ARTIGO ORIGINAL

MARTINS, Felipe Mota Barreto ^[1]

MARTINS, Felipe Mota Barreto. Análise Da Proteção Aos Interesses Das Sociedades Empresariais. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 06, Vol. 05, pp. 36-46. Junho de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/sociedades-empresariais>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/lei/sociedades-empresariais

Contents

- RESUMO
- 1. INTRODUÇÃO
- 1.1 DIREITO DE PERSONALIDADE: ANÁLISE DE SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
- 2. REVISTA ÍNTIMA E PESSOAL DO EMPREGADO
- 2.1 BOLSAS E PERTENCES DOS EMPREGADOS
- 2.2 NATUREZA DO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE LABORAL
- 2.3 MONITORAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO
- 3. CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS

RESUMO

O presente artigo buscou estudar o respeito à intimidade do trabalhador e a proteção aos interesses empresariais, fazendo uma breve introdução acerca dos direitos de personalidade e privacidade do empregado, bem como seu conceito, seus principais direitos aceitos pela doutrina e a diferenciação entre direito de intimidade e privacidade, abordando alguns temas práticos que envolvem essa matéria, como circuito de câmeras (controle da fiscalização do empregador no ambiente de trabalho por meio de mecanismos audiovisuais), monitoramento de e-mail no ambiente laboral (a essência técnica do e-mail e sua natureza jurídica), telefonemas, controle de mídias sociais, revistas íntimas e pessoais (suas vedações e exceções). Inicialmente foi abordado a temática do conflito que existe entre o poder diretivo

do empregador e os direitos de personalidade do empregado, temas discutidos acerca do posicionamento e da análise atual das jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho. O resultado da pesquisa foi a elaboração do documento, podendo estar disponível para orientação a empregados e empregadores. Desta forma, compreende-se legítimo que os empregados aceitem o controle, mas que também exista uma comissão representativa dos trabalhadores que possa a qualquer momento ter o controle sobre estas ferramentas, para que não haja abuso e sim uma cogestão, para que os empregados verifiquem se essas câmeras não estão sendo desvirtuados (finalidades abusivas).

Palavras-Chave: Intimidade do trabalhador, Privacidade do trabalhador, Revista íntima, Revista pessoal, Monitoramento do empregado.

1. INTRODUÇÃO

Trata o presente trabalho sobre a intimidade do trabalhador e a proteção aos interesses empresariais. O empenho por tão relevante tema teve início durante a pós-graduação do Curso de Direito e Processo do Trabalho pela Escola Brasileira de Direito (Ebradi). A pesquisa de natureza qualitativa considerou o conceito, seus principais direitos aceitos pela doutrina e a diferenciação entre direito de intimidade e privacidade, bem como temas práticos que envolvem essa matéria, bem como os métodos empregados na sua aplicação. A pesquisa doutrinária contribuiu para o entendimento do tema.

1.1 DIREITO DE PERSONALIDADE: ANÁLISE DE SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Quando se fala em Direitos de Personalidade do Trabalhador, para algumas empresas, isso não parece existir, uma vez que algumas empresas tratam os empregados como se fossem robôs, ignorando o fato de que os empregados são pessoas físicas e que possuem direitos como pessoa humana, conforme garantidos na Constituição, ou seja, o pilar do Estado Democrático de Direito e a Dignidade da Pessoa humana.

Para Lewiciki (2003, p. 22),

Para este perfil de empresa o perfeito empregado seria aquele que não perde

tempo navegando na internet ou mandando mensagens pessoais de e-mail, tampouco utiliza o telefone da empresa para falar com pessoas estranhas ao serviço; não mantém relacionamentos amorosos com colegas, o que também poderia desviar sua atenção desnecessariamente; não bebe nem usa drogas, comportamentos que poderiam debilitar sua saúde e provocar futuras quedas de produtividade; pelo mesmo motivo não deve ter uma probabilidade alta e comprovada de vir a desenvolver determinadas patologias, nem obviamente ser portador de moléstias como a AIDS, ainda que sem manifestações exteriores da doença, é heterossexual, o que, numa visão tradicional (e discriminatória), traduz uma personalidade mais estável e conformista; não abraça causas políticas, religiosas ou filosóficas desviantes da maioria, o que pode denotar um caráter rebelde ou arredoio; aceita ser revistado ou filmado durante a jornada de trabalho, pois entende que os interesses da empresa justificam esse tipo de conduta.

Este seria o modelo perfeito de empregado, no modelo de controle total – pós-industrial do taylorismo e fordismo.

Desta forma, fica evidente que não existe empregado perfeito, uma vez que a pessoa humana é humana exatamente por ter as suas características como personalidade humana, como a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem, as doenças e etc. Existindo sempre este conflito entre o interesse econômico da empresa de buscar o empregado perfeito e o papel do direito que é proteger os direitos de personalidade do trabalhador.

A Reforma Trabalhista, não trata sobre os Direitos de Personalidade do Trabalhador, perdendo uma grande oportunidade de dispor acerca deste tema, entretanto, o Código Civil, cuida do assunto, cumulado com a Doutrina para sua melhor aplicação, uma vez que o Código Civil é um código constitucionalizado, ou seja, a luz da Constituição.

Compreende Bittar, (2003, p. 23),

Os Direitos de Personalidade são inatos e inerentes à pessoa humana e a ela ligados de maneira perpétua e permanente. São direitos que nascem com a pessoa humana e a acompanham durante toda a sua existência, tendo como finalidade primordial a proteção aos atributos e à dignidade da pessoa humana –

em todos os aspectos físico, moral e intelectual.

Segundo Bittar os direitos da personalidade apresentam-se como originários, absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários, oponíveis erga omnes e irrenunciáveis. (BITTAR, 1995, p. 11).

Entretanto, apesar de absolutos, eles não são ilimitados, assim como todos os direitos fundamentais, eles podem sofrer restrições.

Assim, expõe o professor Ascensão, que os Direitos de Personalidade não são ilimitados, existindo a possibilidade de demarcações impostas pelo próprio direito objetivo e em razão da necessidade de conjugação com outras situações protegidas. (ASCENSÃO, 1997, p. 83).

Isto posto, são exemplos de Direitos de Personalidade, o direito ao nome, a vida, liberdade, próprio corpo, proteção à imagem, intimidade, honra, dor, vergonha, igualdade, integridade física, integridade psíquica e moral, vida privada e etc. Sendo possível haver violação do Direitos de Personalidade, tanto na fase pré-contratual, contratual, como na fase pós-contratual, uma vez que a proteção dos Direitos de Personalidade é muito ampla.

Direito de intimidade x Direito de privacidade, dentro do ambiente de trabalho existem ambientes íntimos e privados. Desta forma, vislumbra-se o conceito desta diferenciação pelo direito americano: A origem do conceito jurídico de intimidade é norte-americano: *"the right to be let alone"*, ou seja, o direito a ser deixado em paz, ou de ser deixado só. (COOLEY, 1873, s. p.).

Inegável que o empregado tem direito à sua intimidade e à sua privacidade no ambiente de trabalho, bem como o direito de se proteger da entrada indevida do seu empregador em sua vida pessoal.

Intimidade qualquer pessoa tem, em qualquer lugar onde se encontre, pois ela significa a esfera mais íntima, mais subjetiva e mais profunda do ser humano, com as suas concepções pessoais, seus gostos, seus problemas, seus desvios, etc. Já o conceito de privacidade: é uma forma de externar essa intimidade, que acontece em lugares onde a pessoa esteja ou se sinta protegida da interferência de estranhos, como a casa onde mora. (CALVO, 2009, s. p.).

Se o indivíduo externaliza em lugares onde a pessoa esteja ou experimente a proteção da intervenção de estranhos em locais privados, como a casa, família ou amigos íntimos, acaba se tornando um dado privado.

Entretanto, dado daquela intimidade, ao torná-la pública, já não se enquadra mais como direito de intimidade e privacidade, pois o indivíduo escolheu trazer aquele dado como uma informação pública.

Destarte, as vontades e gostos são considerados íntimos, com livre escolha do indivíduo para externalizar essa intimidade, seja no ambiente privado ou público, da mesma forma o empregado.

2. REVISTA ÍNTIMA E PESSOAL DO EMPREGADO

Quando se fala em revista, há de levar em conta os poderes do empregador (diretivo, regulamentar, fiscalizatório e punitivo), neste diapasão, a revista está baseada sobre o poder de fiscalização do empregador.

Desta forma, o empregador detém de tais poderes, mas devemos nos atentar aos limites à esse poder, uma vez que nenhum poder é absoluto, haja vista que na linha pós-constitucionalista moderna, quando se fala em conflitos entre direitos fundamentais, se deve haver uma ponderação, ou seja, pesos e contrapesos, sempre buscando um meio termo e equilíbrio entre um direito e outro.

Em 1999, a Lei 9.799 foi editada proibindo o “empregador ou seu preposto de proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

No ordenamento jurídico brasileiro, há uma regra específica sobre a revista íntima, mas não há nada específico sobre a revista pessoal. No entanto, a doutrina discorre sobre esse tema, haja vista a omissão legislativa, desta forma, a doutrina majoritária entende que revista íntima é toda revista que toque/contato o corpo do trabalhador, logo, a princípio, bolsas e pertences dos empregados não seriam parte do que se chama revista íntima.

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que mesmo não havendo o toque para

revista íntima, a revista visual equipara-se a revista íntima, uma vez que a partir do momento que é pedido para o empregado se despir para realizar a vistoria, já seria considerado revista íntima. Logo, sempre que houver revista que envolva o corpo do trabalhador, bem como suas partes íntimas, será considerado revista íntima.

Segundo Alice M. Barros, compreende que mera tutela genérica da propriedade não é suficiente para justificar a revista pessoal, devendo ser usada como último recurso ante a falta de outros meios idôneos e igualmente eficazes nas defesas do patrimônio do detentor dos meios de produção. (BARROS, 2007).

Desta forma, a revista pessoal, que deve ser usada como último meio, exatamente pelas críticas que a doutrina traz, de que o empregador não tem poder de polícia privada, logo, se o empregador detém de outros meios onde ele possa fazer esta fiscalização sem invadir a intimidade do empregado ele deve usar estes outros meios.

É preciso haver um justo motivo, ou seja, uma razão clara e objetiva que explique a adoção de um ato invasivo, a exemplo da existência, no local de prestação de serviços, de bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que possuam relevância para o bom funcionamento da atividade empreendedora e para a segurança das pessoas. (BARROS, 2007).

2.1 BOLSAS E PERTENCES DOS EMPREGADOS

É sabido que a revista pessoal é proibida por força de lei quando fere a vida privada do empregado; entretanto, no caso de intimidade, a revista seria admitida, mas limitada a direitos fundamentais de não-violabilidade do direito à vida privada, uma vez que a tutela geral da propriedade não é absoluta, precisando ser justificada, adequada e proporcional.

A revista em bolsas tem respaldo no Tribunal Superior do Trabalho, segundo o pedido de uma trabalhadora já havia sido negado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Tribunal Superior do Trabalho – SC, 2012), onde compreendeu que a revista íntima nos pertences dos empregados e não em seus corpos ou roupas não gera dano moral.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho – Santa Catarina (2012):

As revistas feitas pela empresa eram esporádicas e ocorriam com todos os funcionários, com intuito meramente fiscalizador. Contrariada, a empregada então recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, alegando que a simples revista nos pertences dos empregados pela reclamada dá ensejo a indenização por danos morais.

Segundo Delaíde Arantes Miranda:

O poder de fiscalização não é absoluto, não podendo a empresa, a pretexto de resguardar seu patrimônio, invadir a intimidade e a dignidade do trabalhador. “Por esse prisma, considerando que bolsas, sacolas e mochilas dos empregados constituem extensão de sua intimidade, a sua revista, em si, ainda que apenas visual, é abusiva, pois o expõe, de forma habitual, a uma situação constrangedora, configurando prática passível de reparação civil. (MIRANDA, 2016, DEJT).

2.2 NATUREZA DO CORREIO ELETRÔNICO NO AMBIENTE DE LABORAL

A internet é apenas um meio mais rápido e interativo de fazermos tudo o que fazíamos antes por meios tradicionais, já o e-mail, é um endereço privativo do usuário equivalente a uma caixa-postal eletrônica, as cartas são fechadas, e os e-mails não. Uma vez que na rede, tudo é aberto.

Na visão de um profissional de Tecnologia da Informação, o e-mail não é similar a uma carta ou correspondência do ponto de vista técnico, mas sim um conjunto de dados abertos da internet. A Constituição em seu artigo 5º, inciso XII (BRASIL, 1988), diz que é inviolável o sigilo de correspondência, bem como, se visualizarmos o e-mail como uma carta, o empregador não poderia violar o e-mail do empregado, mas caso visualizarmos o e-mail como um conjunto de dados, também se traz à baila o inciso XII, onde nos diz que é inviolável das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas.

Para sanar esta questão, o artigo X da Constituição Federal (BRASIL, 1988), diz que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Desta forma, se o e-mail é do empregado e exista expectativa de intimidade e privacidade, estaria sendo violado o artigo em comento. Vale ressaltar que as primeiras decisões que chegaram na justiça do trabalho para discutir se poderia haver ou não o monitoramento do correio eletrônico, giraram em torno desta discussão constitucional, uma vez que a Consolidação das Leis Trabalhistas é omissa, tampouco pela Reforma Trabalhista.

O Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o e-mail corporativo não é um e-mail particular. Podendo o empregador monitorar o e-mail corporativo do empregado, pois ele não é correspondência e não se viola intimidade e privacidade do empregado, uma vez que é uma ferramenta de trabalho que deve ser usada estritamente par fins profissionais.

2.3 MONITORAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Primeiramente vale salientar que é vedado a instalação de câmeras nos ambientes sanitários das empresas, vide a tutela imposta pela Constituição Federal acerca dos direitos de privacidade e intimidade.

Entretanto, é prática comum no Brasil, a instalação de aparelhos audiovisuais no ambiente interno das empresas, contudo, não há regulamentação no Brasil sobre esse monitoramento. Já no direito Italiano, é vedada a instalação de aparelhos audiovisuais que contenham como objetivo controlar a atividade dos empregados à distância.

Desta forma, com a omissão no ordenamento jurídico pátrio, resta-se a ponderação da instalação (necessário e proporcional), como por motivos legítimos de localização da empresa em áreas com alto índice de furtos e assaltos e a manuseação de produtos importados com risco de desvio.

Segundo jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

O empregador pode utilizar sistemas de monitoramento para vigiar os locais de trabalho, com exceção de banheiros e refeitórios, desde que o trabalhador esteja consciente da medida. Com esse entendimento, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (2003) rejeitou Agravo de Instrumento do Ministério Público do Trabalho da 17ª Região. O órgão tentou provar a existência de dano moral

coletivo pela filmagem dos funcionários da Brasilcenter Comunicações Ltda, nos locais de trabalho. (BRASIL, 2003, p.23).

Segundo Sandra Lia Simon (2000), os equipamentos devem ser colocados somente nos locais em que o trabalho é desenvolvido, excluindo-se aqueles que servem para descanso ou uso exclusivo do trabalho (como banheiros, refeitórios, dentro outros).

3. CONCLUSÃO

Calvo (2016), compreende que o direito à privacidade se constitui na seleção entre expor ou não o que é privado, e, desta forma, construir a própria imagem. A privacidade é um direito natural das pessoas.

A análise sempre deverá ser levada pelo caso concreto, e o Direito Constitucional pós-moderno, recomenda que sejam utilizados três subprincípios, o Princípio da Adequação, Necessidade, Proporcionalidade Stricto Sensu, uma vez que no momento do juiz fazer a ponderação entre esses direitos que estão em conflito, ele verifique se a medida é adequada, razoável e proporcional.

Entretanto, apesar de considerar a prática abusiva, Delaíde Arantes Miranda (2013), compreendeu que o entendimento do TST, não configura dano extrapatrimonial a revista de bolsas e sacolas dos empregados, se não houver outros elementos que demonstrem o procedimento abusivo do empregador, como o contato físico com os empregados ou a adoção de critérios discriminatórios.

Destarte, Dalazen (2000), entendeu que o empregador pode exercer de forma moderada, generalizada e impessoal, o controle sobre as mensagens enviadas e recebidas pela caixa de e-mail por ele fornecida, estritamente com a finalidade de evitar abusos, na medida em que estes podem vir causar prejuízos à empresa.

Desta forma, compreende-se legítimo que os empregados aceitem o controle, mas que também exista uma comissão representativa dos trabalhadores que possa a qualquer momento ter o controle sobre estas ferramentas, para que não haja abuso e sim uma cogestão, para que os empregados verifiquem se essas câmeras não estão sendo

desvirtuados (finalidades abusivas).

REFERÊNCIAS

ASCENSÃO, José Oliveira. Teoria Geral do Civil. Coimbra: Editora Coimbra, 1997.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2007.

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

BITTAR, Carlos Alberto. Os Direitos da Personalidade. 2.ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

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

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1999.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. PROCESSO Nº TST-RR-987-87.2010.5.12.0014. 2013. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/revista-bolsas-pertences-trabalhadores.pdf>>. Acesso em 10 de mai. 2021.

BRASIL. Empregado deve saber que será filmado no trabalho. Revista Consultor Jurídico. Brasil, 2003. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2011-jan-18/empresa-filmar-empregado-trabalho-avise-antes>>. Acesso em 18 de mai. 2021.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CALVO, Adriana. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr 73-01/70, janeiro, 2009.

COOLEY, Thomas McIntyre. A treatise on the law fo torts, or the wrongs witch arise independent of contract. Chicago: Callaghan and company, 1879. In: HathiTrust. Disponível em: <<http://www.hatthistrust.org/>>. Acesso em 10 de mai. 2021.

DALAZEN, João Oreste. Empresa pode monitorar e-mail no ambiente de trabalho. São Paulo, 2005.

MIRANDA, Delaíde Arantes. Revista em bolsas tem respaldo no TST. Brasil, 2013. Disponível em :
<<https://www.conjur.com.br/2013-set-21/revista-bolsas-abuso-conta-jurisprudencia-ministra-tst>>. Acesso em 18 de mai. 2021.

LEWICKI, Bruno. A Privacidade da Pessoa Humana no Ambiente de Trabalho. 1ª ed. Renovar, 2003.

SIMÓN, Sandra Lia. A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado. São Paulo: LTr, 2000, p. 152.

^[1] Pós-graduado.

Enviado: Abril, 2021.

Aprovado: Junho, 2021.