

“Vassalagem” no mundo laboral moderno: entre a sujeição do trabalhador e a proteção de sua personalidade

Janaina Carla S.Vargas Hilário

Bacharel em História e Direito pela UEL. Advogada inscrita na Ordem dos Advogados do Paraná. Professora de História e Direito do Trabalho da Universidade Norte do Paraná. Pós-graduada em Direito do Estado (UEL), Mestre em História Política (UEM) e aluna especial do curso de Mestrado em Direito Negocial (UEL).

Resumo: Este breve ensaio pretende indagar sobre os limites do poder diretivo do empregador quando confrontados com os direitos de personalidade do empregado. A intenção não é trazer soluções para o conflito ora apresentado, mas lançar questionamentos acerca da proteção legal destes direitos no Brasil, buscando refletir sobre a sujeição do trabalhador moderno no contexto da economia global. Para atingir tais objetivos, a discussão perpassa pela análise dos direitos de personalidade e sua aplicabilidade nas relações de trabalho, examina a proteção destes direitos no Brasil, e conclui por meio de uma reflexão sobre as implicações da tutela jurídica da personalidade frente à globalização.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho – personalidade - poder diretivo - globalização.

“Vassalage” in the modern labor world: between the worker’s submission and the protection of his/her personality

Abstract: This brief essay intends to question about the limits of the employer’s director’s power when confronted with the personality rights of the employee. The intention is not to bring solutions to the conflict presented but to launch questions about the legal protection of this rights in Brazil aiming to reflect about the submission of the modern employee in the global economy context. To reach this goal the discussion approaches the analysis of personality rights and its applicability in the labor relations, it examines the protection of these rights in Brazil and concludes by means of a reflection about the implications of the legal protection of the personality in face of globalization.

Keywords: labor law – personality – director’s power – globalization

Introdução

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

O título deste artigo faz alusão ao conceito usado pelos historiadores ao explicar a relação de subordinação e sujeição do servo em relação ao senhor feudal, no período conhecido como Idade Média, entre os séculos V a XV d.C., na Europa.

A relação de suserania e vassalagem medieval baseava-se numa troca, na qual o suserano, ao fazer uso de seu direito de propriedade, cedia um lote de terra ao vassalo, e este, por sua vez, prestava fidelidade e trabalho ao seu suserano. Assim, a condição de vassalo exigia sujeição total ao suserano.

Após a servidão medieval, a sociedade experimentou outras relações de subordinação, como a escravidão moderna, por exemplo. Neste contexto, o que se percebe é que a sujeição daquele que não detém a propriedade em relação àquele que a detém, parece ter sobrevivido por todos estes séculos e continua presente na atualidade.

No momento em que o trabalho se tornou livre, a dependência que caracterizava a relação entre os atores do sistema laboral escravocrata se converteu em subordinação jurídica, permanecendo também a subordinação cultural e, muitas vezes, a econômica.

No presente, a revolução tecnológica que o mundo vem experimentado nos últimos séculos tem provocado uma onda de mudanças profundas no cenário da organização do trabalho e, neste sentido, faz-se mister o nascimento de um direito tutelar dessas novas tecnologias.

Entretanto, especialistas e legisladores parecem ainda não terem se dado conta disso, pois continuam a estar arraigados a velhos institutos tradicionais. A impressão é que o ordenamento jurídico ainda não se adaptou à conjuntura tecnológica e econômica, e isto traz uma série de malefícios para o contrato de emprego e às relações de trabalho com um todo, violando direitos que permitem assegurar o mínimo de dignidade ao trabalhador.

A conclusão a que se chega é que a mesma subordinação e sujeição destacadas retro continuam a vigorar nesta conjuntura tecnológica, porém sob novas roupagens, ferindo direitos concebidos atualmente como fundamentais.

O Direito do Trabalho, embora cuide da relação entre empregado e empregador, atinge limites que acabam por ir além desta relação, pois ao se celebrar um contrato de trabalho, o ser humano não se despede, nem se despe de seus direitos fundamentais, tais como os da personalidade.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Embora o Código Civil de 2002 tenha tutelado os direitos de personalidade, a Consolidação das Leis do Trabalho não se ateve a estes direitos, com algumas exceções, previstas nos arts. 482, alínea “j” e 483, alínea “e”, como à ofensa à honra e boa fama, constituindo-se hipótese de justa causa para rescisão do contrato de trabalho. Outro exemplo a destacar seria a proibição de revistas íntimas, disposta no art. 373-A, inciso VI, introduzido pela Lei n. 9.799/99 que se apresenta de forma vaga quanto ao seu conteúdo.

Esta lacuna, no entendimento de alguns doutrinadores, decorre da visão reducionista do legislador, que tratou a relação de emprego como uma mera troca de obrigações das partes, restringidas à prestação do trabalho pelo empregado, de um lado, e ao pagamento da remuneração pelo empregador, de outro.

Nesta perspectiva, a relação de emprego é vista somente pelo plano meramente patrimonial, o que não deveria, pois o empregado sendo, sempre e necessariamente, pessoa física (art. 3º, da CLT), os direitos de personalidade encontram-se inevitavelmente em todo e qualquer contrato de trabalho¹.

A lacuna supracitada é preenchida com a aplicação subsidiária do direito comum na legislação trabalhista brasileira, especialmente com o Código Civil, nos termos do parágrafo único, do art. 8º, da CLT, fato que acaba por suscitar questões delicadas, seja pelas peculiaridades da relação de emprego, seja por conta das imperfeições das normas postas.

Sucintamente, os conflitos advindos da tutela dos direitos de personalidade nas relações de emprego decorrem do poder diretivo do empregador e de seu direito de propriedade, o “mesmo” direito de propriedade que fazia jus o suserano na Idade Média ou o senhor dono de escravos, na sociedade moderna.

Entretanto, à luz da Constituição Federal brasileira de 1988, a propriedade não poderá ser absolutamente exasperada em caso de eventual confronto com qualquer direito do trabalhador. Por isso, faz-se necessário que existam ponderações por parte do operador do direito, privilegiando o hipossuficiente na ordem jurídica brasileira.

¹ Este artigo propõe repensar sobre a tutela dos direitos de personalidade na relação de emprego e não em toda qualquer relação de trabalho, nos termos da Emenda Constitucional 45/2004, pois a discussão aqui proposta parte da ideia de subordinação. Isso não significa que a autora não compartilhe da ideia de que a proteção dos direitos de personalidade está implícita em qualquer relação de trabalho. Entretanto, para atender uma questão didática, técnica e possível de ser abordada em um artigo científico, o assunto a ser tratado necessitava ser específico.

O ideal, talvez, seria buscar o equilíbrio ao se sopesar os direitos fundamentais do empregado e o direito de propriedade do empregador, de modo que sejam resguardados todo e qualquer direito de personalidade no ambiente laboral.

Partindo desta premissa, de que os direitos de personalidade são inerentes ao ser humano e possuem status de direitos fundamentais, é que este artigo pretende evidenciar a necessidade de respeitá-los, a fim de garantir um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana.

1. Sujeição e autonomia: a linha divisória entre o poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do trabalhador

Não seria possível, dentro dos limites deste artigo, fazer uma explanação acerca da construção histórica e cultural de subordinação presente numa relação de poder ou de hierarquia². Entretanto, é possível discorrer sobre alguns elementos que permitem exemplificar a construção sócio-cultural da ideia de sujeição e subordinação.

O filme de Sérgio Bianchi “*Quanto vale ou é por quilo?*” realiza uma interessante análise sobre alguns problemas sociais atuais da sociedade brasileira, como se estes fossem um resultado ou mesmo uma continuidade de controvérsias já apresentadas em outras épocas. Assim, o filme discute questões históricas não resolvidas, cujo tema central é a miséria como negócio. Para tanto, o diretor parte da escravidão e das relações fundamentadas nos interesses econômicos, na intenção de evidenciar um continuísmo histórico lastimável.

O fato é que o filme, ao denunciar a falsidade que se tornou a filantropia no país, como as organizações governamentais, propõe uma reflexão sobre a indústria da miséria no Brasil e a herança da escravidão, fazendo uma analogia entre o antigo comércio de escravos com a atual exploração da miséria como verdadeiro marketing social. O interessante é que ao se remeter à sociedade escravocrata, o filme mostra diversas cenas que retratam o tratamento dispensado aos escravos brasileiros com o objetivo de subjugar-los, discipliná-los e domesticá-los para serem pessoas subordinadas e pacíficas.

² Ver obra de Reginaldo Melhado: *Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder ente capital e trabalho e o conceito de subordinação*. São Paulo: LTr, 2003, na qual o autor faz uma rica análise sobre a subordinação, o poder do empregador e seus fundamentos.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Algumas destas cenas merecem ser descritas na intenção de exemplificar o narrado acima. Muitos escravos usavam uma máscara de folha de flandres como castigo, que consistia em um instrumento de ferro fechado atrás da cabeça por um cadeado, com buracos na frente para ver e respirar. A intenção era tapar a boca do escravo, impedindo-o de beber e, assim, afastando a tentação de furtar. Dessa forma, a máscara de folha de flandres tinha dois objetivos: permitir a sobriedade do escravo e a sua honestidade.

O uso do tronco indicado contra fuga de escravos reincidentes também é apresentado pelo filme como outro exemplo de castigo. O tronco estimulava o espírito de humildade e subserviência, forçando a imobilidade e impedindo o escravo de defender-se de moscas ou mesmo de satisfazer suas necessidades fisiológicas.

O objetivo deste artigo ao se remeter a este filme é mostrar justamente as continuidades das práticas do mundo laboral, a fim de caracterizar a subordinação e a sujeição de uma pessoa em relação à outra detentora de um direito real de propriedade. A intenção do diretor do filme era expor a continuidade da exploração da miséria, já o da autora deste artigo, é mostrar a continuidade do tratamento dispensado aos que exercem a mão de obra ou vendem a sua força de trabalho, evidenciando a existência de uma subordinação construída cultural e socialmente.

Para controlar os escravos, havia os feitores, capatazes e os caçadores. Os dois primeiros fiscalizavam o trabalho, e os últimos prestavam serviços terceirizados, buscando escravos fugitivos. Ambos tinham glória e poder e recebiam recompensa quando executam bem as suas tarefas. As funções destes homens eram importantes, visto que eram os responsáveis em manter a ordem, a paz social, a segurança da aristocracia e a mão de obra escrava obediente e disciplinada para a produção econômica.

É sabido que as práticas aqui descritas – uso da máscara de folha de flandres, tronco, feitores e caçadores – não existem mais, pois o ordenamento jurídico atual, que é influenciado pela cultura, não aceita tais práticas. Não obstante, outras práticas passaram a existir no mundo do trabalho, diferentes das antigas, mas muito parecidas em sua finalidade.

Assim, ao que tudo indica, a subordinação e sujeição do trabalhador, existentes em uma relação de poder ou de hierarquia, ainda estão presentes, porém sob novas roupagens, ou seja, há atualmente novas práticas nas relações de trabalho, muitas vezes cobertas pelo

manto da licitude e/ou da legalidade, mas que têm a mesma intenção: domesticar, disciplinar, subjugar o trabalhador, a fim de mantê-lo obediente e pacífico.

A tese aqui exposta refere-se ao uso, por vezes, indiscriminado da tecnologia pelos empregadores que, ao fazer uso de seu poder diretivo, fiscaliza, controla, ameaça, censura, vigia o trabalhador, por meio de câmeras, revistas íntimas, escutas telefônicas, leitura de e-mails, rastreamento de páginas de *Internet*. Atitudes legitimadas pelo direito de propriedade do empregador que, associado ao poder diretivo, fere direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como os direitos de personalidade.

Ao apresentar os pensamentos de diversos autores que defendem a autoridade e subordinação como fatores inelutáveis, Melhado³ argumenta que o poder nas relações de trabalho não é um fenômeno inevitável, ao menos sob a forma e com a natureza em que ele se expressa no interior do modo capitalista de produção. Defende, assim, que o poder disciplinar (oriundo do poder diretivo) não é a forma natural e necessária de organização da divisão social do trabalho, mas apenas uma forma historicamente colocada e, portanto, passível de ser alterada⁴. Isso significa inferir que a relação de poder entre empregador e empregado, bem como a subordinação deste, não é algo natural, mas culturalmente construído.

Após a Revolução Industrial e com a divisão do trabalho, o capital adquiriu a mercadoria conhecida como força de trabalho e, por isso, a autoridade parece ter se intensificado, pois a coercitividade disciplinar passou a ser mais intensa como mecanismo de controle. Melhado⁵ afirma que o poder na sociedade capitalista atual é uma relação mercantil de compra e venda da força de trabalho e a subordinação a que ela induz. Deste modo, a sujeição do trabalhador advém da relação de poder entre capital e trabalho.

No que se refere ao conceito de “poder diretivo”, a extensão deste artigo também não permite apresentar as diversas acepções da doutrina acerca da natureza jurídica deste poder do empregador, entretanto, a título explicativo e exemplificativo, serão apresentadas algumas definições deste conceito, a fim de esclarecer o leitor.

³ MELHADO, *Op. Cit.*

⁴ *Ibidem.*

⁵ *Ibidem.*

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Delgado⁶ conceitua o poder diretivo como “poder empregatício”, consistente:

no conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador para exercício, no contexto da relação de emprego e pertinente à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

O poder diretivo, portanto, é o mais amplo do empregador e se compõe da faculdade de ordenar, tanto o capital quanto o trabalho, objetivando a direção e administração do empreendimento.

Na concepção de Barbosa Junior⁷, o poder diretivo é o poder de excelência, tendo como desdobramentos: o poder organizacional, o poder de controle e o poder disciplinar que servem para dar efetividade a este mesmo poder diretivo.

Na visão de Melhado⁸, os poderes diretivos do empregador resultam dos seguintes elementos:

(a) a alienação mercantil da força de trabalho em si mesma considerada; (b) a subsunção material do trabalhador no processo de produção capitalista, (c) a questão do domínio do conhecimento técnico, (d) um sistema de interação implicativa e (e) a discricionariedade sobre certas condições contratuais.

Este poder é majorado ou incrementado por questões secundárias ou externas, tais como a dinâmica do mercado, a oferta de emprego e a disponibilidade de capital.

Por sua vez, Abreu⁹ afirma que o poder diretivo do empregador é uma das manifestações do direito de propriedade e defende que este direito só pode ser relativizado nas limitações impostas pela própria Constituição, como nos casos em que o exercício deste direito pode, numa relação empregatícia, ferir o direito à honra, imagem, intimidade e liberdade do trabalhador.

Deduz-se, por meio das definições aqui apresentadas, que nas relações laborais, o exercício do poder diretivo, conste ou não no pacto de emprego, é daquele detentor da propriedade ou do capital.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 68.

⁷ BARBOSA JUNIOR, Floriano. *Direito à Intimidade: Direito Fundamental e Humano na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008

⁸ MELHADO, *Op. Cit*, p. 216.

⁹ ABREU, Marcelo Luís. A tutela jurídica dos direitos da personalidade na relação de emprego. Disponível em: <<http://www.direitofba.net/artigos/artigo012.doc>>. Acesso em 17 jul 2009.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

A propriedade, a partir da Constituição de 1988, passou a ser concebida sob o aspecto social, garantindo o direito desde que seu uso se converta em prol da sociedade. Esta interpretação deve-se ao princípio da função social da propriedade, no qual o proprietário, ao fazer uso de seu direito real, é obrigado a utilizar o bem com vistas a contribuir com a sociedade e não para atender a seu único interesse.

A ordem econômica trouxe como fundamentos a valorização do trabalho e a livre iniciativa, tendo como fim assegurar a todos existência digna:

A Constituição de 1988 ao determinar como fim da ordem econômica a dignidade da pessoa humana, demonstrou a opção feita pelo constituinte pela valorização da pessoa, pelo seu caráter humano e social. Elevou os direitos sociais a um patamar expressivo, capaz de vincular a interpretação das normas hierarquicamente inferiores e até mesmo a interpretação das próprias normas constitucionais ao crivo da função social¹⁰.

Assim, a propriedade moderna não pode estar destinada exclusivamente à satisfação da lucratividade do proprietário, mas também a auxiliar na consecução da dignidade humana, promovendo a geração de empregos que permitem a valorização do trabalho: “A satisfação econômico-financeira de seu empreendimento deverá ser condizente com a obrigação de produzir o bem-estar e a justiça social, como quer a Constituição Federal”¹¹.

Para Eloette Camilli Oliveira¹², a função social da empresa deve ser vista como princípio constitucional, objetivando respeitar a dignidade da pessoa humana, e encontra-se inserida de forma intrínseca à propriedade privada, demonstrando que o sentido do direito subjetivo sucumbiu diante do interesse coletivo.

Verifica-se, portanto, que o direito de propriedade, base do poder diretivo do empregador, não pode ser exercido exclusivamente com a finalidade de obtenção de lucro ou destinado a favorecer somente aos interesses do proprietário. Para atender a função social da propriedade, bem como satisfazer os valores do trabalho digno e da justiça social, o empregador necessita direcionar o uso da propriedade para o bem-estar social e, conseqüente, fazer uso do poder diretivo respeitando os direitos fundamentais de seus empregados.

¹⁰ OLIVEIRA, Eloete Camilli. “A função social da empresa”. In: In: HASSON, Roland. *Direitos dos Trabalhadores & Direitos Fundamentais*. Curitiba: Juruá Editora, 2003, p. 187-206.

¹¹ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*, p. 73

¹² OLIVEIRA, *Op. Cit.*

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Neste contexto, a fim de atender à função social da propriedade, o empregador, ao exercer o seu poder diretivo, deve respeitar os direitos de personalidade do empregado, pois só assim estará promovendo a dignidade do trabalhador sem desencadear uma rede de mal-estar social.

Os doutrinadores civilistas defendem que os direitos de personalidade são absolutos, intransmissíveis, indisponíveis, irrenunciáveis, ilimitados, imprescritíveis, impenhoráveis, inexpropriáveis, vitalícios e necessários¹³. Estes direitos são reconhecidos sem qualquer manifestação ou intenção, pelo fato de pertencerem ao indivíduo de forma inata, pois o ser humano vem sempre acompanhado de seus direitos de personalidade.

É inegável, portanto, que o empregado tem direito à sua intimidade e à sua privacidade, tendo direito também de se proteger da entrada indevida de seu empregador em sua vida pessoal.

Sabe-se que há na relação de emprego uma relação social desequilibrada subjetivamente e que, em decorrência disso, o trabalhador não tem meios eficientes de impor resistência quando sofre alguma lesão ao seu direito de intimidade e vida privada¹⁴. Por isso, faz-se mister a necessidade de criação de uma legislação que possa tutelar os direitos de personalidade do empregado.

Ao evidenciar a importância do respeito à personalidade de cada cidadão, Ferrari & Martins¹⁵ salientam que o poder diretivo do empregador sobre os empregados (em função dos riscos do empreendimento) deve ser exercido com moderação, fazendo alusão ao art. 52 do Código Civil “aplica-se às pessoas jurídicas, a proteção dos direitos de personalidade”.

Ainda sobre a proteção à personalidade do trabalhador, Ferrari & Martins¹⁶ afirmam que os direitos personalíssimos ganharam *status* de direitos fundamentais pela Constituição de 1988, de forma que a existência de ato ilícito que viole tais direitos (a intimidade, a honra, a vida privada, a imagem, o nome, a integridade física) proporcione ao

¹³ GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito Civil*. 19ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007; DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil brasileiro*. 20ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

¹⁴ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*

¹⁵ FERRARI, Irany & MARTINS, Melchiades Rodrigues. *Dano moral: múltiplos aspectos nas Relações de Trabalho*. 3º Ed. São Paulo: LTr, 2008.

¹⁶ *Ibidem*.

trabalhador o direito à reparação por dano moral, cuja indenização será arbitrada pelo Judiciário.

A violação ao direito de personalidade postula, por conseguinte, a reparação do dano. Mallet (2004) observa que a indenização, embora incompleta e imperfeita, é a única compensação para os que são atingidos pelo ato ilícito. Para arbitrar o valor, deve-se levar em conta as peculiaridades de cada situação, na intenção de harmonizar os ideais de justiça e de igualdade.

Para a reparação dos danos afetos aos direitos de personalidade, Fava & Pedroso¹⁷ explicam que é preciso ter em conta o disposto pelo Código Civil em relação ao primado da boa-fé, quer na interpretação (art.113), quer na conclusão e execução contratuais (art. 422), deixando como pressuposto da validade dos atos jurídicos o respeito à sua finalidade social (art. 421). Desta forma, o exercício do poder disciplinar do empregador passa a ter como limites o fim econômico ou social do contrato, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187).

Não obstante as ideias aqui expostas, ou seja, que o poder diretivo está respaldado num direito de propriedade aliado a uma função social; que os direitos de personalidade, tido como fundamentais, possuem características peculiares; que a violação ao direito personalíssimo é considerado ato ilícito passível de reparação; que o fim maior da Constituição é a propagação da dignidade da pessoa humana; o empregador, devido aos diversos instrumentos tecnológicos atuais, tem intensificado a fiscalização e o controle do empregado, violando, em muitas situações, a sua intimidade e privacidade.

Todas as constituições modernas atribuem à dignidade humana o caráter de núcleo central dos direitos fundamentais. Deste modo, qualquer ação humana deve estar pautada na observância do conceito de dignidade, servindo como norte interpretativo para a solução de conflitos. No entendimento de Barbosa Júnior¹⁸, a dignidade da pessoa humana é importante para impingir a igualdade entre as partes desiguais, garantindo um mínimo de cidadania.

¹⁷ FAVA, Marcos & PEDROSO, Eliane. Direitos da personalidade. Novo Código Civil e repercussões no Direito do Trabalho. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/trabalho.pdf>, Acesso em 13 out. 2009.

¹⁸ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*

Sob esse viés, Delgado¹⁹ expõe que o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a idéia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. Para o autor, o princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas.

A dignidade humana seria inalcançável se a Constituição Federal não tivesse conferido a valorização ao trabalho humano, sendo nítido e expresso que a ordem econômica tem como fundamento a valorização do trabalho (art. 170, CF).

Por isso, na ordem interna, o trabalho humano deve ser valorizado e reconhecido o seu valor social, como um dos meios possíveis de garantir vida digna a todos.

Ressalta-se que a dignidade humana não é apenas o fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF), mas também e em consequência disto, é o fim ao qual se deve voltar à ordem econômica²⁰. Todo o exercício da atividade econômica deve estar pautada dentro dos limites impostos pelos direitos humanos. Neste sentido, qualquer atividade econômica que for desenvolvida no país deverá se enquadrar neste princípio – aquilo que Eros Grau chamou de social capitalista –, em que a propriedade privada deverá atender à sua função social²¹.

As relações laborais, ainda que inseridas nas relações econômicas, devem dispensar aos trabalhadores tratamento peculiar, considerando que o sistema adotado imputa prioridade aos valores do trabalho humano sobre os demais da economia de mercado.

Neste contexto é que a dignidade da pessoa humana deve preceder a qualquer valor de propriedade e seus corolários:

O juízo da dinâmica do direito à privacidade do trabalhador no local de trabalho e seus possíveis casos de violação, como parte integrante da questão do direito de respeito à dignidade humana [...], sendo crível ao intérprete direcionar seu pensamento de forma a garantir o máximo de dignidade, valorização do trabalhador e sua proteção. Aderindo a estas premissas, está-

¹⁹ DELGADO, *Op. Cit.*

²⁰ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*

²¹ GRAU, Eros. GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 5º Ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

se promovendo uma interpretação normativa legítima, de acordo com a Constituição²².

Em que pesem estas considerações, o legislador e o operador do Direito não têm interpretado os conflitos advindos das relações laborais à luz da dignidade humana, priorizando as questões econômicas em detrimento dos valores do trabalho humano.

O empregador, ao fazer uso de seu poder diretivo, decorrente do direito de propriedade e da prerrogativa do comando da atividade empresarial, ameaça a garantia dos direitos de personalidade de seus empregados. Muitas vezes, sob o pretexto de fiscalizar as atividades dos empregados, utiliza métodos que não mantêm o resguardo da intimidade dos trabalhadores, afetando a sua dignidade.

Daí a necessidade de investigar um grau de limite ao empregador, que em nome de seu direito de propriedade, tem o poder de comando e de fiscalização, mas nem por isso, pode penetrar na dinâmica de vida mais restrita do empregado: “O ponto crucial da questão é o limite entre o poder diretivo do empregador e o direito do empregado de ter incólume sua intimidade. É o direito que tem o empregado de que esta permaneça”²³.

De fato, há um conflito de direitos fundamentais, quando se confronta direito de propriedade do empregador com os de personalidade do empregado. Neste sentido, o direito à intimidade e privacidade do empregado deveria prevalecer, visto que o direito de propriedade necessita atingir sua função social, ou seja, contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária, livre, justa e solidária. Desta feita, com fundamento no art. 170 da Constituição Federal, a interpretação é que a valorização do trabalho humano resulta na tutela do direito à intimidade e à privacidade do trabalhador, em face dos avanços tecnológicos²⁴.

Todavia, o empregador tem desrespeitado os direitos de personalidade de seus empregados, sem se ater à promoção de um trabalho humano digno, por meio da vulneração da intimidade dos empregados, seja por intermédio das revistas íntimas, das escutas telefônicas, do monitoramento de câmeras, da verificação da caixa de *e-mails* e da navegação pela *Internet*.

²² BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*, p. 30.

²³ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*, p. 65.

²⁴ SILVA, Carlos Junior & OLIVEIRA, Lourival José de. Do Monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras. *Revista de Direito Público*. Londrina, 2007, n. 2. Disponível em: www.uel.br/revistas/direitopub, Acesso em 10 jul 2010.

Serão estes os mecanismos de controle analisados no próximo tópico.

2. A tutela dos direitos de personalidade (intimidade e privacidade) nas relações laborais à luz do ordenamento jurídico brasileiro

Conforme já salientado, a violação aos direitos de personalidade pressupõe transgredir os bens jurídicos: honra, integridade física, imagem, nome, vida privada, intimidade, liberdade²⁵. Apenas para citar alguns exemplos, esta afronta pode se dá por meio de agressão física, por meio de acusações sem prova, por anúncio de abandono de emprego, por perguntas invasivas numa entrevista de emprego, pela exposição do nome da imagem do empregado, sem autorização.

No entanto, a discussão a ser realizada neste tópico limitar-se-á às consequências advindas das novas tecnologias no mundo do trabalho, ressaltando, portanto, a violação à intimidade e privacidade do empregado²⁶. É sabido que o impacto destas novas tecnologias tem gerado repercussões negativas ao direito à intimidade. Isto implica repensar algumas questões na intenção de adaptar o ordenamento jurídico vigente ou criar novas regras que possam ter o condão de salvaguardar o pleno exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A intimidade e a privacidade do trabalhador, juntamente como direito de propriedade do empregador, constituem forte exemplo de conflitos de direitos constitucionalmente protegidos. Tem-se verificado, na prática, que em diversas situações, o empregador, legitimado pelo poder diretivo, invade a intimidade de seus subordinados, com o objetivo de controlar suas atividades, melhorar e desenvolver seu empreendimento, evitar faltas graves e outros motivos.

²⁵ GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito Civil*. 19ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

²⁶ O direito à intimidade é um dos direitos de personalidade. O Código Civil brasileiro estatuiu, em seu art. 21, a proteção a este direito, como também a Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso X. Em português, os termos privacidade e intimidade são designados como sinônimos (BARBOSA JUNIOR, 2008). A Constituição Federal faz diferença entre o direito à intimidade e a privacidade, porém, sem definir os termos. Assim, para a maioria dos doutrinadores, a intimidade inclui-se no conceito geral de vida privada, sendo que a privacidade envolveria os fatos da vida íntima como outros fatos em que não haja interesse social no seu conhecimento (BARBOSA JUNIOR, 2008).

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

No ambiente de trabalho, devido à ampliação da tecnologia, o poder do controle do empregador adquiriu novos contornos, por meio de filmagens, escutas, rastreamento de e-mails e Internet.

Sobre este assunto, Alice Monteiro de Barros²⁷ esclarece que embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, estes são oponíveis contra o empregador, por constituírem espécies de direitos de personalidade consagrados pela Constituição. Por isto, devem ser respeitados independentemente do titular se encontrar dentro do estabelecimento empresarial. Conclui a autora que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis²⁸.

Deste modo, torna-se imperioso analisar os meios pelos quais o empregador tem violado à intimidade e a privacidade do empregado com a inserção de novas tecnologias nas relações de trabalho.

Apesar da Constituição Federal do Brasil (1988) garantir a preservação da intimidade, até o final da década de 1980, não se conhecia nenhuma espécie normativa que proibisse as revistas íntimas.

Atualmente, o art. 373-A da CLT no capítulo sobre o trabalho da mulher dispõe sobre a proibição de se realizarem revistas íntimas. Em que pese a norma se dirigir somente às mulheres, por analogia, os homens também poderão resistir, vez que a Constituição em seu art. 5º, inciso I, garante a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações.

As revistas, principalmente as regulares, apesar da timidez da proteção legislativa infraconstitucional, ferem a dignidade da pessoa humana adotada pela Constituição Federal do Brasil, que elegeu a presunção de inocência como um dos meios de salvaguarda da liberdade²⁹. Ora, como respeitar a presunção de inocência realizando revistas regulares?

A questão divide opiniões e é polêmica nos tribunais, vez que o entendimento jurisprudencial oscila entre aceitar as revistas como lícitas ou não³⁰.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*

³⁰ *Ibidem*.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Segundo Barbosa Junior³¹, a espécie além de violar a presunção da inocência, fere o princípio da igualdade, pois posiciona o empresário sob o aspecto de importância em patamar acima ao do trabalhador, valoriza o patrimônio como bem superior ao da dignidade pessoal, o que é inaceitável na democracia jurídica, que consagra a necessidade do uso social da propriedade.

Por isso, limites devem ser observados. Mallet relata que para a revista íntima ser legítima, a providência deve ser necessária, não basta uma simples conveniência: “Se o resultado puder ser obtido sem a revista, fica ela vedada”³².

Para Alice Monteiro de Barros, a revista só se justificaria senão houvesse outro meio preventivo capaz de atender o fim almejado, pois tal atitude poderia traduzir em “um comodismo do empregador para defender seu patrimônio”³³.

Ainda sobre as revistas íntimas, Barbosa Júnior³⁴ relata que é função da polícia investigar e punir possíveis furtos e não do empregador. Dessa maneira, ao desenvolver tal atividade, o empresário passa a agir como policial, muitas vezes realizando revistas de rotina sem nenhum indício de crime: “Neste caso, além de desenvolver ilegitimamente a função reservada à polícia, passa a perpetrar verdadeiro assédio moral”³⁵.

Neste diapasão, só seriam admitidas quaisquer espécies de verificações em estado de flagrância ou diante de indícios de autoria e sob observação policial. Não há como entender que sejam legítimas tais espécies de verificações se realizadas pelo próprio empregador, à luz da Constituição Federal³⁶.

Urge salientar, mais uma vez, que a inserção do trabalhador no processo produtivo não lhe retira os direitos de personalidade. Qualquer atividade do empregador que, direta ou indiretamente, violar estes direitos, extrapolará os limites impostos aos poderes diretivo e fiscalizatório patronais.

³¹ *Ibidem*.

³² MALLET, Estevão. Direitos de personalidade e direito do trabalho. *Revista do Advogado* (São Paulo), São Paulo, 2004, v. 76, n. 76, p. 4.

³³ BARROS, *Op. Cit.*, p. 560.

³⁴ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*

³⁵ *Ibidem*, p. 82.

³⁶ *Ibidem*.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Boa parte da doutrina defende como lícito fazer tais revistas desde que em circunstâncias que se destinam à salvaguarda efetiva do patrimônio do empregador ou como medida de segurança dos demais empregados³⁷.

É necessário perceber, então, quais os motivos reais do empregador em realizar as revistas, sendo certo que a revista íntima é proibida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

O abuso de poder do empregador advindo do desrespeito aos direitos de personalidade dos empregados tem sido justificado pela ideia de subordinação e sujeição destes trabalhadores. Tal entendimento, entretanto, é equivocado, pois o estado de subordinação jurídica não autoriza, por si só, a violação de direitos constitucionais da pessoa humana.

O problema, segundo Mallet³⁸, está longe de ser solucionado, dada a relevância e a plasticidade dos valores em conflito. A importância deve ser ainda considerada devido aos novos meios de fiscalização propiciadas por aparatos eletrônicos – câmeras de circuito fechado de televisão colocadas no local de trabalho ou programas instalados no computador da empresa, para rastrear páginas consultadas na rede mundial (Internet) ou mensagens eletrônicas – expondo a intimidade do empregado.

Ademais, o patrimônio imaterial e material de um cidadão somente pode ser vistoriado quando este o consentir, entretanto, no âmbito das relações laborais há vício de consentimento que emana do estado de subordinação. Portanto, a prática precisa ser, ao máximo, evitada.

Infere-se, por conseguinte, que para não ocorrer lesão à intimidade, as investigações realizadas por meio de revistas poderiam até ser justificadas se houver um indício de prática ilícita e em estado de flagrância, jamais em condições corriqueiras e cotidianas.

As revistas íntimas são apenas exemplos da possibilidade de violação à intimidade, outras atitudes do empregador incorrem no mesmo sentido. Os computadores e os telefones, por exemplo, são instrumentos de trabalho indispensáveis a qualquer empreendimento e de propriedade do empregador. Mas quando estes instrumentos são usados

³⁷ MALLET, *Op. Cit.*

³⁸ *Ibidem.*

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

pelo empregado, a fim de realizar suas atividades laborais, o empregador deve ter em mente que a comunicação pessoal do trabalhador não pode ser vedada de forma absoluta.

A violação à intimidade ocorre por meio da prática empresarial de recorrer a escutas telefônicas. Sabe-se que a comunicação telefônica é inviolável, exceto por ordem judicial para fins de investigação ou instrução processual. O art. 5º, XII, da Constituição Federal, garante o sigilo das comunicações pessoais, correspondências, dados de informática e comunicações telefônicas como meio de proteção da intimidade e privacidade.

No Brasil, escutar a conversa dos empregados é flagrantemente inconstitucional. Apesar disso, parte da doutrina entende ser possível a escuta se o telefone for utilizado exclusivamente para o trabalho³⁹.

Obviamente que o empregador deve estabelecer limites ao uso do telefone para evitar prejuízos empresariais. Por isso, pode adotar medidas necessárias para conter abusos, como bloqueios de ligações para celular ou limitar o tempo de duração das chamadas, com o fim de garantir o nível de produtividade e de economia. Não há necessidade, então, de estabelecer escutas, violando a intimidade do empregado.

O fato é que o trabalhador não se despe das diversas obrigações que assume socialmente, dentre estas as inerentes à paternidade e maternidade, obrigações tuteladas constitucionalmente. Assim, ao assumir as obrigações laborais, terá que em algum momento se comunicar com a família ou resolver um problema pessoal, fazendo uso do telefone para isso.

Outro aspecto importante da proteção ao direito de intimidade dos empregados que tem sido relegado em favor do direito de propriedade, diz respeito à possibilidade de verificações em caixa de correspondência eletrônica e o destino das navegações pela *Internet*: “São investigações acerca de o que e com quem o empregado se comunica”⁴⁰.

O uso da *Internet* como ferramenta de trabalho está disseminado em todos os ramos da atividade e exige do sistema jurídico o estabelecimento de limites e criação de regras.

³⁹ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*

⁴⁰ *Ibidem*, p. 94.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Enquanto o ordenamento jurídico não se adapta à nova realidade, deve-se ter em mente que a legítima intromissão na vida privada se dá de forma excepcional e desde que seja precedida por um fundamento de interesse público. Não é possível violar a intimidade para atender ao interesse privado ou meramente econômico. A privacidade é também um dos elementos da autodeterminação inerente a qualquer ser humano, por isso que as informações pessoais só deverão ser divulgadas com autorização ou por motivação pública, amparada em preceitos jurídicos relevantes⁴¹.

Tem-se verificado, no país, a dispensa de empregados sob o fundamento de que estariam utilizando indevidamente as ferramentas tecnológicas, vez que são fornecidas aos empregados pelos empregadores para uso exclusivo do desempenho de suas funções.

Fava & Pedroso⁴² observam, neste sentido, que a utilização do correio eletrônico pelo empregado durante o expediente de trabalho para fins particulares, acarretaria violação de obrigação contratual. Porém, tal circunstância não legitima atitude indiscriminada do empregador, no momento em que controlam e interceptam mensagens pessoais.

Os empregados também podem, às vezes, usar sites inadequados, o que acarreta queda na produtividade, desconcentração, desvirtuamento das atividades, desperdício de tempo, sendo estes os argumentos utilizados pelos empregadores para justificar uma maior fiscalização, monitorando o acesso às páginas navegáveis e o teor das mensagens eletrônicas.

Entretanto, a invasão na esfera privada de uma pessoa é um dos mecanismos utilizados para tornar vulnerável a própria identidade do indivíduo. No trabalho, a violação de e-mails sem dúvida vem afirmar o império do assédio moral nas relações laborativas de nosso país⁴³.

Não obstante esta contestação, no contexto internacional, a tendência é entender como lícitas as verificações de e-mails:

Independentemente de qual seja o Estado, as justificativas legais em favor do monitoramento de e-mails são iguais: que o sistema pertence à empresa, que o custo do sistema é suportado pela empresa, que a Companhia é responsável pelos atos de seus funcionários, além das questões sobre o poder empregatício. Estes argumentos vêm convencendo os julgadores⁴⁴.

⁴¹ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*

⁴² FAVA & PEDROSO, *Op. Cit.*

⁴³ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*

⁴⁴ *Ibidem*, p. 97.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

No Brasil, não há legislação específica sobre a violação da intimidade por meio de verificação de e-mails dos empregados, embora a Constituição em seu art. 5º, XII, ter protegido o sigilo da correspondência que, sem especificar a espécie, abarca todos os modos de correspondência, inclusive a eletrônica.

O fato é que o direito de propriedade deve ceder à garantia da privacidade das comunicações que, embora não seja absoluta, só pode ser relativizada por meio de ordem judicial.

O monitoramento do e-mail do empregado impede o exercício do direito à liberdade de expressão, do direito à crítica e até de reflexão sobre as condições de trabalho⁴⁵.

Além disso, a interceptação das mensagens impede o trabalhador de discutir sobre as formas de desempenho de suas funções, os desgostos ou problemas com os superiores, impede de se comunicar com os próprios colegas de trabalho acerca da ilegitimidade de alguma prática empresarial, dificulta a reivindicação por melhores condições de trabalho, ou seja, obsta o trabalhador de realizar práticas inseridas na sua liberdade social.

Nesta perspectiva, ensina Antônio Silveira Neto⁴⁶ que as mensagens embora se encontrem dentro de um bem pertencente à empresa, este fato, por si só, não afeta a privacidade das informações ali expressas. Observa ainda que o uso dessas mensagens, juntamente com o uso do telefone da empresa, como meios de prova contra o empregado, não podem ser aceitas por serem ilícitas, principalmente quando o empregado não tem ciência das escutas ou do rastreamento de e-mails.

Ora, é evidente que um funcionário remete mensagens a outro, fazendo observações acerca do trabalho que só dizem respeito a eles. Portanto, o monitoramento irrestrito do conteúdo das mensagens eletrônicas conduz a um controle abusivo sobre a própria personalidade do trabalhador⁴⁷.

⁴⁵ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*, p. 97.

⁴⁶ SILVEIRA NETO, Antonio. A privacidade do trabalhador no meio informático Apud HAINZENRED JUNIOR, Eugênio. “O poder diretivo do empregador frente à intimidade e à vida privada do empregado na relação de emprego: conflitos decorrentes da utilização dos meios informáticos no trabalho”. In STÜRMER, Gilberto (org). *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e outros*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

⁴⁷ BARBOSA JUNIOR, *Op. Cit.*,

Por isso, cabem aos juristas o dever de manter compromisso com a defesa dos direitos humanos, rechaçando condutas que ameacem esses direitos, através de uma interpretação restritiva, no sentido de dar máxima proteção aos direitos de personalidade.

Discutir a lesão à intimidade do empregado por meio de novas tecnologias pressupõe também repensar a utilização de aparelhos audiovisuais no ambiente do trabalho.

Segundo a autora Alice Monteiro de Barros, o legislador brasileiro não proibiu expressamente a fiscalização e controle por meio de aparelhos audiovisuais, embora também não o tenha autorizado. O fato é que o instrumento tem se legitimado por ser uma “decorrência lógica do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado”⁴⁸.

Deste modo, o comportamento do empregado passa a ser avaliado o tempo todo, interferindo na sua liberdade de trabalho e no seu direito de ter resguardado a sua intimidade no ambiente em que executa as suas atividades laborais, onde passa grande parte do seu dia.

O Tribunal Superior do Trabalho tem considerado que a monitoração com a instalação de câmeras para fins de segurança não ofende a intimidade e privacidade dos trabalhadores, vez que pretende evitar furtos e roubos, inserindo-se no uso razoável do poder diretivo do empregador⁴⁹.

Entretanto, ainda à luz da interpretação das decisões do referido Tribunal, a monitoração não pode ser absoluta, sendo proibida, por exemplo, a instalação de câmeras em refeitórios, cantinas, salas de café e banheiros, pois, desta maneira, estariam sendo violados os direitos fundamentais da personalidade, qual sejam, a intimidade, vida privada, honra e imagem⁵⁰.

Merece ser destacado ainda que a monitoração deve ser realizada com transparência, ou seja, o trabalhador deve ter ciência dela, antes mesmo da instalação, e para qual finalidade será utilizada.

A finalidade da vigilância acima destacada deve ser expressa para evitar possibilidades de desvio. Para exemplificar, Silva e Oliveira⁵¹ destacam que o uso de circuito

⁴⁸ BARROS, *Op. Cit.*, p. 569.

⁴⁹ SILVA & OLIVEIRA, *Op. Cit.*

⁵⁰ *Ibidem.*

⁵¹ *Ibidem.*

interno de televisão instalado para a formação profissional ou treinamento dos empregados não pode ser usada para aplicar penalidades disciplinares ou servir de justificativa para a dispensa de empregados, pois não foram estas as finalidades propostas para a instalação do circuito interno.

Para Barros⁵², a ressalva, que a doutrina e a jurisprudência brasileira fazem em relação ao uso de câmeras nos banheiros, refeitórios e salas de café, não exclui a possibilidade de monitoramento comportamental para fins de avaliação de conduta do empregado. Por lógica, o uso de aparelhos audiovisuais só se justificaria numa hipótese específica para atender um fim legalmente exigido, por um certo período de tempo.

O fato é que a monitoração não pode estar alheia aos princípios que visam à humanização, bem-estar e justiça social no ambiente de trabalho. Silva e Oliveira⁵³ salientam que a monitoração só poderia ser permitida nos casos de saúde, segurança e proteção.

Ressalta-se, no entanto, que para fins de acompanhamento produtivo, não é aconselhável o seu uso, vez que o empregador tem outros meios de acompanhar a produção de seu empregado.

Frise-se, ainda, que para fins de avaliação comportamental, deve ser vedada a utilização, sendo possível apenas em situações específicas por meio de ordem judicial e com base em dispositivo legal, pois avaliar o comportamento do empregado por meio de aparelhos audiovisuais incorre, sem sombra de dúvidas, na violação de sua intimidade. Mesmo no caso em que o monitoramento é usado para fins legais, os empregados devem ser pré-avisados.

Imperioso lembrar que o empregado sempre deve ser prévio e claramente avisado sobre os limites de utilização das ferramentas de trabalho, bem como das estratégias (filmagem, gravação telefônica, rastreamento eletrônico etc.) que serão usadas pelo empregador para fiscalizar as atividades do empregado⁵⁴. Entretanto, os procedimentos adotados devem ser aqueles que respeitam a intimidade e privacidade do empregado, de modo que haja liberdade para a execução do trabalho.

⁵² BARROS, *Op. Cit.*

⁵³ SILVA & OLIVEIRA, *Op. Cit.*

⁵⁴ FAVA & PEDROSO, *Op. Cit.*

É necessário pôr em evidência que a violação à intimidade é a maior agressão que se pode produzir contra a liberdade mais singela que o ser humano possui, pois a intimidade é a mais elevada expressão da personalidade humana.

Assim, qualquer conflito de direitos fundamentais, relativo a uma relação de emprego, precisa ser interpretada a luz da espécie normativa constitucional de matriz trabalhista, pois a solução de todos os conflitos das relações de trabalho não podem se esquivar do espírito teleológico da legislação protecionista.

Qual o procedimento, então, a ser adotado em situações em que há um aparente conflito entre direitos fundamentais? Qual seria a melhor interpretação correspondente aos fins colimados pelo ordenamento jurídico?

A proposta a ser aplicada no conflito ora apresentado - direitos de personalidade *versus* direito de propriedade -, seria um sopesamento destes direitos fundamentais, de modo que os princípios da Constituição Federal fossem respeitados. Para viabilizar o sopesamento, seria necessário adotar os postulados da hermenêutica jurídica constitucional.

Se a aplicação de uma norma, seja ela uma regra ou princípio, pressupõe uma interpretação, a hermenêutica jurídica constitucional possibilitaria evitar colisões entre diferentes direitos fundamentais.

Neste sentido, alguns doutrinadores, pensando em ponderações desta natureza, e buscando romper com a hermenêutica tradicional, ao apresentar uma nova interpretação na aplicação do direito que pudesse resguardar os princípios constitucionais, elaboraram os princípios da hermenêutica constitucional.

Para tanto, Celso Ribeiro Bastos⁵⁵, por exemplo, identificou os seguintes postulados como pressupostos hermenêutico-constitucionais: a supremacia da Constituição; a unidade da Constituição; a maior efetividade possível; a harmonização.

O postulado *supremacia da Constituição* se refere ao fato de que o intérprete deve sempre ter em mente que nenhuma norma é superior à de natureza constitucional. Entretanto, tal postulado não traz a solução para o conflito entre direito de propriedade do empregador *versus* direitos de personalidade do empregado, pois ambos tem proteção constitucional.

⁵⁵ BASTOS, Celso Ribeiro. *Hermenêutica e Interpretação Constitucional*. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1997.

O princípio da efetividade, embora tenha grande relevância, também não soluciona a questão, haja vista que o intérprete é chamado a contribuir para a concretização dos valores previstos na Carta Magna, tais como assegurar os direitos e garantias fundamentais.

O postulado *unidade da Constituição*, por outro lado, traz uma contribuição importante para o conflito em tela. Se tal postulado exige que o intérprete compreenda a Constituição como um todo normativo, composto de princípios e regras que se harmonizam e visam à realização do fins estabelecidos no texto constitucional, significa que ao sopesar os direitos fundamentais, deve estar atento a esta unidade, atendendo aos fins maiores da Constituição presentes no preâmbulo e no art. 1º.

Não há, portanto, possibilidades de assegurar os valores sociais do trabalho e vida digna ao trabalhador se este tiver que dispor de seus direitos de personalidade no seu ambiente do trabalho. Por outro lado, não há como assegurar o direito de propriedade do empregador se este, no contexto de seu poder diretivo, não puder estabelecer regras em seu estabelecimento empresarial.

Deste modo, ao sopesar estes dois direitos fundamentais – direito de personalidade e direito de propriedade –, e atender, ao mesmo tempo, os fins maiores da Constituição, a solução seria permitir que o direito diretivo impusesse regras que respeitassem o direito de intimidade e privacidade do empregado.

Isso significa que o empregador teria que instalar câmaras ou rastrear e-mails e páginas da internet apenas com o conhecimento do empregado, pois, assim, ambos os direitos fundamentais estariam preservados.

Esta constatação é possível de ser feita por meio da aplicação do princípio da harmonização, na qual o intérprete saberá, em caso de conflito ou concorrência entre bens constitucionalmente protegidos, tratá-los de tal modo que a afirmação de um não implique o sacrifício de outro⁵⁶.

⁵⁶ GOMES, Sérgio A. *Hermenêutica Jurídica e Constituição no Estado de Direito Democrático*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Confrontar os bens e valores jurídicos em conflito pressupõe, no caso concreto sob exame, que se estabeleça qual dos valores deverá prevalecer, mas sem sacrificar totalmente um em benefício de outro.

Na intenção de corroborar com esta tese, Willis Guerra Filho salienta que quando os princípios encontram-se em estado latente de colisão uns com os outros, faz-se necessário empregar os cânones da interpretação constitucional⁵⁷.

O autor faz uso dos ensinamentos e teorias de Konrad Hesse, Gomes Canotilho e Friedrich Müller para concluir que um dos cânones da teoria constitucional é a unidade da constituição, a qual determina que se observe a interdependência das diversas normas da ordem constitucional.

A defesa de Willis Guerra Filho, portanto, é pela preservação da unidade da constituição, de tal modo que os fins maiores da Carta Magna sejam respeitados, bem como a sua ideologia: “O ato da interpretação constitucional (...) sempre tem um significado político e se dá calcado na ideologia, que, porém, não deve ser a ideologia particular do intérprete, mas sim aquela em que se baseia a própria Constituição”⁵⁸.

Esta ideologia política se acha claramente indicada no *Preâmbulo* e no art. 1º da Constituição e, sendo assim, os pilares do Estado Democrático de Direito devem ser resguardados, a saber: os valores sociais do trabalho e, principalmente, a dignidade da pessoa humana.

Fazer uso do poder diretivo e entendê-lo como elemento supremo da livre-iniciativa e do direito de propriedade em prol da proteção aos direitos de personalidade do empregado fere, de morte, os pilares do Estado Democrático de Direito referidos retro.

Willis Guerra Filho defende também o uso do princípio da proporcionalidade que, para ele, é o princípio dos princípios e pode determinar a busca de uma solução no caso de conflitos que preserve a dignidade da pessoa humana⁵⁹.

Segundo o autor, o princípio da proporcionalidade permite fazer um sopesamento dos princípios e direitos fundamentais, bem como dos interesses e bens jurídicos em que se

⁵⁷ GUERRA FILHO, Willis S. Notas para uma teoria hermenêutica-jurídica. *Unopar Cient., Cient. Juríd. Empres.*, Londrina. v. 7, p. 23-29, mar. 2006.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 27.

⁵⁹ GUERRA FILHO, Willis S., *Op. Cit*

expressam, quando se encontram em estado de contradição, solucionando-a de forma que maximize o respeito a todos os envolvidos no conflito⁶⁰.

Portanto, o importante a ser salientado é que esta ponderação ou sopesamento deve ter em vista o princípio da dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, se a transgressão ao direito de personalidade caracteriza, sem dúvida, uma violação à dignidade da vida humana, os direitos de personalidade devem ser protegidos também no ambiente de trabalho.

A solução, então, para Willis Guerra Filho, é buscar critérios para resolver a colisão de direitos fundamentais, diante de um caso concreto, nos princípios informadores da Hermenêutica Constitucional, e balizar a ponderação de tais valores na supremacia da dignidade humana, fundamento do Estado de Direito democrático e social⁶¹.

Dessa maneira, o direito de personalidade prevalecerá em detrimento do direito de propriedade no caso concreto se a sua limitação for importar prejuízo mais grave à dignidade humana. O contrário também é verdadeiro, ou seja, o direito de propriedade não deve ser restringido quando a sua proteção for mais relevante.

Tais assertivas chamam a atenção para a observação dos fins e valores previstos na Constituição Federal, de modo que ao realizar uma interpretação de um princípio ou de uma regra constitucional, faça-o situando a norma interpretanda no bojo da totalidade significada pela Lei Fundamental, sem, jamais, a isolar deste contexto⁶².

O sopesamento dos direitos fundamentais, por conseguinte, deve ocorrer de modo a preservar a unidade e a harmonia das normas da Constituição Federal, respeitando os pilares do Estado Democrático de Direito. Isso só é possível com a preservação da função social da propriedade que, ao limitar o poder diretivo do empregador, tutela, ao mesmo tempo, o direito de intimidade e privacidade do empregado no ambiente laboral.

3. As implicações dos direitos de personalidade do trabalhador na era da globalização

⁶⁰ *Ibidem.*

⁶¹ *Ibidem.*

⁶² GOMES, *Op. Cit.*

O trabalho humano, ao longo da história, estruturou civilizações e acompanhou os processos de produção. Atualmente uma nova geração de tecnologias de informação e de comunicação vem modificando as relações de produção construídas ao longo da história ao ponto de substituir o trabalho físico do ser humano, como também a própria mente humana.

Enquanto essas tecnologias surgem e se estabelecem, uma crescente concorrência global e encargos elevados com a força de trabalho aceleram a transição entre trabalhadores humanos e seus substitutos mecanizados. Na intenção de obter mais lucro, as empresas buscam a redução do custo da mão-de-obra, gerando uma onda de desemprego.

Neste contexto, as organizações passam a adequar o ambiente de trabalho, a fim de deixá-los mais compatíveis com a nova cultura das máquinas de alta tecnologia (SUGUIMATSU, 2008). Almeja-se, assim, na economia global um número cada vez maior de bens e serviços, com um custo baixo da força de trabalho. Marlene Suguimatsu (2008) explica que estas mudanças permitirão transformações no paradigma do trabalho, havendo a possibilidade inclusive de “um novo pacto visando redistribuir o trabalho, a riqueza, o saber, o poder e assegurar à maior parcela possível da população mundial, dignidade de vida”⁶³.

Entretanto, a impressão que se tem é que este novo pacto visando redistribuir o trabalho e trazer dignidade de vida está um pouco longe de acontecer. No contexto da globalização, a informática e a tecnologia, além de substituir a mão-de-obra, tem servido como mecanismo de controle e sujeição do trabalhador.

As repercussões destas mudanças no mundo do trabalho estendem-se sobre todos os campos da vida, inclusive, sobre o direito, promovendo discussões importantes como privacidade, intimidade, imagem, responsabilidade civil: “Há crise no trabalho: pela sua falta e pela dificuldade de adaptação aos avanços tecnológicos e às iniciativas de reestruturação econômica, nos postos ainda não substituídos por máquinas”⁶⁴.

As atividades realizadas no trabalho também ganham uma nova feição, pois é possível desempenhar as tarefas por meio de recentes instrumentos de comunicação, tais como o fax, o notebook, telefone celular, entre outros, que eliminam as fronteiras físicas dos

⁶³ SUGUIMATSU, Marlene T. Fuverki. “O teletrabalho – diferenciadores determinantes da disciplina jurídica aplicável e a proteção do trabalhador”. In: HASSON, Roland. *Direitos dos Trabalhadores & Direitos Fundamentais*. Curitiba: Juruá Editora, 2003, p. 65.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 65.

locais de trabalho e, ao mesmo tempo, devido à descentralização, criam novos mecanismos de controle e fiscalização.

Diante disto, a subordinação desapareceria? Marlene Suguimatsu (2008) argumenta que a subordinação seria mantida como um dos principais elementos definidores do vínculo empregatício.

Para a autora, a relação:

É identificada em uma perspectiva de poder, já que a subordinação implica uma situação de sujeição. (...) Relevante analisar se o empregador define o modo de realização da atividade, estabelecendo: “onde” será prestado o trabalho; “quando” se vai prestá-lo; “o que” se vai executar, portanto, **determinando a ação e o comportamento do sujeito**; “como”, ou seja, quais instrumentos se deve executar a atividade. Há que estar presente, portanto, **um comando direto ou indireto, que flui sob ameaça de um mal, em geral traduzido na perda de emprego**⁶⁵ (grifos nossos).

Portanto, ao contrário do que se pretende acreditar, a subordinação, na era da globalização econômica e com as mudanças advindas dela no mundo do trabalho, continuará a vigorar, e o controle será exercido por meio do uso de tecnologias, o que intensificará a fiscalização, a sujeição do trabalhador, e facilitará a interferência na sua vida privada e a violação a sua intimidade.

O autor Reginaldo Melhado compartilha com a ideia de que a subordinação permanecerá nas novas relações de trabalho⁶⁶. Para ele, a sujeição do trabalhador ganhou novos contornos no capitalismo pós-fordista, pois a apropriação da mais-valia é feita por meio de processadores eletrônicos, células fotoelétricas, raios infra-vermelhos e, assim, é levada a efeito por meio da robótica, da pneumática: “A subordinação tradicional talvez até desapareça, mas novos paradigmas de poder e sujeição aparecerão⁶⁷.”

É importante, ainda, no contexto da globalização, destacar outros elementos.

A globalização, como fator produzido pela dinâmica do capitalismo, trata-se de um processo de integração econômica, social, cultural, política, motivado pelos avanços tecnológicos nos meios de transporte, nos sistemas de informática e na comunicação dos

⁶⁵ SUGUIMATSU, *Op. Cit.*, p. 79.

⁶⁶ MELHADO, Reginaldo. *Metamorfozes do capital e do trabalho*: relações de poder, reforma no judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2006.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 24.

países⁶⁸. Como resultado disso, verifica-se a liberalização do comércio internacional, a privatização da produção, a desregulamentação dos mercados, a eliminação de barreiras aos fluxos financeiros e a flexibilidade do mercado de trabalho.

O processo de globalização da economia, após o fim da guerra fria, favoreceu o ressurgimento das idéias liberais, ao internacionalizar a economia, o que exigiu maior liberdade de mercado e menor intervenção do Estado⁶⁹.

O chamado neoliberalismo, decorrente dessa globalização, não representa uma categoria autônoma na economia e expressa, no principal, as idéias do modelo teórico liberal. Um dos temas preponderantes na doutrina do liberalismo é atribuir ao mercado o papel de formação e organização das forças econômicas, relegando ao Estado um papel secundário. A função primordial do Estado é garantir o livre funcionamento do mercado. Entre dois princípios básicos como a liberdade e a igualdade, a primeira é sempre prioritária à segunda, não sendo considerado justo o ganho de igualdade em detrimento da liberdade⁷⁰.

Deste modo, a globalização da economia e o neoliberalismo apresentariam o mercado como regra e total falta de regra para o mercado⁷¹. Para Ulrich Beck⁷², trata-se do imperialismo da economia, no qual as empresas impõem as condições as quais ela poderá otimizar suas metas, independentemente do sacrifício social:

Trata-se, portanto, da ideologia do império do mercado mundial, da ideologia do neoliberalismo. O procedimento é monocausal, restrito ao aspecto econômico, e reduz a pluridimensionalidade da globalização a uma única dimensão – a econômica- que, por sua vez, ainda é pensada de forma linear e deixa todas as outras dimensões – relativas à ecologia, à cultural, à política e à sociedade civil- sob o domínio subordinador do mercado mundial⁷³.

O capitalismo no século XXI, na visão de Reginaldo Melhado, segue baseado na exploração do trabalho humano, ao articular novas roupagens jurídicas para a exploração da

⁶⁸ ALVES, Marcos César Amador. “Trabalho decente sobre a perspectiva dos Direitos Humanos”. In: PIOVESAN, Flávia & CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (coords). *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

⁶⁹ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998.

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ MELHADO, 2006, *Op. Cit*.

⁷² BECK, Ulrich. *O que é Globalização? Equívocos do Globalismo Respostas à Globalização*. Tradução André Carone, São Paulo: Pz e Terra, 1999.

⁷³ *Ibidem*, p. 26-27.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

mais-valia. O modelo do contrato de emprego industrial já não lhe bastava, sendo necessário forjar novos paradigmas, inseridos no neoliberalismo e, juntamente com ele, a flexibilização trabalhista⁷⁴.

Como parte integrante deste processo, há a flexibilização dos direitos trabalhistas, o enfraquecimento dos movimentos reivindicatórios e do próprio sindicalismo, além da mitigação de resistências em relação ao empregador e às condições de trabalho: “(...) tudo parece permitido. Limites, freios e restrições não são admitidos”⁷⁵.

Observa-se, então, que sem limites e freios, os direitos fundamentais dos trabalhadores não são tratados tal como a Constituição Federal exige.

Relata Alves (2010) que a OIT (Organização Internacional do Trabalho), ciosa de seu papel no cenário mundial, adotou novo posicionamento frente aos desafios que se apresentavam. A organização, em importante conferência internacional, em Genebra, no ano de 1999, apresentou o conceito de trabalho decente: “Um trabalho produtivo e apropriadamente remunerado, executado em condições de liberdade, equidade e segurança, sem discriminação e apto para assegurar uma vida digna aos indivíduos que dele dependam”⁷⁶.

Ora, se o trabalho deve ser executado com liberdade, não há sentido para os mecanismos de controle e fiscalização utilizadas pelo empregador (revistas íntimas, escutas telefônicas, rastreamento de e-mail e Internet, monitoramento por câmeras), principalmente porque tais instrumentos ferem o direito à intimidade e privacidade do trabalhador, o que impede a promoção da dignidade da pessoa humana.

Segundo Alves⁷⁷, a emergência da globalização despertou, ao mesmo tempo, temores e entusiasmos. Novos produtos e tecnologias pareciam evidenciar uma esperança de mudança em direção aos ideais e igualdade na distribuição de recursos e equidade social. Entretanto, a realidade revelou que os benefícios cercaram poucos privilegiados, não atingindo o mundo de forma uniforme e justo. Deste modo, as consequências sociais da globalização ressaltaram “a necessidade, no mundo laboral, do estabelecimento de padrões

⁷⁴ MELHADO, 2006, *Op. Cit.*

⁷⁵ ALVES, *Op. Cit.*, p. 333.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 335.

⁷⁷ *Ibidem*.

universais de proteção do trabalho, a serem seguidos e observados por todas as nações do mundo”⁷⁸.

Neste sentido, é de se ressaltar a importância da OIT como instituição responsável pela universalização dos direitos, na intenção de reagir contra as condições injustas, indignas e degradantes dos trabalhadores de todo o mundo.

Se todo o trabalhador tem direito a um trabalho decente, respeitando-se sua dignidade e seus direitos fundamentais declarados, por óbvio, que os direitos de personalidade devem ser preservados. Para isto, não basta a criação de uma legislação nacional, mas sim a elaboração de normas e preceitos universais, no contexto da economia global.

Inevitavelmente, o direito positivo, nacional e internacional, vai caminhando no sentido da construção de um sistema universal, nas palavras de Dallari⁷⁹. Assim, é de nevrálgica importância incentivar a atuação de organizações internacionais, como a OIT, na busca pelo desenvolvimento da dimensão social da globalização. Não basta, por conseguinte, adaptar a legislação nacional ou criar normas no âmbito nacional, mas, sim, universalizar os direitos que protegem a personalidade de todo o cidadão.

Esse ordenamento *transnacional* ou universal, necessário para a economia global, deve estar atento, nas palavras de Sugimatsu⁸⁰, aos parâmetros que priorizam ideias de dignidade e justiça social e, por consequência, que busquem assegurar ao trabalhador garantias mínimas, direitos fundamentais imprescindíveis para o exercício da cidadania.

CONCLUSÃO

A subordinação jurídica existente atualmente na relação de trabalho advém da ideia de uma subordinação cultural construída socialmente. Tal constatação implica perceber que a sujeição do trabalhador em relação ao capital ou em relação ao empregador, detentor do direito de propriedade (estabelecimento empresarial), não é natural, mas historicamente colocada.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 329.

⁷⁹ DALLARI, Dalmo de Abreu. Prefácio da obra *Código de Direito Internacional de Direitos Humanos Anotado*, coordenada por Flávia Piovesan. São Paulo: Editora Perfil, 2008, p. XI, apud ALVES, *Op. Cit.*,

⁸⁰ SUGIMATSU, *Op. Cit.*

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

Assim, seria necessária a construção de uma nova educação que, a longo prazo, desconstruísse socioculturalmente o conceito de subordinação, de tal modo que os trabalhadores tivessem total liberdade para laborar.

Enquanto isso não ocorre – se é que um dia irá ocorrer -, e enquanto a legislação não é adaptada para, no contexto da globalização, proteger internacionalmente os direitos fundamentais, com vistas a tutelar mundialmente os direitos de personalidade dos trabalhadores, faz-se mister propor uma interpretação, por meio da hermenêutica jurídica constitucional, que possa solucionar os casos de conflitos de direitos fundamentais.

Deste modo, ao sopesar dois direitos fundamentais – direito de personalidade e direito de propriedade – nas relações de emprego, e atender, ao mesmo tempo, os fins maiores da Constituição, a solução seria permitir que o direito diretivo impusesse regras que respeitassem o direito de intimidade e privacidade do empregado, tendo em vista sempre o princípio da dignidade da pessoa humana.

O direito de personalidade prevaleceria em detrimento do direito de propriedade se, no caso concreto, a sua limitação fosse importar prejuízo mais grave à dignidade humana. Em sentido contrário, o direito de propriedade também não deverá ser restringido quando a sua proteção for mais relevante.

O importante é não perder de vista o princípio da função social da propriedade e, principalmente, os objetivos e fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Se, por meio do poder diretivo, o empregador quiser instalar câmaras no ambiente de trabalho, rastrear e-mails e acesso à internet, realizar revistas ou colocar escutas em telefones, precisaria informar a finalidade da sua decisão, a fim de verificar se os direitos de personalidade do empregado estariam resguardados.

Além disso, o empregador necessitaria também estabelecer o período, acompanhado de uma justificativa, destinado à prática de tais ações, cientificando todos os empregados. Estes também devem sempre ser prévios e claramente avisados sobre os limites de utilização das ferramentas usadas para o trabalho.

Imperioso destacar ainda que se as ações do empregador tiverem o fim apenas de acompanhar a produtividade dos empregados, a restrição aos direitos de personalidade não se

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

justifica e o empregador teria que buscar uma alternativa para averiguar o rendimento dos empregados, sob pena de violação à dignidade do trabalhador.

Somente desta maneira, os atos de restrição à intimidade e privacidade do empregado seriam legítimos e os fins maiores da Constituição Federal, bem como a dignidade da pessoa humana seriam respeitados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Marcelo Luís. A tutela jurídica dos direitos da personalidade na relação de emprego. Disponível em: <<http://www.direitofba.net/artigos/artigo012.doc>>. Acesso em 17 jul 2009.

ALVES, Marcos César Amador. “Trabalho decente sobre a perspectiva dos Direitos Humanos”. In: PIOVESAN, Flávia & CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (coords). *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. *Direito à Intimidade: Direito Fundamental e Humano na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Hermenêutica e Interpretação Constitucional*. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1997.

BECK, Ulrich. *O que é Globalização? Equívocos do Globalismo Respostas à Globalização*. Tradução André Carone, São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º Ed. São Paulo: LTr, 2008.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil brasileiro*. 20ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FAVA, Marcos & PEDROSO, Eliane. Direitos da personalidade. Novo Código Civil e repercussões no Direito do Trabalho. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/trabalho.pdf>, Acesso em 13 out. 2009.

FERRARI, Irany & MARTINS, Melchiades Rodrigues. *Dano moral: múltiplos aspectos nas Relações de Trabalho*. 3º Ed. São Paulo: LTr, 2008.

FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA

Autarquia Municipal de Ensino Superior

www.direitofranca.br

Revista Eletrônica

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 5º Ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GOMES, Sérgio A. *Hermenêutica Jurídica e Constituição no Estado de Direito Democrático*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GOMES, Orlando. *Introdução ao Direito Civil*. 19ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GUERRA FILHO, Willis S. Notas para uma teoria hermenêutica-jurídica. *Unopar Cient., Cient. Juríd. Empres.*, Londrina. v. 7, p. 23-29, mar. 2006.

HAINZENREDER, Eugênio. “O poder diretivo do empregador frente à intimidade e à vida privada do empregado na relação de emprego: conflitos decorrentes da utilização dos meios informáticos no trabalho”. In STÜRMER, Gilberto (org). *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

MALLET, Estevão. Direitos de personalidade e direito do trabalho. *Revista do Advogado* (São Paulo), São Paulo, 2004, v. 76, n. 76, p. 12-20.

MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder ente capital e trabalho e o conceito de subordinação*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma no judiciário e competência da justiça laboral*. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Eloete Camilli. “A função social da empresa”. In: In: HASSON, Roland. *Direitos dos Trabalhadores & Direitos Fundamentais*. Curitiba: Juruá Editora, 2003, p. 187-206.

SILVA, Carlos Junior & OLIVEIRA, Lourival José de. Do Monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras. *Revista de Direito Público*. Londrina, 2007, n. 2. Disponível em: www.uel.br/revistas/direitopub, Acesso em 10 jul 2010.

SUGUIMATSU, Marlene T. Fuverki. “O teletrabalho – diferenciadores determinantes da disciplina jurídica aplicável e a proteção do trabalhador”. In: HASSON, Roland. *Direitos dos Trabalhadores & Direitos Fundamentais*. Curitiba: Juruá Editora, 2003, p. 61-88.