

# INCONGRUÊNCIAS ENTRE A VIDA PRIVADA E A INTIMIDADE DO EMPREGADO EM FACE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

## THE INCONSISTENCIES BETWEEN PRIVACY AND PRIVACY OF EMPLOYEE IN THE FACE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

*Gabriela Nogueira Matias\**

*Marina Aparecida Pimenta da Cruz Correa\*\**

### RESUMO

O presente artigo busca desenvolver análise de questões controvertidas e incongruentes entre o sujeito no âmbito da sua relação de emprego e os limites do poder fiscalizatório do empregador. Tal estudo vai procurar compreender os limites desse poder diretivo do empregador sob o prisma dos Direitos de Personalidade do empregado no contexto de uma sociedade capitalista. Passando para tanto por uma análise da Constituição da República de 1988, bem como pelos seus princípios, uma vez que a legislação trabalhista é omissa em grande parte deste assunto. Em seguida, verificar-se-á algumas ações pontuais do empregador, as quais perpassam por uma linha tênue entre a violação da intimidade e a vida privada do empregado e a sua preservação. Fatores estes comuns a uma sociedade capitalista e globalizada cujo interesse é o acúmulo de capitais em detrimento da dignidade do trabalhador.

**Palavras-chave:** Relação de emprego; Poder diretivo; Direitos fundamentais; Globalização; Capitalismo.

\* Advogada Trabalhista. Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC MINAS. Consultora em Direito do Trabalho e Professora Universitária. Correspondência para/*Correspondence to:* Rua Pedro Simão Vaz, 327, Jardim dos Anjos, Bom Despacho/MG, 35600-000. E-mail: gabrielanmatias@gmail.com.

\*\* Advogada do Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional – PrEsp vinculado a Coordenadoria de Prevenção à Criminalidade de Minas Gerais. Especialista em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Minas Gerais -UFMG. Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC MINAS. Professora da Academia de Polícia Militar, Escola de Formação da Secretaria de Estado de Defesa Social – EFES e do Instituto Federal Minas Gerais – IFMG. Correspondência para/*Correspondence to:* Avenida Tereza Cristina, n. 949, apto. 301, bloco 21, Belo Horizonte/MG, 30410-600. E-mail: marinaaparecidap3@gmail.com.

#### ABSTRACT

This article seeks to develop analysis of controversial issues and the incongruous relationship of the subject within the employment relationship and the limits of power supervision employer. This study will seek to understand the limits of that directive power of the employer under the prism of Rights Personality of the employee in the context of a capitalist society. Turning to an analysis by both the Constitution of 1988 and its principles, since the labor legislation is largely silent on this issue. Then check if some specific actions of the employer, which underlie a fine line between violation of privacy and private life of the employee and their preservation. Such factors are common to a capitalist society and globalized that matters is the accumulation of capital at the expense of the dignity of the worker.

**Keywords:** Employment relationship; Power steering; Fundamental rights; Globalization; Capitalism.

#### INTRODUÇÃO

*“Sem a liberdade de ser e agir, o homem por mais que conheça e possua, não é nada...”* (Albert Einstein)

174

A vida em sociedade pressupõe a interação social e condiciona o contato com o outro. O sujeito é um ser social que irá integrar vários ciclos de socialização, sendo que o trabalho ocupa um lugar de destaque na vida desse sujeito pela sua importância no processo de produção de riquezas e no exercício de um papel social. E, para que essa convivência possa se dar da melhor forma, são instituídas algumas diretrizes para nortear essa relação, bem como para agir preventivamente, visando à manutenção da vida coletiva e das relações de emprego.

O Direito passa por um processo de mutação ao longo da História, assim como o Estado e a forma com que os cidadãos se relacionam com esse Estado. Os direitos não foram dados, mas construídos e conquistados pelos cidadãos, o que se pode denominar a “luta pelos direitos”. O direito está vinculado aos acontecimentos históricos e sociais e também à cultura e ao modo de ser daquela sociedade. Nesse sentido, o Direito do Trabalho ganha seus entornos sociais e tem correlação com o modo de ser e de operar de dada sociedade, sobretudo no que diz respeito à influência dos valores das sociedades capitalistas.

Nesse sentido, é preciso ir além e entender a interlocução entre o texto inserido no ordenamento jurídico e sua aplicabilidade e efetividade na realização de um direito ao longo da história. Esse aspecto é o grande questionamento de Marcelo Neves em seu livro “A constitucionalização simbólica”, sobretudo no que diz respeito aos tipos de legislação e à importância de cada uma delas nesse processo. O Direito não é uma ciência pura e isenta de interferência de outros fatores sociais, ele é fruto da vida em sociedade e das expectativas do grupo.

*Rev. Fac. Dir. Sul de Minas, Pouso Alegre, v. 29, n. 2: 173-192, jul./dez. 2013*

### Incongruências entre a vida privada e a intimidade do empregado...

Estudar e compreender a abrangência do Direito é, acima de tudo, um dever do operador do direito, sobretudo porque o Direito lida com o maior patrimônio da humanidade, o ser humano<sup>1</sup>.

O sujeito é um ser múltiplo e exerce variadas funções no meio social, por exemplo, na sua relação com a família, no ambiente religioso, no trabalho, na vida coletiva, entre outros. Nesse sentido, é possível visualizar as relações de trabalho e constatar a existência de normas que irão regulamentar essa relação. Contudo, é preciso destacar que a relação de trabalho é permeada por uma lógica peculiar a partir da sua interlocução com o sistema capitalista e ordem econômica.

Para compreender a conexão entre o sujeito e sua relação de trabalho, é preciso compreender a estrutura social e também o lugar que o trabalho ocupa na vida desse sujeito, bem como a relação do homem e trabalho. Nesse sentido Hely Aparecida Zavattaro:

O Homem não pode ser entendido sem o Trabalho e o Trabalho, em si mesmo, reflete a condição humana. Existe uma relação pré-determinada entre o Homem e o Trabalho. Considerando-se que o ser humano se caracteriza pela indeterminação, uma condição biológica que o instrumentaliza, mas não o programa, o trabalho e o desejo humano não podem existir separadamente. O homem é dotado de consciência e inteligência, desejos e pulsões, que buscam espaço para elaboração nas atividades da vida diária, entre elas o trabalho. Certamente, o trabalho imposto ao homem não responde sistematicamente a esta exigência conceitual, se tornando alienante. É uma verdadeira missão, a consciência que o homem tem de desempenhar na vida uma tarefa concreta e pessoal, derivada de seu caráter único e irrepetível. No entanto, a partir do momento que o trabalho é institucionalizado, passa a se apresentar uma nova configuração: a relação existente entre Homem, Trabalho e Organização<sup>2</sup>.

O empregado, ao ser contratado pelo empregador, inicia o seu contrato de trabalho negociando uma parcela de sua intimidade em decorrência do poder diretivo do empregador. Na relação de emprego, é evidente o poder que o empregador exerce sobre o empregado. Acontece que, mesmo antes do poder diretivo do empregador, existe a Dignidade da Pessoa Humana, nesse sentido, é preciso compreender a interlocução entre o Poder diretivo e a concepção da dignidade da pessoa humana e quais os limites desse poder diretivo.

<sup>1</sup> NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011. p. 95.

<sup>2</sup> ZAVATTARO, Hely Aparecida. *A relação do homem com o trabalho nas organizações*. Disponível em: <[http://xa.yimg.com/kq/groups/24137146/1537324668/name/Texto\\_3\\_-\\_Zavattaro\\_e\\_Benzoni%5B1%5D.pdf](http://xa.yimg.com/kq/groups/24137146/1537324668/name/Texto_3_-_Zavattaro_e_Benzoni%5B1%5D.pdf)>. Acesso em: 12 maio 2013.

A Consolidação das Leis do Trabalho, através de seu art. 2º, apresenta o conceito de empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”<sup>3</sup>.

Pois bem, intrinsecamente à atividade, à atuação do empregador enquanto agente de direção ao qual se encontram subordinados os trabalhadores ou empregados, nasce a figura do poder diretivo como sinônimo de organização, de imposição de regras, que devem ser cumpridas para o bom desenvolvimento do trabalho. Nesse sentido, é inegável que o Poder diretivo representa, em alguma medida, a manifestação de poder do empregador em face do empregado e acaba propiciando uma relação de subordinação do empregado aos anseios e interesses desse empregador.

O poder de direção do empregador, ou mesmo o chamado poder diretivo, tem sua base firmada na relação de subordinação, que existe entre empregador e empregado, em que aquele detém a função de gerir, organizar e controlar a produção dos bens e/ou serviços objetos da relação comercial da empresa. Contudo, o poder diretivo do empregador lhe confere o direito de investigar, apurar e aplicar as devidas punições quando constatadas irregularidades no desempenho das funções dos seus subordinados.

176

Nesse sentido, pode-se observar a dualidade desse poder diretivo que irá se manifestar nas relações de produção, bem como na intervenção na vida desse empregado, uma vez que ele integrará a empresa e afetará os meios de produção.

O grande problema, no que diz respeito ao direito do empregador de aplicar punições, sanções, ou quaisquer outras medidas de caráter disciplinar, está no abuso praticado em muitas dessas medidas, com o argumento de que faz parte de suas atribuições, a fim de garantir o bom desenvolvimento de sua produção, devendo o empregado obedecer às ordens sob pena de consequências não favoráveis ao empregado.

Por não possuir o caráter ilimitado, o poder diretivo deve ser exercido com base no que estabelece os diversos princípios de Direito do Trabalho, assim como os Constitucionais, a respeito da proteção legal conferida ao empregador, sob pena de configurar abuso e abrir espaço para futuras reivindicações judiciais.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos de personalidade consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador,

<sup>3</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 15 maio 2013.

### Incongruências entre a vida privada e a intimidade do empregado...

devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis<sup>4</sup>.

O direito do empregado a intimidade está relacionado a toda sua vida, tanto como empregado, nas dependências da empresa, no desempenho de suas funções habituais, bem como em sua vida pessoal, nas relações com seus familiares, amigos, e demais contatos sociais que necessite manter para o seu convívio em sociedade. Por essa razão, o empregador não pode, mesmo diante da prerrogativa do poder diretivo que lhe é peculiar, utilizar-se dele para invadir a intimidade do empregado.

Zangrando estabelece que o poder diretivo do empregador encontra seus limites na previsão legal que fundamenta a sua existência, devendo, no entanto, ser exercido dentro dos conceitos legais, tomando sempre por base as disposições contratuais, assim como os critérios da razoabilidade e da preservação da dignidade desse empregado, que deve ser entendido como sujeito dessa relação, e não mero objeto. Segundo o mesmo autor, a ausência da razoabilidade faz com que o poder diretivo do patrão acabe entrando em choque com os direitos inerentes a personalidade do trabalhador<sup>5</sup>.

Diante do exposto, revela-se um verdadeiro desafio das relações de trabalho, a conduta do empregador ao abusar de seu poder diretivo, impondo suas vontades, invadindo sem nenhum tipo de cuidado a intimidade e a vida privada do trabalhador. Nesse sentido, é preciso entender o poder diretivo do empregador sob o prisma da condição de sujeito do empregado e dos seus direitos e garantias fundamentais que o trabalho representa apenas um dos papéis sociais exercidos pelo sujeito, tendo em vista a sua condição de sujeito que exerce várias funções no meio social, pois além de trabalhador, ele pode ser filho, marido, colaborador, entre outros.

177

### O PARADIGMA ENTRE O SISTEMA CAPITALISTA E A CONCEPÇÃO DE DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

No âmbito das relações trabalhistas, com a crescente demanda de produção, majorada pelo capitalismo, o desejo de obtenção de lucro por parte do empregador aumenta de tal forma que desperta neste um sentimento de ambição e ganância, submetendo seus funcionários a situações, às vezes, vexatórias, no sentido de buscar conferir segurança ao seu patrimônio, evitando assim a sua dilapidação, diante das condutas em potencial que poderão ser praticadas por seus empregados.

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997. p. 23.

<sup>5</sup> ZANGRANDO, C. H. da S. *Resumo do direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000. p. 116-117.

Para muitos, o referido comportamento está vinculado ao que se chama de poder diretivo do empregador; é preciso compreender os limites desse poder, bem como a interlocução com fatores econômicos e sociais. Nesse sentido, pode-se entender que a teoria do neoliberalismo acaba confundindo cidadão com consumidor, excluindo aquele que não o for, e, para alcançar a igualdade, na visão de Hannah Arendt,<sup>6</sup> é preciso uma sociedade onde prevaleça um mínimo de igualdade no plano econômico.

Pela Dignidade da Pessoa Humana, por meio dos dispositivos contidos no art. 5º da Magna Carta de 1988, uma vez vista como base do Estado Democrático de Direito, a atuação do Estado deve ser cobrada no sentido de impedir, ou mesmo punir, a prática de condutas que possam ferir a Dignidade Humana, atribuindo a esse direito um caráter descartável.

No âmbito das relações trabalhistas, com uma frequência crescente, verifica-se que a Dignidade da Pessoa Humana não vem sendo respeitada em sua totalidade, haja vista que muitas vezes o funcionário acaba se submetendo a determinadas situações, algumas até vexatórias, impostas pelo empregador, com o intuito de permanecer no vínculo empregatício e assim continuar garantindo o seu sustento e o de sua família, tendo em vista o caráter alimentar que o trabalho exerce em sua vida, ou seja, ele precisa de trabalho para garantir a sobrevivência. Nesse sentido, o empregado é visto como aquele que se encontra em uma situação de desigualdade e encontra no Direito do Trabalho alguns princípios protetivos em face dessa relação.

178

Sabe-se que o poder diretivo é necessário, como uma forma de controle do sistema empresarial diante de uma relação trabalhista, a fim de garantir a posição hierarquicamente superior do empregador e ajudar na gestão da produção, comércio ou a qualquer outro fim capitalista a que a empresa se destinar. Há de se ressaltar, porém, que o referido poder diretivo, assim como qualquer outro tipo de controle hierárquico, tem limites e como tais devem ser observados, sob pena de ter o empregador de arcar com as consequências que a lei determinar.

Os limites do poder diretivo estão fundamentados no respeito à privacidade e à dignidade humana do trabalhador, fazendo paralelo com o direito a propriedade, incluindo-se neste a honra e a imagem do indivíduo. No dia-a-dia do Judiciário trabalhista, de forma contínua e crescente, podem ser vislumbradas diversas decisões no sentido de punir o empregador, a título de pagamento de indenização, pelo excesso do uso do poder diretivo.

Diante disso, é preciso entender que a sociedade, em alguma medida, está a serviço do capital, contudo existe outra perspectiva para a vida em sociedade envolvida, com as lutas sociais em prol da defesa dos direitos da classe trabalhadora. De acordo com Mészáros:

<sup>6</sup> ARENDT, H. *As origens do totalitarismo*. Rio de Janeiro: Documentário, 1979.

### **Incongruências entre a vida privada e a intimidade do empregado...**

A nossa época de crise estrutural global do capital é também uma época histórica de transição de uma ordem social existente para outra, qualitativamente diferente. Essas são as duas características fundamentais que definem o espaço histórico e social dentro do qual os grandes desafios para romper a lógica do capital, e ao mesmo tempo também para elaborar planos estratégicos para uma educação que vá além do capital, devem se juntar. Portanto, a nossa tarefa educacional é, simultaneamente, a tarefa de uma transformação social, ampla e emancipadora<sup>7</sup>.

O ser humano compreendido como sujeito criativo e que promove transformações significativas no meio social deve pensar em de que maneira lidar com situações tão antagônicas, como a manutenção da ordem capitalista e os valores da pessoa humana. O Direito deve fornecer ferramentas para que esse sujeito possa preservar a sua intimidade e coibir e punir os abusos desse poder diretivo originários da relação trabalhista, acentuados pelos efeitos do capitalismo.

Destaca-se que uma ferramenta importante para se alcançar esse equilíbrio, é pela educação, que irá impulsionar o sujeito ao resgate de sua autonomia e promover mudanças que irão facilitar a sua inclusão no Mercado Formal de Trabalho.

### **OS EFEITOS DA GLOBALIZAÇÃO NO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

A Globalização é entendida como um processo que afeta todas as esferas da vida do sujeito, sobretudo nas relações de emprego, tendo em vista a relação entre trabalho e atividade econômica. Nesse sentido, são incorporadas ferramentas de trabalho que facilitam a globalização, bem como são inseridos novos valores nessas relações em virtude da introdução de novas tecnologias. Dessa forma, o texto normativo irá conter em seu bojo os valores de dada comunidade, bem como o que se espera que seja concretizado. Assim, a interpretação dos textos legais permite captar a ideologia daquele Estado que atribui norma aos diversos aspectos da vida social, seja moral, política, econômica, entre outros.

Ao se analisarem os direitos trabalhistas, constata-se a existência de dispositivos que confirmam as crenças e valores de determinado grupo. Pode-se verificar que o texto normativo traz o registro da marca de seu povo e de seus valores. A norma está inserida no contexto social e sofre influência do meio e dos valores que permeiam essa relação. É preciso perceber que, nas escolhas realizadas, os hábitos tomam conta da maioria dos nossos atos, do mesmo modo que os preconceitos são responsáveis pela maioria dos nossos juízos cotidianos. Portanto, a observância dos dispositivos e de sua relação com os valores sociais é importante para o cumprimento das normas trabalhistas, e é preciso compreender os efeitos da globalização sobre esse processo.

<sup>7</sup> MÉSZÁROS, István. *A educação para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 76.

Em um primeiro momento, cabe lembrar que a globalização é uma realidade social decorrente da inserção da tecnologia nas áreas da informática e das comunicações, tornando o mercado altamente competitivo, de modo que as relações de emprego passaram por profundas alterações. Neste sentido, cabe lembrar que a mudança do Direito não se deu de forma isolada, mas que sofreu impactos da globalização, que causou uma modificação estrutural na economia, surgindo, por conseguinte, a necessidade de se alterar, também, a interpretação dos princípios que fundamentam os ordenamentos, uma vez que:

Princípio é, pois, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a exata compreensão e inteligência delas, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo, conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico<sup>8</sup>.

Destarte, deve-se inovar na interpretação dos princípios do Direito do Trabalho, uma vez que as relações de trabalho estão sendo impactadas pela globalização e pelas mudanças de valores culturais da sociedade moderna. Assim, nas relações de mercado e de trabalho atuais, por razão da globalização, como já afirmado, há forte necessidade de adaptação das empresas a um mercado altamente competitivo, de modo que é necessário explorar ao máximo a força de trabalho dos empregados e, portanto, flexibilizar as legislações trabalhistas. Segundo Belmonte:

Hoje o ambiente de trabalho é diferente daquele em que as normas trabalhistas protetivas tiveram a sua gestação: a sociedade – globalizada, diga-se – busca a eficiência econômica em um ambiente racional no qual é indispensável à utilização de novas ferramentas de trabalho, que operam no pressuposto do conhecimento continuado e em a necessidade da presença física do trabalhador<sup>9</sup>.

A globalização é um novo cenário na história da humanidade. É fruto do capitalismo em expansão. Ela impôs modificações radicais, criando uma economia transnacional. No mercado financeiro global, o capital volátil dos investidores internacionais segue, com rapidez, as melhores perspectivas de lucro, ignorando fronteiras e limites. Arion Sayão Romita traz o conceito e concepção sobre a Globalização que pode ser entendida como:

<sup>8</sup> BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Curso de direito administrativo*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 54.

<sup>9</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 63.

### Incongruências entre a vida privada e a intimidade do empregado...

A globalização é um processo irreversível que permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços capitais e trabalhadores, podendo-se pensar no surgimento de um único mercado planetário de bens e trabalho. Sendo então, conceituada, como um conjunto de fatores que determinam a mudança dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho. Já que a economia passa a se desenvolver numa escala mundial, tornando obsoleta a clássica noção de fronteira geográfica<sup>10</sup>.

Com a globalização, houve a introdução e acentuação de alguns fatores na relação de trabalho, como a introdução de câmeras de vigilância pelo empregador, a restrição de acesso ao sanitário em algumas atividades profissionais, a inclusão de metas empresariais, a utilização de redes sociais nos momentos pré e pós-contratual e a invasão na vida privada por meio de e-mails pessoal, corporativo e de uso de celulares, entre outros.

É nesse sentido que o trabalhador está sendo, cada vez mais, transformado em uma mercadoria pelo seu empregador, tendo em vista que este se utiliza de seu poder diretivo com o intuito de controlar o empregado a tal ponto, podendo alcançar a sua vida pessoal. Portanto, deve-se observar que a garantia constitucional de inviolabilidade da vida privada e da intimidade foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro, após a promulgação da Constituição da República de 1988, direitos estes que foram regulados pelo Código Civil de 2002 e trazidos para o Direito do Trabalho, devido a sua omissão quanto ao tema. A garantia desses direitos aos trabalhadores, ainda vem sendo construída pela Doutrina e Jurisprudência Trabalhista. A seguir, algumas discussões sobre o tema.

181

#### Utilização de redes sociais na fase pré-contratual

Pode-se dizer que, antes mesmo do empregado ser contratado, já existe uma investigação por parte do empregador nas redes sociais. Muitas empresas se utilizam destes meios para capitar funcionários no mercado de trabalho, ou como etapa de um processo de seleção, uma vez que na fase pré-contratual o empregador deveria conhecer seu futuro empregado por entrevistas e dinâmicas, práticas muito comuns para verificar alguns aspectos das pessoas que estão sendo avaliadas.

Porém, nos dias atuais são avaliadas também pelo que expõem em suas redes sociais, o que transforma estes meios, antes para descontração e encontros entre amigos, em uma janela sobre a vida pessoal de alguém, o que poderá servir como fundamentação para uma contratação ou para não contratar aquele candidato.

<sup>10</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 28-29.

## Utilização de câmeras de segurança em banheiros, vestiários e refeitórios

As câmeras de segurança devem servir como auxílio da segurança do empregador, e não como uma forma de vigilância. Deste modo, instalar câmeras em vestiários e banheiros, é mais do que pacificado pela doutrina, proibido, tendo em vista que viola a intimidade do trabalhador, porém ainda está em discussão sobre a instalação de câmeras em ambientes de refeição e descanso. De um modo geral, esta atitude não garantiria a segurança do empregador, mas sim configuraria uma constante vigilância, mesmo nos momentos de repouso do trabalhador. Seguem, neste sentido, as palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado:

Câmeras televisivas de segurança em banheiros: a afronta aos princípios e regras constitucionais de tutela à privacidade e à intimidade das pessoas que trabalham no respectivo estabelecimento empresarial é manifesta em tal situação aventada, ensejando a indenização pertinente (art. 5º, V e X, CF/88). A jurisprudência, de maneira geral, também tem considerado a inserção dessas câmeras televisivas em refeitórios. Entretanto, tem-se considerado lícita a instalação de tais câmeras de segurança em outros sítios do estabelecimento, tais como portarias, pátios, corredores, locais de trabalho e similares. Afinal, o princípio da tutela à segurança é genérico, favorecendo não só o empregado, mas também o empregador (art. 5º, *caput*, também Preâmbulo da CF/88)<sup>11</sup>.

182

## Possibilidade de fiscalização pelo empregador dos e-mails pessoais e corporativos

Muito importante e atual é a possibilidade de o empregador fiscalizar os e-mails corporativos de seus empregados. Já há entendimento do TST no sentido de ser possível fiscalizar, desde que o empregado seja cientificado desta possibilidade. Contudo, em relação ao e-mail pessoal do trabalhador o entendimento não é o mesmo, visto que ele não consta como ferramenta de trabalho do empregado e, assim, não poderá ser fiscalizado, tendo em vista o sigilo de correspondência garantido pela Constituição da República de 1988.

Sobre esse tema, segue entendimento do Ministro Maurício Godinho Delgado:

[...] Entretanto, naturalmente, há que se realizar uma decisiva diferenciação nos casos de ambientação empregatícia: ou seja, os e-mails particulares do trabalhador em contraponto com os e-mails que a empresa

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 644.

### Incongruências entre a vida privada e a intimidade do empregado...

fornece ao seu empregado como estritos instrumentos de trabalho. Não há dúvida que a tutela jurídica aos e-mails particulares do trabalhador, mesmo quando veiculados nos computadores da empresa, mantém-se absolutamente hígida – inviolabilidade plena – salvo autorização judicial contrária específica, em conformidade com o art. 5º XII, da Constituição. Entretanto, no que tange aos e-mails corporativos, desde que restrinjam a efetivas ferramentas de trabalho fornecidas pelas empresas a seus empregados para que ali realizem atos de interação com estritos fins contratuais. [...] De toda maneira é prudente que o empregador, ao fornecer o email corporativo, esclareça sobre a vedação de seu uso para fins particulares ou irregulares<sup>12</sup> [...].

### Possibilidade de revista íntima e revista a bolsas e sacolas do empregado

Além dessas formas de fiscalização por parte do empregador, permite o ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de revista íntima do trabalhador. Contudo esse tema é muito polêmico, pois dependerá da atividade do empregador para revestir de legalidade este ato.

Assim, o empregado que trabalha em uma usina nuclear ou indústria farmacêutica poderá ser constrangido à revista íntima por se tratar de um perigo a sociedade não estando restrito apenas àquele empregado. Da mesma forma que uma empresa de valores ou uma joalheria poderá proceder à revista íntima, desde que se dê aleatoriamente ou para todos os empregados, não podendo ser utilizada como meio de perseguição do empregador para com um determinado empregado.

Ainda sobre este tema, o art. 373-A, em seu inciso VI, da CLT veda ao empregador ou ao seu preposto do sexo masculino que proceda à revista íntima de sua empregada, como forma de garantir a dignidade da mulher no mercado de trabalho.

Destaca-se, sobre o tema em voga, uma decisão da Primeira Turma do TST, em sessão realizada em 14 de maio de 2013, em que se negou provimento ao recurso do Carrefour, processo AIRR-106900-16.2007.5.02.0443, que pretendia reformar a decisão dada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) de indenizar um empregado submetido à revista íntima com apalpação do corpo. O ministro relator Lelio Bentes Corrêa ressaltou que a revista íntima por meio de contato físico é um ato que causa humilhação e constrangimento aos empregados, justificando a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. E conforme suas palavras:

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 2011, p. 646.

É inevitável que paire sobre o empregado, ainda que de forma remota, o medo, a insegurança, o estresse e outros sentimentos atordoantes, em razão do fantasma do desemprego e da concorrência alucinante que existe entre os que estão empregados e a massa desempregada. [...] Tal circunstância cria um ambiente propício a que o empregado se submeta, sem resistência, a algum tipo de arbitrariedade emplacada pelo empregador. [...] Incumbia ao empregador, no exercício do seu poder diretivo, adotar técnicas de controle que não violassem a intimidade dos seus empregados<sup>13</sup>.

Além da revista íntima, há também a revista de bolsas e sacolas dos empregados, visando única e exclusivamente proteger o direito patrimonial das empresas. Este tipo de revista também traz grande constrangimento ao trabalhador, tendo em vista que ele está constantemente sob a suspeita de ter subtraído algo de seu ambiente de trabalho, fato que não leva em consideração a boa-fé das partes contratantes. Verifica-se a seguir o entendimento do Ministro Maurício Godinho Delgado a respeito deste tema:

[...] Por não serem consideradas revistas íntimas pela maioria da jurisprudência, tem contado com o beneplácito interpretativo. Entretanto, há corrente jurisprudencial que condiciona a validade de tais revistas em bolsas e sacolas a certas circunstâncias objetivas, a serem consideradas no caso concreto: efetiva necessidade de revista, segundo o segmento empresarial; inviabilidade de se exercitar o poder fiscalizatório por outros meios menos invasivos<sup>14</sup>.

184

Observa-se que o autor Maurício Godinho Delgado comunga deste entendimento, uma vez que se refere a esta prática como uma conduta abusiva do empregador, pois, por mais que o tomador do serviço justifique este controle como forma de otimizar o tempo do trabalho, tal atitude afronta diretamente o princípio da dignidade humana.

### Exigências de metas excessivas e/ou inalcançáveis pelo empregador

Destaca-se tema bastante atual que é a exigência por parte do empregador do cumprimento de metas excessivas, e às vezes até inalcançáveis, pelos seus empregados. Este fato se dá, tendo em vista que o Brasil é um país capitalista e, como se sabe, há a busca pelo crescimento do capital, em que o empregador explora a força de trabalho de seus empregados adquirindo a mais-valia. Contudo,

<sup>13</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Processo 106900-16.2007.5.02.0443 AIRR*, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 21 maio 2013.

<sup>14</sup> DELGADO, 2011, p. 643.

### Incongruências entre a vida privada e a intimidade do empregado...

embora o Brasil siga o modelo capitalista, os empregadores devem respeitar a dignidade da pessoa humana, considerando suas limitações, ao que pese devendo exigir do trabalhador seu esforço para cumprir metas adequadas ao seu horário de trabalho, as quais permitam que o empregado goze de seus intervalos de repouso e refeição, além de que sejam ajustadas ao local ou região em que o empregado trabalha.

No que diz respeito às metas excessivas ou inalcançáveis, frisa-se a seguir o posicionamento do autor Maurício Godinho Delgado:

[...] os instrumentos para melhor e maior produtividade do trabalho tem como limites os princípios e regras constitucionais tutelares da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, da segurança e do bem-estar e da saúde da pessoa humana trabalhadora. A adoção de métodos, técnicas e práticas de fixação de desempenho e de realização de cobranças tem de se compatibilizar com os princípios e regras constitucionais prevalentes, sob pena de causa de dano, que se torna reparável na forma prevista pela ordem jurídica (art. 5º, V e X, CF/88, art. 186, CCB/2002)<sup>15</sup>.

Há muitos exemplos na jurisprudência brasileira quanto aos empregados de bancos, os quais são submetidos a metas impossíveis de serem alcançadas. Fato este que vem causado o adoecimento desta classe, por estes serem tratados com desprezo por parte de seus empregadores, este fato atinge o psicológico do trabalhador, pois este entende ser sua culpa ou sua incapacidade em cumprir às metas estipuladas pela empresa.

185

### Possibilidade de limitação do acesso ao sanitário pelo empregador

Por fim, pode-se ressaltar também a limitação ao acesso ao sanitário de empregados que trabalham em empresas de *Call Center* e em linhas de produção. Tem-se observado uma crescente demanda de ações trabalhistas, buscando indenizações devido à privação ou limitação dos trabalhadores ao acesso aos sanitários da empresa, com intuito de manter a produtividade daquele setor. Porém as necessidades fisiológicas do empregado não podem estar sujeitas ao poder diretivo ou fiscalizatório do empregador, uma vez que entra na esfera íntima do empregado.

Este ponto é muito delicado, pois não há como saber o empregador sobre as necessidades físicas de seu empregado; esse tema leva à discussão da possibilidade de o tomador do serviço possuir o controle sobre o corpo de seu funcionário, situação abominada pelo Direito do Trabalho. Pois neste caso estaria o direito coisificando o empregado.

<sup>15</sup> DELGADO, 2011, p. 644-645.

## A presença do assédio moral no ambiente de trabalho

Todos esses temas levam à discussão de que, extrapolado o poder diretivo do empregador, este possivelmente terá causado um dano ao trabalhador, o qual será passível de indenização. Muitas dessas extrapolações podem ser denominadas de Assédio Moral estudado a seguir.

O assédio moral é um tema que está em voga, analisado pelos estudiosos do direito, e pelos psicólogos, estes quais trouxeram grande contribuição para o Direito do Trabalho, uma vez que analisam os aspectos psíquicos do trabalhador.

Preliminarmente, deve-se passar pelo conceito deste instituto para só então partir para sua análise. Portanto, segue o conceito dado pela autora Marie-Francis:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho<sup>16</sup>.

Já a autora Margarida Maria Silveira Barreto ensina que:

Assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego<sup>17</sup>.

O que se percebe com este conceito é que a comprovação do assédio moral é algo muito difícil de fazer, uma vez que, presente aspecto subjetivo do trabalhador, caracterizá-lo dependerá de qual atitude atingirá o íntimo do trabalhador, além de que cada pessoa possui uma personalidade, bem como teve experiências diferentes em suas vidas. Assim para caracterizar o assédio moral, é necessário verificar se houve algum dano ao trabalhador.

Segundo os autores Irany Ferrari e Melchiades Rodrigues Martins, assédio moral é próprio do trabalho, pois faz parte do ambiente laboral a competição agressiva entre os empregados visando melhores condições de trabalho e salário<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 30.

<sup>17</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003. p. 25.

<sup>18</sup> FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiades Rodrigues. *Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

### Incongruências entre a vida privada e a intimidade do empregado...

Verifica-se que o assédio moral está cada vez mais presente nas relações de trabalho, por fatores relacionados ao próprio empregado, visto que este, para permanecer no mercado de trabalho, submete-se a situações cada vez mais estressantes. Contudo o empregador também possui sua parcela de culpa, visto que extrapola em seu poder diretivo com intuito de proporcionar um aumento na produção, independentemente das condições exigidas aos empregados.

Destaca-se que o adoecimento cada vez mais frequente entre trabalhadores, dá-se pelo fato de sofrerem algum tipo de assédio moral em seu ambiente de trabalho, seja por parte do empregador, seja mesmo que menos comum, também por parte dos colegas de trabalho.

Assim, segundo Teófilo Furtado, o assédio provoca nos trabalhadores os danos mais variados à saúde, dentre eles podem-se citar: pesadelos, insônia, baixa autoestima, medo em relação ao futuro, aumento ou início do uso de álcool e drogas, pensamentos suicidas, além de depressão e ansiedade<sup>19</sup>.

Além desses prejuízos à saúde física e psíquica do trabalhador, afirma ainda a Desembargadora Eneide Melo Correia de Araújo que o assédio moral, além de destruir a integridade da vítima, ele também degrada o ambiente de trabalho, acarretando o medo, a desconfiança, bem como a perda do amor próprio e da harmonia indispensável ao desempenho das atividades. Devendo ser uma obrigação do empregador acabar com essa prática no ambiente de trabalho<sup>20</sup>.

A prática do assédio moral pode dar causa à rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme dispõe o art. 483 da CLT:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama<sup>21</sup>;

Além de ensejar a rescisão indireta, a prática do assédio moral poderá, desde que demonstrados o dano, o nexo de causalidade e o dolo do empregador ou

<sup>19</sup> FURTADO, Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo: LTr, 2004.

<sup>20</sup> ARAÚJO, Eneide Melo Correia de. Um novo perfil da empresa como fator de prevenção do assédio moral. In: SILVA, Alessandra da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kemarik Bojjikiam; SEMER, Marcelo (Coord.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho, juízes para a democracia*. São Paulo: LTr, 2007.

<sup>21</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 15 maio 2013.

Gabriela Nogueira Matias / Marina Aparecida Pimenta da Cruz Correa

de seus prepostos, também configurar um dano moral, o que compelirá o empregador a indenizar o empregado assediado moralmente.

Esta premissa é baseada no art. 5º, V, da CR/88, que dispõe: “é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral e à imagem”, isto se dá pelo fato do inciso X deste mesmo artigo garantir a inviolabilidade da vida privada, da intimidade, da honra e da imagem, prevendo a indenização caso alguns desses direitos forem violados.

Da mesma forma que o art. 186 do Código Civil considera que comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e, portanto, causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

Afere-se que o ordenamento jurídico brasileiro garante ao trabalhador que teve sua intimidade violada requerer indenização, contudo, para ajuizar uma ação, devem-se comprovar os fatos alegados, e o empregado esbarra novamente no poder diretivo do empregador. Deve-se ter em vista que as provas serão dadas por oitiva de testemunhas, as quais muitas vezes não querem comparecer em Juízo por medo de retaliação da parte do empregador. Ainda, o arcabouço de documentos da relação de trabalho fica de posse do empregador, cabendo ao empregado requerer ao Juízo da causa a inversão do ônus da prova, devido à impossibilidade de apresentá-los.

188

## **A INTERLOCUÇÃO ENTRE OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

O Direito deve ser interpretado e efetivado a partir de uma leitura aprofundada dos institutos jurídicos, assim a Consolidação das Leis do Trabalho deve ser compreendida a partir da Constituição. Nesse sentido, o poder empregatício conferido ao empregador, que se estabelece no contexto da relação de emprego pelo exercício do poder diretivo regulamentar, disciplinar e fiscalizatório, não pode ser exercido de forma ilimitada e deve ter como eixo limitador os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana.

A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta seu bojo de instrumentos que podem ser utilizados em caso de violação, bem para limitar os abusos do Poder Diretivo do empregador. Em razão disso, quando surge a prática do exercício ilegal do poder empregatício pelo empregador, é conferido ao empregado o direito de resistência (art. 483, alíneas *a* e *b*, da CLT), para que possa recusar a submissão quanto a procedimentos invasivos e a ordens arbitrárias do empregador durante a execução do seu labor diário. Assim, havendo rigor excessivo no exercício do poder empregatício conferido ao empregador, cabe ao empregado a denúncia indireta do contrato de trabalho (art. 483, alínea *d*, da CLT), sem prejuízo da indenização por danos materiais e/ou morais no caso de decorrente lesão, nos moldes do art. 5, inciso X, da CF/88.

*Rev. Fac. Dir. Sul de Minas, Pouso Alegre, v. 29, n. 2: 173-192, jul./dez. 2013*

### Incongruências entre a vida privada e a intimidade do empregado...

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

Adverte Nascimento:

Embora o empregador seja detentor do poder de direção e tenha o direito de dirigir a prestação pessoal e subordinada e serviços do trabalhador, resta claro que não possa exercê-lo indiscriminadamente e em descompasso com os limites fixados pelas normas jurídicas e em respeito aos direitos fundamentais do trabalhador<sup>22</sup>.

Visto que a relação de emprego deve pautar-se pela boa-fé, pela lealdade e pela transparência, é necessário que o empregador informe ao trabalhador a existência de meios de controle de fiscalização laboral com o objetivo de evitar surpresas desagradáveis, como a intromissão na sua esfera pessoal, por mais que a existência de atividades com monitoramento eletrônico seja indispensável à proteção da propriedade e à segurança dos trabalhadores<sup>23</sup>.

189

### CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que existem limitações ao poder diretivo do empregador e que a vida privada e a intimidade de seus empregados estão protegidas pelo direito fundamental à intimidade e à privacidade do empregado: se desrespeitada, estará caracterizada a violação direta à intimidade e à vida privada deste, e, por conseguinte, aos seus direitos de personalidade. Caso esses direitos sejam ameaçados ou lesados pelo empregador, o empregado poderá pleitear judicialmente indenização pela violação dos direitos fundamentais à sua intimidade e à sua privacidade para obter o ressarcimento dos danos morais e/ou materiais.

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009. p. 136.

<sup>23</sup> RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. *A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante*. São Paulo: LTr, 2008. p. 56.

Não pode o empregador se utilizar de um poder de hierarquia e do seu poder diretivo para subordinar seus empregados às suas vontades degradantes e humilhantes. Com relação aos empregados, estes ainda permanecem como verdadeiros reféns da necessidade de manutenção do emprego, e por conta disso acabam submetidos a uma série de condutas invasivas por parte do empregador, tendo em vista a sua condição desigual no âmbito da relação trabalhista. Necessário seria que os empregados agissem de encontro a essas ações abusivas, que fizessem valer os preceitos constitucionais que garantem a preservação dos direitos a privacidade, honra e imagem próprias diante de todas as situações sociais em que possam estar inseridos.

Na ponderação de direitos, não deve prevalecer a tutela do direito de propriedade e de livre-iniciativa do empregador em detrimento à da privacidade e da intimidade do empregado, tendo em vista a dignidade da pessoa humana. Por isso, é imprescindível o conhecimento prévio do empregado no ato da contratação dos sistemas de controle daquela empresa, sob pena de violação de sua privacidade ou de sua intimidade.

A Carta Magna de 1988 estabeleceu o Estado Democrático, e tem como marca registrada a garantia do exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, conforme o seu preâmbulo. A dignidade da pessoa humana é um direito fundamental estabelecido pela República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito, que tem como ideal a construção de uma sociedade justa e solidária, e que pretende promover um Estado sem preconceitos e livre de qualquer discriminação.

Diante das considerações, convém ressaltar que o direito de propriedade e o poder de direção do empregador não são absolutos e encontram limites nos direitos fundamentais do trabalhador. Logo, o empregador poderá exercer o seu poder fiscalizatório pelas ferramentas de trabalho eletrônicas, como computadores, internet e correio eletrônico, colocadas à disposição do empregado para a realização de seu labor, desde que não haja violação dos direitos de personalidade deste. A relação Homem-Trabalho é uma contínua reconstrução, a partir dos recursos, das necessidades, recriando o acesso que se tem à própria potencialidade de amar e de trabalhar.

A liberdade não é uma dádiva, na verdade ela deve ser conquistada. Da mesma forma ocorre na relação de organização do trabalho. Levando em consideração a posição dedicada ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade produz por meio da organização do trabalho. Contudo, o problema não é absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitam finalizar a reconstrução de alguns deles pelo trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Eneide Melo Correia de. Um novo perfil da empresa como fator de prevenção do assédio moral. In: SILVA, Alessandra da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kemarik Bojikian; SEMER, Marcelo (Coord.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho, juízes para a democracia*. São Paulo: LTr, 2007.
- ARENDT, H. *As origens do totalitarismo*. Rio de Janeiro: Documentário, 1979.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Curso de direito administrativo*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.
- BRASIL. *Código Civil*. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 15 maio 2013.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 15 maio 2013.
- BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Senado, 1988.
- BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. *Processo 106900-16.2007.5.02.0443 AIRR*, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 21 maio 2013.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Oboré, 1991.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- FURTADO, Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo: LTr, 2004.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- MÉSZÁROS, István. *A educação para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009.
- NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

Gabriela Nogueira Matias / Marina Aparecida Pimenta da Cruz Correa

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

ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

VIANA, Márcio Túlio; RENAUL, Luiz Otávio Linhares Renault (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

ZANGRANDO, C. H. da S. *Resumo do direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.

ZAVATTARO, Helly Aparecida. *A relação do homem com o trabalho nas organizações*. Disponível em: <[http://xa.yimg.com/kq/groups/24137146/1537324668/name/Texto\\_3\\_-\\_Zavattaro\\_e\\_Benzoni%5B1%5D.pdf](http://xa.yimg.com/kq/groups/24137146/1537324668/name/Texto_3_-_Zavattaro_e_Benzoni%5B1%5D.pdf)>. Acesso em: 12 maio 2013.

Data de recebimento: 30/07/2013

Data de aprovação: 12/02/2014