, por exemplo, um profissional liberal admitir um empregado, não se equipará ao empregador, e sim será empregador. Se houver uma determinada atividade econômica, isto é, a produção de bens ou serviços, utilizando a força de trabalho alheia como fator de produção, estará

configurada a presença de um empregador, o que não precisa necessariamente ter a finalidade de lucro.

## 2.1 Limites do poder diretivo

Um dos requisitos para o trabalhador ser considerado empregado, chama-se subordinação, o empregado deve seguir as ordens colocadas pelos seus superiores hierárquicos, mas é claro, existem limites e nem tudo os empregados são obrigados a fazer, pois o empregado não está obrigado a cumprir ordens ilegais

Rodrigo Garcia Schwarz assevera que

Compete, portanto, ao empregador decidir como utilizar a força de trabalho que o empregado coloca à sua disposição. Pode, nesse contexto, organizar o seu empreendimento, decidindo a atividade que será nele desenvolvida, o número de empregados que serão admitidos e o local e o horário de trabalho, por exemplo, inclusive editando o regulamento da empresa. No exercício do poder de direção, o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado;

O poder diretivo divide-se em três tipos, organização, controle e de disciplina.

Vamos entender um pouco o poder de organização, além da possibilidade de fazer o regulamento da empresa, incube ao empregador verificar o número de empregados necessários para sua demanda, funções necessárias, local adequado para o tipo de trabalho e horário de trabalho. Esse poder permite ao empregador ajustar o tamanho da estrutura jurídica/contábil da empresa, que pode ser desde uma empresa individual, uma sociedade limitada até uma sociedade anônima. Esse também é uma das atividades do poder de organização vinda especificamente do empregador.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento

O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores. Empresa é a organização complexa que combina os fatores de produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-a para que cumpra as diretrizes a que se propõe. (...) Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contrato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc. Já no que tange ao poder de controle que é exercido pelo empregador, o autor conceitua que o empregado não pode realizar seu trabalho da forma que achar mais conveniente, e sim da forma estabelecida por seu empregador. Pode ocorrer uma fiscalização por parte do empregador, realizando este, uma revista nos pertences do empregado,

desde que não seja abusiva como, por exemplo, revista com o empregado tendo que se despir o que fere a dignidade do trabalhador. As formas de controle acontecem freqüentemente com a marcação de entrada e saída dos empregados, através de livro ou cartão ponto, bem como a prestação de contas dos empregados vendedores, dentre outras.

Nessa esteira, Gustavo Filipe Barbosa Garcia assevera que:

Por meio do poder de controle, autoriza-se que o empregador gerencie a atividade laboral dos empregados, no que tange à prestação de serviços, no sentido de observarem as diversas regras e ordens por ele e pelo sistema jurídico exigidas. Por exemplo, o empregador pode controlar se os empregados estão respeitando o horário de trabalho estipulado (art. 74 da CLT). Dessa forma, o empregador pode, dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, verificar se os empregados estão respeitando as exigências e diretrizes estabelecidas para o desempenho da atividade laborativa.

Amauri Mascaro Nascimento ao tratar do poder disciplinar argumenta:

Que este é o direito do empregador de exercer sua autoridade, dando ordens e impondo sanções aos empregados. O poder disciplinar pode ocorrer de forma estatutária quando o regime de disciplina e sanções está previsto no regulamento da empresa, e convencional, quando previsto em acordos ou convenções coletivas. Por fim, cabe ao empregador usar como uma forma de sanção, a chamada suspensão disciplinar, que pode ser de até 30 dias, pois se a penalidade tiver duração superior a este teto terá os mesmos efeitos de uma despedida sem justa causa.

Conforme abordado, todo e qualquer abuso de direito cometido por parte do empregador deverá ser freado, ocorrendo esta falta grave poderá pagar por danos materiais e morais, o que poderá levar até a extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta inclusive, em favor do trabalhador a indenizações.

Para Rodrigo Garcia Schwarz:

O poder diretivo do empregador não é absoluto, e não pode ser, portanto, exercido de forma ilimitada. A finalidade do Direito do Trabalho é de assegurar a dignidade do trabalhador.

Conforme preceitua Eugênio Hainzenreder Júnior:

A subordinação jurídica oriunda da relação laboral não autoriza o empregador a extrapolar as prerrogativas de controle, fiscalização e direção adentrando na esfera pessoal do empregado. O exercício do poder diretivo está relacionado tão somente ao bom desenvolvimento e a segurança da atividade empresarial. Por essa razão, pode-se afirmar que a direção empresarial será limitada pelo próprio princípio da dignidade da pessoa humana, pelos direitos da personalidade do empregado, ainda que no ambiente do trabalho, pois são indissociáveis da pessoa do trabalhador. Tal conclusão, ainda que não definitiva, naturalmente, comporta controvérsias

em situações consideradas "cinzentas" em que se verifica uma colisão de direitos e conflito de interesses entre empregado e empregador.

Seguindo a mesma linha de pensamento Luis Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia argumenta que:

Apesar de ser difícil encontrar os limites ao poder diretivo do empregador, fazendo uma leitura da Constituição Federal fica evidente a proteção à inviolabilidade da intimidade e vida privada do cidadão.

Existem inúmeras situações em que o poder de direção do empregador sofre limitações. Alice Monteiro de Barros cita algumas:

Cumpram ressaltar que as ordens emitidas por quem não está legitimado a fazê-lo, as ordens ilícitas ou capazes de lesar direitos à integridade física ou moral do empregado poderão ser desobedecidas. Logo, não está o empregado obrigado a acatar ordens que lhe exijam uma conduta ilegal (prática de um crime). Aliás, ele tem até mesmo o dever de descumprir a determinação, sob pena de incorrer em sanção penal. Também não está obrigado a obedecer a ordens que lhe acarretem e a outrem perigo à vida, como o piloto de aeronave que não decola por dificuldades meteorológicas, ou as que exponham a situações indignas, vexatórias ou atentatórias à sua dignidade ou ao seu prestígio profissional. Nesses casos justifica-se, respectivamente, a desobediência jurídico-penal, a "desobediência técnica" e a desobediência civil ou extra laboral.

Em sua obra a autora ainda cita:

Os casos de revista feita nos empregados, afirmando que se for feita de forma abusiva violaria a intimidade dos mesmos. Isso ocorre quando o indivíduo deve se despir completamente, ainda que seja feita por pessoa do mesmo sexo.

Portanto, a revista dos empregados em certas situações é para se precaver de possíveis furtos, para segurança e proteção das pessoas que andam pelo ambiente laboral. No caso da revista dos empregados no início da jornada, visto que poderiam estar portando algum tipo de arma, se porventura essa situação ultrapassar o limite poderá ser caracterizado abusivo tal ato.

Nesse sentido Gustavo Filipe Barbosa Garcia complementa afirmando que:

A revista íntima, que conta com a expressa proibição legal, seria aquela que representa invasão à intimidade do(a) empregado(a), violando a sua integridade física, psíquica e moral, em afronta ao art. 5º, inciso X, da Lei Maior. Já quanto à revista pessoal, há entendimento de que o empregador, por ser titular do poder de direção e controle, com o objetivo de evitar lesões ao patrimônio empresarial, dependendo da atividade desempenhada, teria direito de realizar revistas nos empregados, desde que de forma não abusiva e sem caracterizar afronta à sua intimidade, não podendo ainda, ser uma forma de perseguição ou discriminação contra certos trabalhadores.

A jurisprudência brasileira também tem discutido freqüentemente a matéria em seus julgados. Em decisão da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco) julgando um Recurso Ordinário cuja matéria era sobre assédio moral, os magistrados decidiram o seguinte:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada, moral e psicológica, praticada contra empregado, exercitado pelo superior hierárquico ou até mesmo por grupo de empregados. E o procedimento deve assumir conotação grave, provocando repercussões psicológicas sobre a vítima. Contudo, a exposição de rankings de produtividade, elevado número de atendimentos diários e cobranças de metas não configura ato atentatório à dignidade da empregada. Ao contrário, cuida-se de atuação nos limites do poder diretivo do empregador e até pode servir de incentivo e de reconhecimento pelas boas performances. Note-se que não houve sequer alegação de que o inatingimento redundasse em censuras públicas. As metas, de sua vez, atendem às diretrizes da ANATEL. Recurso improvido no aspecto (Pernambuco. TRT6. Processo nº 0129500-67.2007.5.06.0007/RO. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PE. Relatora: Dinah Figueiredo Bernardo. Julgado em 26/01/2012).

Em sentido contrário o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) entendeu que o empregador cometeu dano moral ao ultrapassar os limites do seu poder diretivo.

EMENTA: DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. Excedem os limites do poder diretivo do empregador a excessiva cobrança por resultados, levada a efeito por métodos que ofendem a honra e a dignidade do trabalhador. Os danos daí decorrentes, evidenciados na própria prática do ato, tornam devida a indenização correspondente, que deve ser arbitrada em montante suficiente a reparar o dano sofrido pelo lesado, sem importar enriquecimento sem causa do empregado, e sem extravasar as possibilidades financeiras do empregador. (Rio Grande do Sul. TRT4. Processo nº 0000257-59.2010.5.04.0027/RO. 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RS. Relatora: Maria Cristina Schaan Ferreira. Julgado em 07/12/2011).

Mas o certo é que tais limitações existem e o direito de impor ordens e fiscalizar o trabalho dos empregados não é absoluto. Existe divergência entre os Tribunais quanto aos limites que devem ser impostos aos empregadores em relação ao seu poder diretivo.

### **3 DIREITO DE PERSONALIDADE**



O direito de personalidade entra de forma abrangente no direito do trabalho. Não é comum o estudo e temas direcionados ao direito fundamental que se baseia na seara trabalhista. Sendo injusto, pois o direito do trabalho trata de uma relação privada no seguimento e âmbito social, com isso, destaca-se pelas relações humanas extremamente próximas. Com tanta familiaridade entre as pessoas, de maneira eventual, ocorre a usurpação de direitos fundamentais, principalmente dos direitos relativos à personalidade, pessoalidade, privacidade e dignidade da pessoa.

Ainda há uma necessidade alta a este principio da “personalidade do empregado”, e a proteção deste direito. A prática vista no mercado de trabalho, por vezes, difíceis e um tanto complicada em relação a nossa realidade, que acaba sufocando de certa forma os empregados, visto o poder que detêm os empresários sobre seus empregados.

Visto o direito do trabalho como um direito fundamental, onde, somente se exercido em condições dignas, decentes e honrosas, podem ser capaz de construir uma identidade social do trabalhador. O direito da personalidade possui importância crucial, pois eles representam a legislação infraconstitucional, a concretização do princípio da dignidade humana e dos direitos fundamentais.

### **3.1 Direito de personalidade no ambiente de trabalho**

Podemos dizer que o direito de personalidade surgiu no Brasil, positivamente falando, com o advento da Constituição Federal de 1988, no seu artigo 5º, inciso X. Entretanto na esfera cível, estão elencados nos artigos 11 a 21 do código civil. Tal avanço foi importante para a afirmação de tais direitos, pois já eram discutidos no Brasil há muito tempo, haja vista a omissão do antigo Código Civil.

Pela definição de Bittar, os direitos da personalidade são advindos de três situações, são elas:

Do cristianismo, que exalta a dignidade humana; à escola do direito natural, que firmou a noção de direitos naturais ou inatos; e aos filósofos do iluminismo, que valorizavam o homem diante do Estado.

Garantir a segurança e o domínio do indivíduo sobre a própria esfera pessoal, basicamente, é o objetivo do direito da personalidade.

Pela doutrina civilista brasileira há vários conceitos desse direito fundamental, citamos aqui o professor Silvio Rodrigues, que nos traz uma posição mais clássica e ao mesmo tempo completa:

“[...] entre os direitos subjetivos de que o homem é titular pode-se facilmente distinguir duas espécies diferentes, a saber: uns que são destacáveis da pessoa de seu titular e outros que não o são. Assim, por exemplo, a propriedade ou o crédito contra um devedor constituem direito destacável da pessoa de seu titular; ao contrário, outros direitos há que são inerentes à pessoa humana e, portanto a ela ligados de maneira perpétua e permanente, não se podendo mesmo conceber um indivíduo que não tenha direito à vida, à liberdade física ou intelectual, ao seu nome, ao seu corpo, à sua imagem e àquilo que ele crê ser sua honra. Estes são os chamados direitos da personalidade. Tais direitos, por isso que inerentes à pessoa humana saem da órbita patrimonial, portanto, são inalienáveis, intransmissíveis, imprescritíveis e irrenunciáveis.”

Contudo a doutrina civilista e os direitos da personalidade são classificados como, integridade intelectual (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção), à integridade moral (direito à imagem, ao segredo, à boa fama, direito à honra, direito à intimidade à privacidade, à liberdade civil, política e religiosa, etc.) e ao direito à integridade física (direito à vida, à higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.). Salieta Alice Monteiro de Barros que na seara trabalhista, todos esses direitos acima elencados são oponíveis contra o empregador.

Estão ligados seguidamente os direitos da personalidade ao conceito da dignidade humana e aos direitos humanos, destacando esses direitos extremamente amplos na questão de segurança e protetiva. A própria carta no seu texto legal demonstra isso, lá são explicadas e protegidas como o direito da personalidade a intimidade e a imagem. Demonstraremos alguns pontos característicos desses direitos com relações de emprego e o direito do trabalho

Entretanto, como são direitos que nascem com a pessoa humana e a levam durante toda a sua existência, tendo como bem maior a ser tutelada pelo direito, a dignidade da pessoa humana, em todos os seus aspectos (físico, moral e intelectual). Portanto a ligação concretizada entre os direitos da personalidade e a direito dignidade da pessoa humana é por demais importantes e corretas. Obviamente, os direitos da personalidade são inerentes à pessoa humana, sendo assim, são ligados a ela de maneira permanente.

Para Alvarenga, a dignidade humana é o núcleo essencial que compõe os direitos humanos, é a fonte ética que confere unidade, sustentáculo e sentido a todo o sistema constitucional brasileiro. Sobre o tema, cita Beatrice Maurer:

“A igual dignidade de todos os homens funda a igualdade de todos. É porque cada homem é dotado de dignidade de pessoa que todos são iguais. Assim, negar a alguém a dignidade significa considerá-lo como inferior e, portanto, não mais como um ser humano. [...] a dignidade não é algo relativo; a pessoa não tem mais ou menos dignidade em relação a outra pessoa. Não se trata, destarte, de uma questão de valor, de hierarquia, de uma dignidade maior ou menor. É por isso que a dignidade fundamental do homem é um absoluto. Ela é total e indestrutível. Ela é aquilo que chamamos de inamissível, não pode ser perdida”.

Está claro que o direito do trabalho é privado, e, portanto, regula relações entre particulares. Ocorre que tal seara tem um viés diferenciado, tal qual, a relação desproporcional entre as partes envolvidas, conforme preceitua Márcio Túlio Viana:

“Enquanto a empresa pode escolher um empregado entre mil, o empregado só encontra uma empresa, entre mil, que lhe oferece um posto de trabalho. Assim, é ele, e não ela, que está sob sujeição. Na verdade, o poder diretivo é também o poder de dirigir o próprio destino do outro, de tê-lo preso nas mãos”.

Enfim, qual seja o ponto de vista, a personalidade da pessoa envolve uma gama variada de situações e direitos, assim, não há como trabalhar a idéia de direitos da personalidade somente garantidos em situações específicas. Acreditamos que o progresso econômico-social e científico pode dar origem a novas hipóteses de restrições aos direitos da personalidade.

Com a evolução da sociedade, novas definições aparecerão, tais quais: internet, clonagem, GPS, etc. Novas ameaças a personalidade poderão ocorrer, portanto, o rol do código civil e até mesmo o constitucional é meramente exemplificativo.

### **3.2 Direito a privacidade/intimidade**

Devido à enorme gama de direitos protegidos pelos direitos da personalidade, vamos nos concentrar no direito à privacidade. Essa escolha tem um certo motivo, no qual o STF já julgou um caso é o que vai servir de base. Voltamos ao Código Civil, que no artigo 21 aduz sobre a inviolabilidade da vida privada da pessoa natural. Nesse sentido que Andrade conclui:

“Nesse contexto, não surpreende a ausência de disposição sobre a aplicação da tutela da privacidade, direito tipicamente pessoal, a um âmbito coletivo e social, como se apresenta o trabalho da pessoa.” Para o autor, deveria seguir-se o exemplo do direito português, onde diversas hipóteses são reguladas, cite-se: cartas confidenciais e memórias familiares.

Uma boa definição da matéria é dada por Alice Monteiro de Barros (essa autora faz uma abordagem mais diferenciada entre o direito à intimidade e o à privacidade, o que para nós representa perfumaria), diz a professora:

“O direito à intimidade nos protege da ingerência dos sentidos dos outros, principalmente dos olhos e dos ouvidos de terceiro. A tutela dirige-se contra as intromissões ilegítimas. Seu conceito é mais restrito do que o direito à privacidade, sendo ambos consagrados em preceito constitucional (art. 5º, X).”

Para assegurar melhor a privacidade do empregado no ambiente de trabalho, umas das situações discutidas no meio jurídico e nas decisões superiores é a revista pessoal dos trabalhadores e a revista íntima. Discute se é vinculado o empregador possuir o poder de realizar este tipo de revista.

A revista íntima no ambiente de trabalho conceitua um procedimento empresarial, advindos do poder diretivo do empregador, tendo seu conceito salvaguardar o patrimônio empresarial e deixar os empregados em segurança.

Também, conclui, que o poder do empregador não é absoluto, conforme compreende a jurisprudência e a doutrina, a revista deve ser feita de forma harmônica, adequada e razoável, em consonância com a proteção à intimidade do empregado e sem cortar os direitos fundamentais do empregado. Se a revista não for correta, haverá um prejuízo da dignidade do empregado, ocorrendo, assim, um abuso por parte do empregador. Esse abuso de direito decorre também um constrangimento errado advindo do empregador, o que é visto como sendo o restante do poder diretivo.

É reconhecido que o tema da revista íntima sofreu um avanço considerado desde a Constituição Federal de 1988. Conforme a jurisprudência tem se manifestado:

O Supremo Tribunal Federal, no Agravo Regimental do Agravo de Instrumento de número 220.459-2, tendo como relator o Ministro Moreira Alves, considerou que a revista íntima, naqueles termos, é constitucional, e conseqüentemente, não feriria as normas de proteção da intimidade expressas na Constituição. O caso é de uma funcionária de uma indústria de roupas íntimas que era submetida a revistas periodicamente. Entendeu o

jugador, em seu voto, que desde que acertado contratualmente, como o foi, neste caso, e, sendo a revista ética, respeitando os padrões de privacidade e preservando a essência dos valores morais do ser humano, é válida.

Fábio de Andrade entende que o Supremo:

Em linhas gerais, a orientação dos tribunais europeus, em que também se faz presente uma série de pressupostos para admitir a revista pessoal dos empregados. A diferença é que a linha européia apresenta-se mais concludente no sentido de exigir, expressamente, que a revista do empregado deve pressupor a sua concordância.

Conseqüentemente a atividade da empresa deve ser levada em conta. Exemplificamos uma empresa de jóias, armamento ou remédios, esse controle será maior sobre os colaboradores. Sendo repetitivo, tal procedimento deve ter amparo de uma série de requisitos específicos, não tornando tal rotina uma interferência na intimidade do empregado.

Alice Monteiro de Barros comenta em seu livro um de seus julgamentos sobre o tema.

No caso explicado pela autora, houve condenação por dano moral, tendo em vista a violação da intimidade do trabalhador, mediante uma revista atentatória à sua dignidade. A situação era de uma empresa que produzia drogas valiosas e visadas pelo comércio ilegal de medicamentos. Para a julgadora, esse tipo de atividade ensejaria sim, uma fiscalização mais rigorosa, sob o prisma de poderem os medicamentos chegar às mãos dos traficantes, o que seria uma questão de saúde pública. Ocorre que no presente caso, o empregador extrapolou os limites do poder diretivos. A revista se mostrou, conforme comprovado em instrução processual, humilhante e desrespeitosa. Consistia no seguinte: os empregados tinham que ficar completamente nus diante de um funcionário e fazer um pequeno percurso pelo local. No entendimento da magistrada a conduta traduziu atentado ao pudor natural dos empregados, além de violar-lhes a intimidade.

Já o TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul) também se manifesta rotineiramente sobre a matéria. Trazemos aqui a última decisão proferida por este tribunal, nesta seara, datada de 20/10/2010, tendo como relatora a Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente.

Aqui entendeu a julgadora que há dano moral, pois a revista era vexatória e humilhante. Aduz a nobre juíza ter havido abuso de direito da empresa quando da realização do procedimento de revista íntima, mesmo tendo-se presente o direito da empresa de salvaguardar o seu patrimônio, considerando o cargo de caixa ocupada.

Deve-se ser analisado conforme o caso concreto, visto o assunto ser tão importante e entrar em um terreno diferente de cada pessoa. O que se aprende dos exemplos aqui dito é que os magistrados ainda praticam do bom senso na hora das decisões e dos julgamentos. Analisam assim como ocorria à revista e se essa era atentatória a dignidade dos colaboradores.

O professor Márcio Túlio Viana explica uma boa saída para esse problema.

Segundo ele deve-se adotar a solução italiana. No direito daquele país a revista íntima só é admitida com a concordância do sindicato ou órgão de participação. Ainda complementa o professor, em tom sarcástico: “não havendo aquela autorização referida expressamente pelo direito italiano (e implicitamente pelo nosso), pode o empregado resistir, enfrentando a vigilância... ou pulando o muro.”

De certa forma, fica claro a abordagem que a inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe substitui os direitos da personalidade dos quais o direito à intimidade e/ou privacidade constitui uma espécie. Em nenhuma situação a conduta da empresarial não pode ultrapassar o mínimo moralmente aceito. Se a legislação e os tribunais não pararem com certos procedimentos, teremos em um futuro próximo na entrada ou saída de um árduo dia de trabalho, uma revista íntima merecedora de regimes prisionais, com direito ao “agacha e tosse”.

#### **4 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR X DIREITO DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

A primeira questão que se coloca é a análise do conflito existente entre empregado e empregador. As empresas têm o direito de fiscalizar o trabalho dos seus empregados, já que estes são pagos pelo empregador e ao mesmo tempo podem colocar em risco o patrimônio da empresa. Os empregados têm direito à proteção de sua privacidade e intimidade no ambiente de trabalho, já que são acima de tudo cidadãos antes de trabalhadores.

Não há dúvidas que o assunto é atual e envolve uma ampla discussão, principalmente nos nossos tribunais. A jurisprudência trabalhista é recente e

escassa. A atual Constituição Federal afirma que “é garantido o direito de propriedade” (artigo 5º, XXII, CF) e que “a propriedade atenderá a sua função social” (artigo 5º, XXIII, CF). A constituição assegura toda e qualquer propriedade, desde a imobiliária até a intelectual.

Segundo Ari Possidonio Beltran, o poder diretivo do empregador deve buscar um novo significado no século XXI:

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

A expressão “função social da propriedade” é um conceito que implica num caráter coletivo, não apenas individual. Significa dizer que a propriedade não é um direito que se exerce apenas pelo dono de alguma coisa, mas também que esse dono exerce em relação a terceiros. O empregador tem o dever ou direito de controlar, fiscalizar, organizar e disciplinar a prestação de suas atividades, consequência do seu poder diretivo e garantido pela legislação, pois ele assume o risco da atividade e quem contrata seus empregados. O empregado, em seguida, tem obrigação de obedecer às normas e procedimentos da empresa e do contrato de trabalho, pois existe um vínculo empregatício.

Os empregados sendo considerados hipossuficientes na relação de trabalho, por ser a parte mais fraca, gozam de todos os direitos fundamentais estabelecidos na CF de 1988, como o princípio da dignidade da pessoa humana, a vida privada e a intimidade.

Entretanto existe um choque de direitos fundamentais, de um lado o poder de direção do empregador, com fundamento em seu direito de propriedade, do outro lado aparecem os direitos da personalidade do empregado. Portanto, para resolver o conflito, operar um critério de proporcionalidade, onde busca somar o peso dos direitos participantes em cada caso concreto, para chegar a conclusão que o direito fundamental é o que melhor solucione a questão.

As ordens e o controle não abusivo devem ser acatados e obedecidos pelos trabalhadores, caso descumpram, o empregador poderá utilizar as leis que lhe competem, inclusive rescindindo o contrato de trabalho por justa causa.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É evidente que o discutido aqui reflete na vida de cada indivíduo. É quase impossível nos dias de hoje alguém não trabalhar. Tanto o empregador como o empregado podem vir a extrapolar os limites éticos e legais nesse tipo de relação. É com base nisso que o direito deve ter o máximo de cuidado para não deixar faltar à dignidade e a boa-fé aos menos favorecidos.

O direito de personalidade tem grande repercussão no direito do trabalho. Com tal positivismo vimos o exemplo da revista íntima e como pode esse direito ser usurpado. Pela didática resolvemos não entrar em outras questões que também aparecem muito em no cotidiano, como a questão do correio eletrônico ou as câmeras espalhadas em todos os cantos das empresas.

A questão de segurança é muito preocupante hoje, o empresário adota algumas medidas e procedimentos cautelosos para sua mercadoria e estabelecimento. Pensando nisso, conclui-se que o empregado não tem que ser visto como mero coadjuvante ou instrumento de concretização das necessidades do sistema produtivo, mas como uma pessoa, um ser humano dotado de direitos inerentes a dignidade e que não podem ser adulterados ou violados.

Enfim, finalizo dizendo que o poder de direção não é e nunca será absoluto. Ele encontra barreiras no rol das liberdades públicas, na dignidade da pessoa humana, mas o estado de subordinação decorrente da relação de emprego não retira dos trabalhadores a garantia dos seus direitos fundamentais. Tem que haver uma preocupação dos legisladores em regular a medida da esfera pessoal do empregado em decorrência com os interesses e garantias de segurança do empregador.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CLT SARAIVA ACADÊMICA E CONSTITUIÇÃO FEDERAL. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 24.ed. São Paulo. Atlas, 2008. pp.175-6;190-1.

SARAIVA, Renato Direito do Trabalho. 11.ed. São Paulo: Método, 2010.p.72.

MARANHÃO, Délio. Sujeitos do contrato de trabalho. In: SUSSEKING, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima; MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho. 20.ed. São Paulo: LTR, 2002. v.1. p. 291.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Curso de iniciação ao Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p.105-6.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 20.ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p.636-9.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2007. pp.167;169-70.

CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4.ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p.231.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador. O uso do E-mail no trabalho. São Paulo: Atlas, 2009. p.89.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. Assédio Moral no Trabalho: O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p.153.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5.ed. São Paulo: LTR, 2009. pp.585;587-91.

Disponível em <http://www.trt6.jus.br>. Acesso em 25 de maio de 2018.

Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 28 de maio de 2018.

<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,limites-ao-poder-diretivo-do-empregador,35987.html>. Acesso em 03 de junho de 2018.

<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,whatsapp-se-torna-ferramenta-de-trabalho,155959e>. Acesso em 03 de junho de 2018.

<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/a-influencia-da-internet-e-suas-ferramentas-no-ambiente-corporativo/56354/>. Acesso em 03 de junho de 2018.

<https://jus.com.br/artigos/37178/direitos-da-personalidade-e-relacoes-de-trabalho-abordagem-sobre-revista-intima>. Acesso em 03 de junho de 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A tutela dos direitos de personalidade no Direito do Trabalho brasileiro. Revista Trabalhista: direito e processo, São Paulo, Ltr, 2008, Ano 7, N. 26, p. 107-126.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. Considerações sobre o desenvolvimento dos direitos da personalidade e sua aplicação às relações de Trabalho. Direitos fundamentais e justiça, Porto Alegre, 2009, ano 3, n.6, jan./mar., p. 162-176

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. Ed., São Paulo: LTr., 2009.

BITTAR, Carlos Alberto. Os direitos da personalidade. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

PEGO, Rafael Foresti. MARCANTONIO, Denise Jacques. Direitos fundamentais, direitos da personalidade e o direito do trabalho. Revista de direito do trabalho, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2010, Ano 36, n. 139, jul.-set., p. 137-153.

RODRIGUES, Sílvio. Direito civil – parte geral. São Paulo: Saraiva, 2003. vol. I.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 5 ed. Rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. Acesso ao emprego e atestado de bons antecedentes. Disponível em: <<http://www.amatra23.org.br>>. Acesso em: 9 maio de 2018.

Direito de Resistência. São Paulo: LTr, 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 5 ed. Rev., atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p.35-36.

BITTAR, Carlos Alberto. Os direitos da personalidade. Rio de Janeiro: Forense, 1980, p.19.

RODRIGUES, Sílvio. Direito civil – parte geral. São Paulo: Saraiva, 2003. vol. I, p.61.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. Ed., São Paulo: LTr., 2009, p. 626.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A tutela dos direitos de personalidade no Direito do Trabalho brasileiro. Revista Trabalhista: direito e processo, São Paulo, Ltr, 2008, Ano 7, N. 26, p. 107-126.

*Ibidem*, p. 107-126.

PEGO, Rafael Foresti. MARCANTONIO, Denise Jacques. Direitos fundamentais, direitos da personalidade e o direito do trabalho. Revista de direito do trabalho, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2010, Ano 36, n. 139, jul.-set., p. 137-153.

VIANA, Márcio Túlio. Acesso ao emprego e atestado de bons antecedentes. BAIXAR O TEXTO DA ASSOCIAÇÃO DOS MAGIS DA 23 RE.

PEGO, Rafael Foresti. MARCANTONIO, Denise Jacques. *Op.cit.*, p. 137-153.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. Considerações sobre o desenvolvimento dos direitos da personalidade e sua aplicação às relações de Trabalho. Direitos fundamentais e justiça, Porto Alegre, 2009, ano 3, n.6, jan./mar., p. 162-176.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Op.cit.*, p. 107-126.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. *Op.cit.*, p. 162-176.

*Ibidem*, p. 162-176.

BARROS, Alice Monteiro de. *Op.cit.*, p. 643.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p.263-264.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Op.cit.*, p. 107-126.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Op.cit.*, p. 107-126.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. *Op.cit.*, p. 162-176.

Recurso Ordinário número: 313/97, julgado pela 2ª Turma do TRT – 3ª Região.

BARROS, Alice Monteiro de. *Op.cit.*, p. 643.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência*. São Paulo: LTr, 1996, p. 233.

BARROS, Alice Monteiro de. *Op.cit.*, p. 643.