



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

SILVIO JORGE LEMOS BRITTO DA COSTA

**LIMITES DO PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR
ANTE À HONRA, À IMAGEM E À VIDA PRIVADA DO
EMPREGADO**

Salvador
2017

SILVIO JORGE LEMOS BRITTO DA COSTA

**LIMITES DO PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR
ANTE À HONRA, À IMAGEM E À VIDA PRIVADA DO
EMPREGADO**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão, como requisito parcial para a obtenção de grau de especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador
2017

TERMO DE APROVAÇÃO

SILVIO JORGE LEMOS BRITTO DA COSTA

LIMITES DO PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR ANTE À HONRA, À IMAGEM E À VIDA PRIVADA DO EMPREGADO

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2017

RESUMO

Fez-se necessário realizar o presente trabalho, diante de situações cada vez mais recorrentes na justiça trabalhista, a ofensas aos direitos da personalidade dos empregados, em decorrência do exercício abusivo do poder diretivo por parte do empregador. O objetivo foi analisar de que forma o empregador deve exercer o poder de controle sobre o empregado de modo a não causar lesão à honra, à imagem e a vida privada do empregado. Desta forma, foi necessário identificar a origem do poder diretivo do empregador, suas espécies, bem como os limites de utilização para que não configure o abuso de direito e acabe por violar os direitos da personalidade do empregado. Verificou-se também que com o surgimento do poder diretivo para o empregador advindo do contrato de trabalho, surge para o empregado a subordinação relacionada à prestação do serviço. Analisou-se também os direitos do empregado, precisamente os direitos fundamentais e os direitos da personalidade da pessoa humana, com relação a estes, foi analisado especificamente o direito a honra, o direito a imagem e o direito a vida privada, no intuito de identificar limites ao exercício excessivo do poder diretivo. Ao final do trabalho foi verificado que o poder diretivo não é absoluto e há limitações legislativas à sua utilização, de modo a proteger o empregado que ocupa uma posição de hipossuficiência na relação trabalhista. Foi verificada então a existência de limitações ao exercício do poder diretivo do empregador na Constituição Federal de 1988, nos direitos fundamentais, nos princípios e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: poder diretivo, abuso de direito, subordinação, honra, imagem, vida privada.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF/88	Constituição Federal da República
des.	desembargador
HC	<i>Habeas Corpus</i>
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	06
2 PODER DIRETIVO	08
2.1 EMPREGADOR E O PODER DIRETIVO	08
2.2 PODER DIRETIVO E A SUBORDINAÇÃO	12
2.3 ESPÉCIES DECORRENTES DO PODER DIRETIVO	16
2.3.1 Poder de organização	17
2.3.2 Poder de disciplina	19
2.3.3 Poder de controle	22
2.4 O ABUSO DE DIREITO	23
3 DIREITOS DA PERSONALIDADE E DIREITOS FUNDAMENTAIS	27
3.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS	27
3.2 DIREITOS DA PERSONALIDADE	31
3.2.1 Honra	34
3.2.2 Imagem	39
3.2.3 Vida privada	42
4 LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR ANTE À HONRA, À IMAGEM E À VIDA PRIVADA DO EMPREGADO	46
4.1 LIMITES IMPOSTOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 AO PODER DIRETIVO	46
4.2 LIMITES IMPOSTOS PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO PODER DIRETIVO	50
4.3 LIMITES IMPOSTOS PELOS PRINCÍPIOS AO PODER DIRETIVO	53
4.4 LIMITES IMPOSTOS PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO AO PODER DIRETIVO	59
5 CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	66

1 INTRODUÇÃO

É cada vez mais recorrente no judiciário brasileiro causas trabalhistas que versem sobre o uso exacerbado do poder diretivo do empregador em face da subordinação jurídica do empregado.

O presente trabalho se faz relevante para o ordenamento jurídico, especificamente o trabalhista, e para a sociedade por tratar de uma situação recorrente nos tribunais do país, desta forma, busca-se trazer reflexos positivos na vida das pessoas.

A proposta é verificar qual o limite para que o empregador utilize o poder diretivo que lhe é conferido sem violar os direitos da personalidade do empregado. Com isso, torna-se necessário analisar qual a esfera de atuação razoável do empregador para alcançar o seu objetivo empresarial e não cometer excessos e violações aos princípios do direito do trabalho, aos princípios constitucionais e aos direitos da personalidade do empregado tais como: a honra, a imagem, a dignidade, a vida privada, dentre outros.

O primeiro capítulo visa introduzir o conceito de empregado e empregador, definir o poder diretivo, a forma como se dá o exercício deste poder, bem como fixar que o empregador detém tais poderes para ter a possibilidade de dirigir a prestação de serviço, pois é ele que assume o risco da atividade econômica.

O poder diretivo é dividido em três categorias: poder organizacional, poder de controle/fiscalização e poder de disciplina sendo que o foco da pesquisa será o poder de controle, pois é na legitimidade do exercício desse poder, que o empregador exorbita os limites impostos e acaba por caracterizar o abuso de direito.

O segundo capítulo define os direitos fundamentais e direitos da personalidade, assim como, trata de três direitos da personalidade, especificamente a honra, a imagem e a vida privada.

Nesta senda, será necessário analisar até que ponto o empregador poderá utilizar dessa prerrogativa que lhe é conferida sem ferir os direitos da personalidade do empregado. No intuito de controlar a prestação de serviço, pode o empregador instalar câmeras no ambiente de trabalho, controlar os e-mails e telefones dos

funcionários? Câmeras constroem o empregado? Estas atitudes caracterizariam violação ao direito individual do empregado?

O fato de não haver na legislação trabalhista uma clara delimitação sobre os limites do poder de controle do empregador dá azo à atuação desmoderada, por parte do empregador, acobertado por este poder. Essa omissão do legislador exige que se busque de forma analógica na legislação civil normas que possam ser utilizadas para suprir essas lacunas.

O terceiro capítulo ressalta os limites ao poder diretivo do empregador impostos pela Constituição Federal de 1988, pelos direitos fundamentais, pelos princípios e pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, torna-se imperioso estabelecer os limites para o exercício legítimo do poder de controle do empregador, de modo a ser exercido sem que haja violação à vida privada do empregado, bem como outros direitos da personalidade como a honra e a imagem.

Na conclusão do trabalho será trazida a identificação dos limites impostos pelo ordenamento jurídico ao poder de controle/fiscalização do empregador, visando garantir que os direitos da personalidade dos empregados sejam preservados.

2 PODER DIRETIVO

Para entender o tema central deste trabalho será necessário verificar com clareza as consequências da relação de trabalho, e as suas características. Nos tópicos seguintes será possível compreender o que vem a ser o poder diretivo, qual a origem, as formas de se manifestar, e em contraposição a esse poder, a subordinação.

2.1 EMPREGADOR E O PODER DIRETIVO

Antes de iniciar o presente trabalho, faz-se necessário definir o que vem a ser empregador e poder diretivo, para que se possa entender a importância do poder diretivo para o alcance dos objetivos propostos pela empresa.

O art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua o empregador da seguinte forma:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

[...]

Deste modo, pode-se definir o empregador como a pessoa jurídica ou física, que assume, em quaisquer circunstâncias, os riscos da atividade desenvolvida, admitindo, assalariando e orientando a prestação pessoal de serviço do empregado.

É possível verificar que esse artigo traz uma vinculação da figura do empregador à empresa, porém, essa vinculação decorre do momento em que surgiram as primeiras normas trabalhistas brasileiras. Luciano Martinez¹ explica que o objetivo do legislador à época foi o de proteger o empregado ainda mais contra os abusos do empregador, na medida em que a relação jurídica não é celebrada com a pessoa física do empregador, e sim com a empresa, a qual existe independentemente da vinculação a qualquer pessoa física em face da despersonalização empresarial.

¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.224.

Com efeito, essa existência de forma independente entre empresa e seus empregadores é uma das características da despersonalização do empregador, conforme pode-se observar nos arts. 10² e 448³ da CLT. Outra característica é a assunção dos riscos da atividade econômica, deixando claro que o empregado não pode de maneira alguma assumir tais riscos, derivando justamente dessa característica a titularidade do poder diretivo exercido pelo empregador⁴.

Em função de o empregador assumir os riscos da atividade desenvolvida, foi necessário conceder-lhe meios para que pudesse direcionar seus empregados a alcançar os objetivos propostos pela empresa. Nesse contexto hierárquico foi concedido o poder diretivo ao empregador.

Ressalte-se, contudo, que no contexto trabalhista, hierárquico se refere ao poder que é atribuído ao empregador dentro da relação de emprego, no ambiente interno, onde muitas vezes tem a sua finalidade desvirtuada e acaba por demonstrar o seu lado autoritário, trazendo consigo na maioria das vezes o abuso de direito⁵.

Para Mauricio Godinho Delgado⁶, Alice Monteiro de Barros⁷, Alexandre Agra Belmonte⁸ a expressão “poder hierárquico” não se coaduna mais com o Estado Democrático de Direito, onde empregador e empregado devem pautar suas relações em uma convivência livre e harmônica.

Luciano Martinez⁹ entende que o poder diretivo é uma prerrogativa que reflete na relação de emprego entre empregador e seus empregados, pois em decorrência dessa prerrogativa, o empregador passa a exigir determinados comportamentos de seus empregados, no intuito de alcançar os objetivos empresariais da atividade econômica desenvolvida.

²Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

³ Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.225.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p.176-177.

⁶ *Ibidem*, p.176.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.459.

⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013, p. 37.

⁹ MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, 2013, p.228.

Mauricio Godinho Delgado¹⁰, por sua vez, define o poder diretivo como:

[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços.

Consiste, assim, no poder de organizar toda a prestação de serviços dentro da empresa. Para a organização de sua estrutura, o empregador se utiliza de meios como instruções diretas, regulamentos, circulares, dentre outros que permitam a concretização de seus objetivos.

Faz-se necessário abordar três principais correntes a respeito do fundamento do poder diretivo: teoria da propriedade privada, teoria institucionalista e a teoria contratualista, sendo esta última a mais aceita.

A primeira teoria a surgir para fundamentar o poder diretivo foi a teoria da propriedade privada, a qual demonstra que tal poder se fundamenta no direito de propriedade do empregador, ou seja, pelo simples fato de ser ele o dono da empresa, passa então a ter o direito de mandar no empregado¹¹.

Mauricio Godinho Delgado¹² critica esta teoria entendendo que:

[...] do ponto de vista de um raciocínio estritamente jurídico, as insuficiências dessas concepções são gritantes: afinal, se residisse na propriedade o título jurídico de tal poder ele sequer existiria no largo espectro de estabelecimentos e empresas contemporâneas em que a titularidade do empreendimento não repousasse nas mesmas mãos dos titulares do direito de propriedade.

A teoria da propriedade privada não é mais utilizada justamente por não demonstrar de forma clara o fundamento do poder diretivo, não sendo a propriedade da empresa fundamento suficiente para o surgimento do poder diretivo. Até porque o direito de propriedade não é algo absoluto e sofre uma relativização quando se fala em direitos da personalidade, princípios do direito do trabalho e normas trabalhistas.

O que deve se buscar é a harmonização entre o direito de propriedade do empregador e os direitos da personalidade do empregado, para que, desta forma, seja assegurado o exercício das prerrogativas do empregador e a proteção ao direito da personalidade do empregado.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.686.

¹¹ *Idem*. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p.165.

¹² *Ibidem*, 1996, p.167.

Já a teoria institucionalista equipara a empresa a uma instituição, onde o empregador é visto como um governante e os empregados são obrigados a subordinar-se para atingir os objetivos propostos pela empresa¹³.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹⁴ assinala que:

[...] a teoria institucionalista encontra-se em declive por não levar em consideração as normas, assim como as novas formas de administração que tratam da participação dos empregados na gestão da empresa, a exemplo das comissões internas de prevenção de acidentes.

A teoria contratualista é a que melhor fundamenta a existência do poder diretivo. Por esta teoria, o poder diretivo surge a partir da celebração do contrato de trabalho. No momento em que o empregado, por livre manifestação de vontade, celebra o contrato de trabalho, conseqüentemente passa a aceitar o poder diretivo que nasce para o empregador, colocando-se então em posição de subordinação perante o empregador. A partir desse momento surge um conjunto de direitos e deveres para empregado e empregador, cada qual com a finalidade específica de alcançar os objetivos da empresa¹⁵. Consoante Alexandre Agra Belmonte¹⁶, “O poder diretivo, decorrente da livre-iniciativa e do estado de subordinação jurídica ínsito ao contrato de trabalho é, pois, necessário ao desenvolvimento da empresa”.

Conforme Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹⁷ é da relação de emprego que nasce o poder diretivo para o empregador e o dever de subordinação para o empregado. O empregador passa a ter o poder de: fiscalizar se suas determinações estão sendo cumpridas, de organizar o sistema produtivo buscando alcançar a finalidade pretendida e punir os empregados que não seguirem suas ordens.

Para atingir este fim, o poder diretivo patronal é dividido em: poder de organização, poder de controle/fiscalização e poder disciplinar. O poder a ser abordado com maior ênfase neste trabalho será o de Controle/Fiscalização, pois é em decorrência deste, que o empregador, em determinadas situações acaba excedendo a utilização de tais prerrogativas, ultrapassando o limite do aceitável e configurando o abuso de direito.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p.169.

¹⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.41.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op.cit.*, 1996, p.174-175.

¹⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013, p. 38.

¹⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Op.cit.*, 2013, p.23.

2.2 PODER DIRETIVO E A SUBORDINAÇÃO

O poder diretivo é o conjunto de prerrogativas concedidas ao empregador, para que possa exigir condutas específicas de seus empregados no contexto da relação de emprego. O empregador passa a ter a permissão de controlar/comandar as prestações laborais dos empregados. Sendo assim, o empregador consegue organizar a prestação do serviço de modo que os objetivos empresariais sejam alcançados¹⁸. Na mesma linha de pensamento, José Augusto Rodrigues Pinto¹⁹ pontua que: “[...] o poder de direção investe o empregador na prerrogativa de traçar as normas de conduta, geral ou técnica, da comunidade subordinada dentro de sua empresa”.

É bom deixar claro que o poder diretivo não faz com que ocorra a sujeição pessoal do empregado, ele atua apenas como um meio para que seja possível a organização da maneira de trabalhar e de como a prestação de trabalho será realizada. Desse modo, o empregado não é obrigado a se sujeitar a todo e qualquer comando emanado do empregador, apenas aos comandos que direcionem a sua prestação de trabalho²⁰.

O art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho define empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Empregado, então, é quem presta trabalho de forma pessoal, não eventual, mediante a contraprestação de salário, sendo subordinado ao empregador. Destaca-se ainda, que o empregado não pode e não deve assumir o risco da atividade econômica do empregador, por não a exercer por conta própria²¹.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.684.

¹⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p.306.

²⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.30-31.

²¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.185.

Para Antonio Carlos Paula de Oliveira²², “o contrato de emprego tem como traço distintivo dos demais a figura da subordinação de um dos contratantes. Sem a subordinação não se está diante do contrato de emprego [...]”.

Essa ideia leva a conclusão de que para que haja a subordinação do empregado é necessário o contrato de trabalho, e para que se configure o contrato de trabalho faz-se necessária a presença de cinco elementos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e não assunção dos riscos.

Como bem explica Alice Monteiro de Barros²³:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Não se pode considerar um ou outro elemento e abstrair os outros, caso não haja a presença de todos eles, não há o que se falar em contrato de trabalho²⁴.

Essa prestação de trabalho de forma pessoal é decorrente da característica “*intuitu personae*” do contrato de trabalho, onde a prestação do serviço deve ser realizada unicamente pelo empregado, que somente poderá ser pessoa física. Como o contrato de trabalho é infungível, não pode o empregado fazer-se substituir, salvo nas hipóteses autorizadas por lei e a critério do empregador²⁵.

Mauricio Godinho Delgado²⁶ entende que pode haver duas situações em que é possível a substituição do empregado sem que haja supressão da pessoalidade. Isto pode ocorrer na hipótese de eventual substituição do empregado com a autorização do tomador de serviço e também nas substituições autorizadas por lei, a exemplo das férias, licença gestante, dentre outras possibilidades.

A não eventualidade decorre da característica do contrato de trabalho ser de trato sucessivo, a prestação do serviço ocorre de modo constante e regular. É bom deixar claro que o empregado não tem que trabalhar todos os dias da semana, a não

²² OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso**. São Paulo: LTr, 2011, p.73.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.173.

²⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.150.

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.107-108.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.684.

eventualidade ocorre pela habitualidade e continuidade do trabalho, onde há uma expectativa que aquela prestação de serviço será realizada de forma habitual²⁷.

Não existe contrato de trabalho gratuito, o empregador deve remunerar o empregado pela prestação do serviço. Há uma característica sinalagmática no contrato de trabalho, onde de um lado o empregado tem a obrigação de prestar um serviço, e do outro, o empregador tem a obrigação de remunerar o empregado por essa prestação de serviço²⁸.

Segundo Sergio Pinto Martins²⁹, “Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador; em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados”.

O empregado não pode em hipótese alguma correr o risco da atividade econômica, este dever ser suportado integralmente pelo empregador, pois cabe a ele realizar a gestão do negócio³⁰.

A subordinação ocorre a partir do momento em que é firmado o contrato de trabalho, seja ele expresso ou tácito, neste momento nasce para o empregador o poder diretivo e para o empregado a subordinação jurídica. Isso quer dizer que o empregado se submete a prestar o serviço de acordo com as determinações do empregador.

Existiram antigas posições doutrinárias que entendiam que a subordinação se originava a partir de um fenômeno de dependência econômica, de dependência técnica ou dependência social, mas essas posições já foram superadas. Atualmente o entendimento aceito pela doutrina trabalhista a respeito da natureza da subordinação é de que se trata de uma subordinação jurídica³¹. Alice Monteiro de Barros³² coaduna com o mesmo entendimento: “Por fim, o critério mais aceito tanto pela doutrina como pela jurisprudência é o da subordinação jurídica”.

²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.145-146.

²⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p.121.

²⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 107.

³⁰ MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, 2013, p.226-227.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.304-305.

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.210.

Com a evolução nas relações de trabalho ao longo do tempo, tornou-se necessário buscar mecanismos que viessem a proteger o empregado que estivesse inserido nas novas formas de trabalho. Foi observado um crescimento das terceirizações nas estruturas empresariais para execução de atividade-meio, onde a empresa prestadora colocava o empregado a disposição da empresa cliente que passava a ter uma parcela do poder diretivo, caracterizando então a subordinação indireta³³.

Ocorre, entretanto, que algumas terceirizações eram realizadas para a execução das atividades-fim da empresa, tratando-se neste caso de terceirização irregular. Diante desse fato surge a subordinação estrutural, integrativa ou reticular, onde se dispensava a necessidade da subordinação direta, para que houvesse o vínculo empregatício entre terceirizado e a empresa cliente, justamente com o objetivo de proteger o empregado³⁴.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região adotava o seguinte entendimento conforme decisão:

TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM. IRREGULARIDADE. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. A terceirização da atividade fim é irregular, pois embora não seja proibida por lei, viola princípios básicos de Direito do Trabalho. Toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, ele terá uma subordinação estrutural ou integrativa, já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços. Esse argumento basta para comprovar a subordinação. (TRT-1 - RO: 00000892220125010043 RJ , Relator: Valmir De Araujo Carvalho, Data de Julgamento: 26/02/2014, Segunda Turma, Data de Publicação: 14/03/2014)(destaques nossos)

Ainda de acordo com Mauricio Godinho Delgado³⁵:

[...] Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa plethora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

No entanto com a aprovação da lei 13.429/17 que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa e prestação de serviços a terceiros, foi regulamentada a

³³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.150.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.306.

³⁵ *Ibidem*, 2014, p.306-307.

terceirização sem limitar o tipo específico de atividade, se meio ou fim, sendo assim, passou-se a permitir a terceirização da atividade-fim de uma empresa.

A prestação do trabalho é o objeto principal do contrato, do qual decorre o poder diretivo, tornando-se evidente que a subordinação diz respeito ao trabalho prestado e não à pessoa que presta o trabalho. O empregado tem apenas que se adequar e respeitar os critérios diretivos estabelecidos pelo empregador enquanto estiver prestando o trabalho.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento³⁶:

Subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha, porque é a situação em que fica o empregado perante o destinatário do seu trabalho, que, por ser empregador, exerce sobre a atividade daquele, e não sobre a sua pessoa, o seu poder de direção, que é a faculdade exercida pelo empregador de determinar o modo de execução da prestação do trabalho, para que possa satisfazer o seu interesse em razão da qual paga o salário e se submete a diversas restrições legais de finalidade protetiva do subordinado.

É importante notar que o poder diretivo e a subordinação se completam, de modo que, onde existir a relação de trabalho, existirá de um lado o empregador investido com o poder diretivo e do outro lado o empregado subordinando a sua prestação de serviço ao empregador.

2.3 ESPÉCIES DECORRENTES DO PODER DIRETIVO

Como já explicado, o poder diretivo advém da relação jurídica de emprego como consequência do exercício do trabalho. Mauricio Godinho Delgado³⁷ sustenta que por se tratar de um poder que possui a especificidade de se originar da relação de emprego, só é possível falar em poder diretivo quando se estiver diante de uma relação entre empregador e empregado.

Quando se fala em poderes do empregador, exercício de poder do empregador, torna-se necessário entender que o empregador detém tais poderes para ter a possibilidade de dirigir a prestação de serviço, pois é ele quem assume o risco da atividade econômica.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.164.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p.193.

O poder diretivo é dividido em três categorias: poder de organização, poder de disciplina e poder de controle, conforme se abordará a seguir.

2.3.1 Poder de organização

Para Luciano Martinez³⁸, Alexandre Agra Belmonte³⁹, Mauricio Godinho Delgado⁴⁰, Rúbia Zantonelli de Alvarenga⁴¹ o poder de organização compreende uma prerrogativa conferida ao empregador para determinar como seus empregados irão realizar a prestação dos serviços dentro da empresa. É possível visualizar sua materialização através da expedição de circulares, portarias, avisos, comunicados, ou da criação de regulamentos internos da empresa.

Mauricio Godinho Delgado⁴² explica que a efetivação do poder diretivo se dá justamente através da aplicação desses meios internos de comunicação com o empregado, pois através deles o empregador define seus objetivos e de que forma devem ser alcançados dentro da empresa.

Conforme Rúbia Zantonelli de Alvarenga⁴³:

O conteúdo do regulamento empresarial deve conter normas de organização do trabalho, sejam de natureza técnica ou administrativa. Em suma, normas relativas a: proteção à saúde, higiene e segurança do trabalho, com vistas à redução de riscos inerentes ao trabalho; medidas referentes à prevenção contra acidentes do trabalho e à eliminação ou à neutralização de agentes nocivos, no tocante ao exercício de atividades penosas, insalubres ou perigosas; utilização de ferramentas e aparelhos; uso de vestiários e armários; critérios e periodicidade de pagamento da remuneração; cláusulas relativas à duração da jornada de trabalho, especificamente quanto a disposições sobre fixação de pausas, intervalos e repousos; normas relativas à fixação de quadros de carreira e aos critérios de hierarquia existentes na empresa. Enfatize-se que tais normas se aplicam a todos os empregados – aos atuais e aos futuros.

³⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.233.

³⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013, p.38.

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.686.

⁴¹ ALVARENGA, Rúbia Zantonelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.48 - 49.

⁴² DELGADO, Mauricio Godinho. *Op.cit.*, 2014, p. 687.

⁴³ ALVARENGA, Rúbia Zantonelli de. *Op.cit.*, 2013, p.49.

O empregador pode criar o regulamento interno da empresa de forma unilateral, sem a participação dos empregados, ou de maneira bilateral com a participação dos empregados ou sindicato da categoria. Sendo que, nos dois casos, o regulamento passa a ser uma das cláusulas do contrato do trabalho a ser observadas pelo empregado.

Para garantir uma proteção maior aos empregados o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº 51⁴⁴ onde garante que se o novo regulamento trazer uma situação menos favorável ao empregado, excluindo ou diminuindo direitos já conquistados, somente poderá ser aplicado aos empregados contratados após a vigência do novo regulamento, assim como, se os trabalhadores antigos optarem pelo novo regulamento, automaticamente se está renunciando ao anterior.

Nas palavras de Sergio Pinto Martins⁴⁵:

[...] mesmo que o empregado concorde com a mudança do regulamento, mas lhe traga uma situação jurídica desfavorável, não terá nenhuma validade tal alteração. A alteração no regulamento apenas valerá para os empregados que foram admitidos após a referida modificação e não para os empregados mais antigos. Logo, qualquer alteração feita pelo empregador no regulamento, sem a concordância do empregado, ou mesmo que com sua concordância, mas prejudicial a seus direitos, será considerada como ilícita.

O art. 468 da CLT⁴⁶ traz igual proteção ao trabalhador em relação a novas cláusulas do contrato de trabalho, sendo uma nítida aplicação do princípio da condição mais favorável ao trabalhador e da proibição de *reformatio in pejus* na relação de emprego.

Pode-se também verificar, dentro do ordenamento jurídico, uma limitação ao poder de organização do empregador, extraída do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁷, ao prescrever que o empregador não está autorizado a utilizar essa prerrogativa irrestritamente, sendo essencial que se observe os direitos fundamentais do trabalhador, as cláusulas do contrato de trabalho, bem como as

⁴⁴ Súmula nº 51 TST: I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.239.

⁴⁶ Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

⁴⁷ Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

normas do Direito do Trabalho.

Rúbia Zantonelli de Alvarenga⁴⁸ destaca que ao editar o regulamento interno, ditando a maneira como o empregado deve se portar no ambiente de trabalho, o próprio empregador acaba por limitar o seu poder empregatício, pois o empregador deve respeitar o regulamento.

No exercício legal do poder diretivo o empregador pode modificar unilateralmente o regulamento interno da empresa, mas isso não quer dizer que seus efeitos serão imediatos, sendo necessário observar a possibilidade de aplicação imediata a todos os empregados⁴⁹.

O poder de organização permite ao empregador organizar sua estrutura empresarial, assim como, determinar a forma que seus empregados deverão realizar os serviços.

2.3.2 Poder de disciplina

O poder disciplinar permite que o empregador aplique penalidades disciplinares aos empregados que não cumprirem suas determinações. É permitido ao empregador punir o empregado infrator com advertência, suspensão e, a mais grave de todas, a dispensa por justa causa.

Na definição de Alice Monteiro de Barros⁵⁰:

O poder disciplinar traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou do contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho.

Segundo Rúbia Zantonelli de Alvarenga⁵¹, “compreende a faculdade atribuída ao empregador de aplicar penalidades disciplinares aos empregados em situações de descumprimento de regras contidas no contrato de trabalho”.

A advertência trata-se de um aviso ao empregado em decorrência de um comportamento não aceitável, mas de grau leve ou por ser a primeira vez que o ato

⁴⁸ ALVARENGA, Rúbia Zantonelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.52.

⁴⁹ ALVARENGA, Rúbia Zantonelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.52.

⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p.480.

⁵¹ ALVARENGA, Rúbia Zantonelli de. *Op.cit.*, 2013, p.55.

foi realizado, não acarretando uma punição maior ao empregado. Dentre todos os instrumentos disciplinares é o menos gravoso⁵².

Diferentemente da advertência, a suspensão traz uma punição laboral e pecuniária, onde o empregado é privado do trabalho e da remuneração que receberia. Na suspensão o empregador está coibindo comportamentos gravosos a ponto de não ser possível a aplicação de uma advertência. O art. 474 da CLT⁵³ traz um limite para o empregador na aplicação da pena de suspensão, a qual deve ser inferior a 30 dias⁵⁴. Consoante o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento⁵⁵: “No Brasil a CLT permite a suspensão disciplinar do empregado de até 30 (trinta) dias [...]”.

E, por último, a mais gravosa de todas as sanções é a dispensa por justa causa, neste caso haverá a extinção do contrato de trabalho e a quebra do vínculo entre empregado e empregador. A punição ao empregado advém dos seus efeitos, na dispensa por justa causa o empregado somente terá direito a receber o saldo de salário e férias vencidas acrescidas de 1/3, se houver⁵⁶.

Há também a possibilidade da aplicação de sanção pecuniária para o empregado, o art. 48⁵⁷, inciso III, da lei nº 9.615/98 autoriza que o empregador possa cobrar uma multa do empregado na aplicação do poder disciplinar. Essa é uma hipótese excepcional que só se aplica aos empregados que se enquadram nas hipóteses legais, firmando contratos especiais, como o de atletas profissionais, nesse caso o empregador pode aplicar a sanção de cobrança de multa pela infração cometida pelo empregado.

O empregador, antes de aplicar as penalidades, deve observar a proporcionalidade da sanção à gravidade do comportamento, assim como, a aplicação deve ser imediata, não é possível que haja um lapso temporal para aplicação de tal medida,

⁵² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 231.

⁵³ Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.232.

⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.713.

⁵⁶ MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, p.233.

⁵⁷ Art. 48 da lei 9.615/98. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções: I - advertência; II - censura escrita; III - multa; IV - suspensão; V - desfiliação ou desvinculação. § 1º A aplicação das sanções previstas neste artigo não prescinde do processo administrativo no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa. § 2º As penalidades de que tratam os incisos IV e V deste artigo somente poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva.

caso isso ocorra, poderá o empregado interpretar como sendo um perdão tácito do empregador, ocasionando a impossibilidade da aplicação da penalidade⁵⁸.

Alice Monteiro de Barros⁵⁹ explica que o empregador não pode aplicar duas penalidades pela mesma falta, cada falta gera apenas uma penalidade, assim como deve haver uma isonomia de sanções para os empregados que incorreram na mesma infração.

O mesmo entendimento é observado em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA PARA A DESPEDIDA. REVERSÃO. Observado o histórico funcional do empregado, isento de qualquer punição disciplinar anterior, bem como a circunstância de que o abandono do posto de trabalho em meio à jornada não foi gratuito, entende-se que, não obstante o comportamento faltoso do trabalhador, a justa causa aplicada caracterizou penalidade excessiva. Caso em que penalidades mais brandas, como advertência ou mesmo suspensão disciplinar, seriam mais adequadas. Reversão da justa causa aplicada que se acolhe, com deferimento das parcelas resilitórias pertinentes à despedida imotivada. Recurso provido no tópico. (TRT-4 - RO: 100437420105040271 RS 0010043-74.2010.5.04.0271, Relator: WILSON CARVALHO DIAS, Data de Julgamento: 29/09/2011, Vara do Trabalho de Osório)

O que importa é registrar que a aplicação das penalidades deve observar certa gradação, fazendo-se necessário verificar a conduta do empregado e, a partir daí, aplicar a pena adequada à conduta praticada. A penalidade deve ser imposta com o objetivo pedagógico, jamais de forma a punir o empregado.

Sergio Pinto Martins⁶⁰ entende que se a falta cometida pelo empregado for muito grave não deve haver gradação para a aplicação da penalidade mais gravosa, e pode ocorrer então a dispensa de forma direta, não precisando que haja advertência ou suspensão.

Importante ressaltar que o empregador na aplicação do poder disciplinar não pode deixar de observar os direitos dos empregados previstos na legislação trabalhista, no regulamento da empresa, bem disciplinado pela súmula 77 do TST⁶¹, na norma coletiva, assim como os direitos fundamentais inseridos na Constituição Federal.

⁵⁸ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.58-59.

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012, p.481.

⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.200.

⁶¹ Súmula 77 do TST: nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa, por norma regulamentar.

2.3.3 Poder de controle

O poder de controle permite ao empregador controlar e fiscalizar a execução dos serviços de seus empregados com o objetivo de verificar se as atividades desempenhadas estão sendo realizadas de acordo com o ajustado no contrato de trabalho, buscando-se os objetivos definidos pela empresa.

Na definição de Alexandre Agra Belmonte⁶²:

O poder de controle ou de fiscalização destina-se à verificação do atendimento de metas de produção. Trata-se de prerrogativa de fiscalização da execução das tarefas conforme as diretrizes, métodos, metas e fins estabelecidos no contrato de trabalho.

O empregador, por assumir o risco da atividade desenvolvida, necessita ter um controle acerca da prestação de serviço do empregado. O empregador pode controlar a frequência, os horários de entrada e saída⁶³, controle de produção, controle através de câmeras, prestação de contas, dentre outros meios utilizados para tal finalidade⁶⁴.

Existem também determinados modos de controle que são utilizados pelos empregadores e causam certa divergência de opiniões com relação a sua legalidade, dentre eles tem-se a revista pessoal, utilização de polígrafos, controle de e-mails, os quais serão abordados com maior ênfase no decorrer deste trabalho.

O grande problema é que muitas vezes o empregador, no exercício de seu direito, utiliza de forma equivocada essa prerrogativa que lhe é conferida, extrapolando os limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, acarretando ofensas a princípios do direito do trabalho.

⁶² BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013, p.38.

⁶³ Art. 74 da CLT. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma. § 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados. § 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. § 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.714.

Sergio Pinto Martins⁶⁵ diz que o empregador pode e deve monitorar a atividade do empregado durante o horário de trabalho, porém, é necessário que se tome cuidado para não realizar um controle de forma vexatória.

Ademais, ocorrem também colisões entre os direitos fundamentais, assim como violação aos direitos da personalidade do empregado, tais como: a honra e a imagem, o que acaba por influenciar também na sua vida privada.

E na titularidade do exercício desse poder, muitas vezes, o empregador exorbita os limites impostos e acaba por caracterizar o abuso de direito.

2.4 O ABUSO DE DIREITO

Para entender o que é abuso de direito, faz-se necessária à definição de Vólia Bomfim Cassar⁶⁶:

Abuso de direito é o exercício de um direito subjetivo ou de prerrogativas individuais de forma exacerbada, fora dos limites normais que são baseados em princípios de comportamento e de direito, que importe em atos que violem a ética, a moral, a boa-fé, os bons costumes, o bem comum e a função social do direito.

No Direito do Trabalho, o abuso de direito materializa-se quando o empregador, no uso de sua prerrogativa do poder diretivo, conferida em decorrência da relação jurídica de emprego, acaba por utilizá-la de forma a ferir os direitos constitucionalmente atribuídos aos empregados.

Antônio Carlos Paula de Oliveira⁶⁷ demonstra que a Constituição Federal de 1988 no seu art. 1º, incisos III e IV⁶⁸ traz, a partir de seus princípios fundamentais, o repúdio ao abuso de direito, constando de uma limitação ao exercício de direitos legalmente concedidos. Apesar de não ficar evidente uma previsão expressa na legislação trabalhista que reprima o exercício abusivo de direito, se verifica em alguns

⁶⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.198.

⁶⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011, p.939.

⁶⁷ OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso**. São Paulo: LTr, 2011, p.32-33.

⁶⁸ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

dispositivos que o legislador preservou a função social dos direitos dos trabalhadores, como é o caso do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho⁶⁹.

Desta forma, fica evidente que o poder diretivo do empregador não é absoluto e há uma limitação à sua utilização, podendo o empregado se opor ao abuso deste poder exercitando seu direito de resistência. É de fundamental importância que haja meios legislativos para coibir o abuso de direito, haja vista que o seu exercício deve ser praticado dentro de uma órbita razoável. Não se pode ter o direito e exercitá-lo extrapolando os seus limites. Antonio Carlos Paula de Oliveira⁷⁰ sustenta que: “[...] O que não mais se sustenta é a ideia de direito absoluto, que se possa exercer de modo ilimitado, pois a relatividade dos direitos individuais está consagrada em praticamente todos os níveis – doutrinário, jurisprudencial e legal”.

Como bem expressa Rúbia Zanotelli de Alvarenga⁷¹:

A prática abusiva ou o exercício ilegal do poder empregatício pelo empregador confere ao empregado o direito de resistência para que possa recusar a submissão quanto a procedimentos invasivos e a ordens arbitrárias do empregador durante a execução do seu labor diário.

Portanto, o empregado deve utilizar o seu poder de resistência para se defender do abuso de direito, mas o que ocorre é que na maioria das vezes o empregado deixa de utilizar esse direito com medo de ser despedido⁷².

É preciso limitar a utilização do poder diretivo, a fim de evitar que ocorram interferências abusivas dos empregadores no ambiente de trabalho. Alguns empregadores não permitem que o empregado vá ao banheiro, ou controlam o tempo de utilização, além disso, muitos ultrapassam o ambiente empresarial e tentam controlar a vida pessoal dos empregados desde o ciclo menstrual até a possibilidade de gravidez por parte dos empregados.

O Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando acerca dessas interferências abusivas por parte do empregador, conforme podemos verificar na decisão abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. DANO MORAL. CONTROLE DO TEMPO DE USO DOS BANHEIROS. Há a aparente violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil, autorizando o processamento

⁶⁹ Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁷⁰ OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso**. São Paulo: LTr, 2011, p. 25.

⁷¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.70.

⁷² *Ibidem*, p.71

do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. DANO MORAL. CONTROLE DO TEMPO DE USO DOS BANHEIROS. A utilização de banheiros é assunto afeto à intimidade e à fisiologia de cada indivíduo, sendo que o tempo e a frequência de uso variam de pessoa para pessoa, não sendo razoável impor-se um padrão de tempo (in casu, cinco minutos) indistintamente a todos os empregados, como faziam as reclamadas, sem respeitar as respectivas particularidades. Não bastasse, consta do acórdão regional que, caso houvesse a extrapolação do tempo imposto, o supervisor batia à porta do banheiro, causando incômodo e constrangimento à empregada. O controle e restrição de uso dos banheiros refoge do poder diretivo do empregador, exceto quando houver abuso de direito por parte do empregado, o que não ocorreu no presente caso, no qual o tempo exigido para utilização dos banheiros era padronizado e extremamente reduzido. Violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil configurada. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1614620125070009 , Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 12/02/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/03/2014)(destaques nossos)

Alguns empregados acabam por desenvolver doenças psíquicas ou síndromes em decorrência do abuso cometido pelo empregador, como a depressão, a síndrome do pânico, bloqueios, dentre outras⁷³. O que leva o empregador a agir dessa forma é a busca incessante pelo objetivo empresarial.

A CLT traz algumas garantias para coibir o abuso de direito, além disso, Antonio Carlos Paula de Oliveira⁷⁴ entende que, apesar de não estar claro na legislação trabalhista tal previsão, as condições descritas no art. 8º⁷⁵, e no seu parágrafo único, e no art. 769⁷⁶ da CLT, permitem que, havendo omissão na referida norma seja utilizada por analogia às normas gerais de direito, dentre outras formas, concluindo-se que o art. 187⁷⁷ do Código Civil de 2002 pode ser utilizado em caso de omissão da legislação trabalhista⁷⁸.

⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.186-187.

⁷⁴ OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso**. São Paulo: LTr, 2011, p.38.

⁷⁵ Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

⁷⁶ Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

⁷⁷ Art. 187 do Código Civil de 2002. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

⁷⁸ OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso**. São Paulo: LTr, 2011, p.38.

Do mesmo modo que a legislação pátria conferiu ao empregador o direito de utilizar o poder diretivo, a mesma legislação impõe limites de forma a não permitir que sejam violados direitos já garantidos anteriormente pelo mesmo diploma legal.

3 DIREITOS DA PERSONALIDADE E DIREITOS FUNDAMENTAIS

3.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Direitos fundamentais são direitos e garantias direcionados a todos os seres humanos com o objetivo de protegê-los das condutas que atentem contra a dignidade da pessoa humana. Como direitos, estão positivados de forma declaratória, e assegurados como garantia pelas normas de direito assecuratório, podendo ser reivindicados pelo seu titular a qualquer momento quando forem desrespeitados⁷⁹.

Dirley da Cunha Júnior⁸⁰ explica que a dignidade humana é o núcleo essencial dos direitos fundamentais, sendo princípios jurídicos que materializam de forma objetiva e subjetiva o respeito à dignidade humana.

Para um melhor entendimento faz-se necessário diferenciar direitos naturais, direitos do homem, direitos humanos e direitos fundamentais, pois existe uma certa confusão em relação a esses diferentes tipos de direitos.

Para Christiana D'arc Damasceno Oliveira⁸¹:

[...] os direitos humanos se reportam a categorias normativas destinadas a assegurar a dignidade da pessoa humana, com reconhecimento na seara internacional, independentemente de vinculação a uma ordem jurídica interna específica, e que os direitos fundamentais se referem a categorias normativas tomando em conta os direitos humanos acolhidos, expressa ou implicitamente, na ordem jurídica de determinado Estado.

Em breves linhas, pode-se dizer que direitos naturais são direitos essenciais ao ser humano, antecedendo a própria existência do Estado, que decorrem da própria humanidade, e, por isso, não são positivados. No momento em que os direitos naturais são positivados, passa-se então a falar em direitos do homem. Quando os direitos do homem são positivados na ordem jurídica internacional, eles se qualificam como direitos humanos. Por fim, os direitos fundamentais, em sentido

⁷⁹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.58-59.

⁸⁰ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 5.ed. Salvador: JusPodivm, 2011, p. 555.

⁸¹ OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. (O) Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTr, 2010, p.65.

próprio, nascem a partir do direito do homem, e, quando positivados na ordem jurídica interna, se tipificam como direitos fundamentais⁸².

Como bem explica Ingo Wolfgang Sarlet⁸³:

[...] os direitos humanos guardam relação com uma concepção jusnaturalista (jusracionalista) dos direitos, ao passo que os direitos fundamentais dizem respeito a uma perspectiva positivista. Neste sentido, os direitos humanos (como direitos inerentes à própria condição e dignidade humana) acabam sendo transformados em direitos fundamentais pelo modelo positivista, incorporando-os ao sistema de direito positivo como elementos essenciais, visto que apenas mediante um processo de 'fundamentalização' (precisamente pela incorporação às constituições), os direitos naturais e inalienáveis da pessoa adquirem a hierarquia jurídica e seu caráter vinculante em relação a todos os poderes constituídos no âmbito de um Estado Constitucional.

Dessa maneira, os direitos fundamentais estão protegidos pela Constituição, traduzindo-se como uma forma legislativa de limitação ao exercício do poder do próprio Estado, assim como os poderes que também são conferidos a particulares pela nossa legislação, entre eles o poder diretivo. Leonardo Estevam de Assis Zanini⁸⁴ ensina que os direitos fundamentais são direitos necessariamente conferidos ao homem e posteriormente positivados.

Ainda, segundo Arion Sayão Romita⁸⁵:

[...] pode-se definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos. [...].

Os direitos fundamentais são encontrados em diversos artigos da Constituição Federal, um dos mais importantes é o art. 5º que traz os direitos individuais e coletivos; os direitos sociais estão expressos do art. 6º ao art. 11, os direitos políticos no art. 14 e art. 15, ou seja, em toda a Constituição encontram-se os direitos e garantias fundamentais, assim como em tratados internacionais nos quais o Brasil seja signatário.

⁸² ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.58-63.

⁸³ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11.ed.rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p.32.

⁸⁴ ZANINI, Leonardo Estevam de Assis. **Direitos da Personalidade: aspectos essenciais**. São Paulo: Saraiva 2011, p.56-57.

⁸⁵ ROMITA, Arion Sayão. *Op.cit.*, 2014, p.53.

É necessário analisar também a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, isto é, a sua aptidão para incidir nas relações privadas. No início, surgiram duas teorias da eficácia horizontal, a primeira teoria defendeu que a eficácia se daria de forma direta e imediata, sem a interferência do legislador, e a segunda teoria, defendeu a necessidade de buscar uma compatibilização da eficácia com a atividade legislativa, fazendo com que não fossem produzidas normas contra os direitos fundamentais⁸⁶.

Nas palavras de Arion Sayão Romita⁸⁷:

A teoria do efeito imediato afirma que os direitos fundamentais se aplicam às relações entre particulares não só como elementos de interpretação das normas de direito privado, mas também como fontes das quais decorrem diretamente direitos privados do indivíduo. Inadmissível é a cisão do ordenamento jurídico em duas áreas, em uma das quais os direitos fundamentais não tenham eficácia. Na verdade, eles devem ter efeito absoluto.

A jurisprudência brasileira também vem se posicionando pela opção da primeira corrente, conforme podemos verificar na decisão do Tribunal Superior Trabalho:

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA NO CEARÁ. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INOBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. A controvérsia dos autos cinge-se em saber se se aplica aos processos administrativos instaurados no âmbito dos conselhos de fiscalização profissional, para apuração de falta grave, os princípios do contraditório e da ampla defesa e do devido processo legal. A jurisprudência desta Corte superior já firmou o entendimento de que os conselhos regionais e federais de fiscalização do exercício profissional não possuem natureza autárquica em sentido estrito, ao contrário, são autarquias sui generis, dotadas de autonomia administrativa e financeira, não lhes sendo aplicáveis as normas relativas à administração interna das autarquias federais. Logo, esses conselhos profissionais, como é o caso do reclamado, são considerados entes paraestatais. Nesse contexto, verifica-se que não se lhes aplica a Lei nº 9.784/99, que dispõe sobre normas básicas sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Federal direta e indireta, já que não pertencem à Administração Pública. Entretanto, essa tese não afasta a necessária observância dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, os quais protegem todos os brasileiros e estrangeiros, residentes aqui ou de passagem pelo território nacional. Com efeito, o artigo 5º, inciso LV, da Carta Magna assegura aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. Esse dispositivo é aplicável não só aos processos judiciais, mas também aos processos administrativos, inclusive aos procedimentos instaurados fora do Poder público. Trata-se da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, reconhecida pela doutrina moderna, conferindo-lhes aplicabilidade no âmbito privado, de modo que os direitos fundamentais assegurados pela Constituição devem ser observados tanto nas relações entre o Estado e cidadãos como nas intersubjetivas.

⁸⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 231-232.

⁸⁷ *Ibidem*, p.232.

Esse entendimento garante a aplicabilidade dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal às relações de trabalho, sem prejuízo dos direitos trabalhistas previstos na Carta Magna. No caso dos autos, verifica-se que os princípios do contraditório e da ampla defesa e do devido processo legal foram violados no procedimento instaurado para apuração de falta grave do reclamante. Desse modo, constata-se que o Regional, ao manter a nulidade do inquérito administrativo instaurado para apuração de falta grave do reclamante, após o qual o obreiro foi dispensado por justa causa, conferiu aplicabilidade irrepreensível aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, observando, fielmente, sua eficácia nas relações trabalhistas. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 2673006420035070003 267300-64.2003.5.07.0003, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/05/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013) (Destaques nossos)

Os direitos fundamentais, então, devem ser aplicados nas relações de trabalho de forma direta e imediata sem a necessidade de interferência do legislador como forma de efetivação da sua eficácia horizontal.

Para Alexandre Agra Belmonte⁸⁸ os direitos fundamentais impõem um limite ao poder diretivo do empregador, de modo que se torna possível compreender mais um limite constitucional imposto ao poder diretivo.

Nesta senda, Dirley da Cunha Júnior⁸⁹ sustenta que:

[...] os direitos fundamentais representam a base de legitimação e justificação do Estado e do sistema jurídico nacional, na medida em que vinculam, como normas que são, toda atuação estatal, impondo-se lhe o dever sobranceiro de proteger a vida humana no seu nível atual de dignidade, buscando realizar, em última instância, a felicidade humana.

Dirley da Cunha Júnior⁹⁰ assinala que os direitos fundamentais, na qualidade de princípios jurídicos, são necessários à convivência em sociedade, tendo como essência a dignidade da pessoa humana. Os direitos fundamentais, portanto, podem ser invocados perante terceiros quando extrapolados os limites no exercício das prerrogativas conferidas pela Constituição, para que, desta forma, o Estado cumpra o seu dever de efetivar as normas constitucionais.

Nas palavras de Antonio Carlos Paula de Oliveira⁹¹:

⁸⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2013, p.154.

⁸⁹ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional.** 5.ed. Salvador: JusPodivm, 2011, p. 557.

⁹⁰ *Ibidem*, p.555.

⁹¹ OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso.** São Paulo: LTr, 2011, p.72.

Sendo os direitos fundamentais afetos a todos os membros de uma sociedade que se guia pelo vetor do Estado Democrático de Direito, não se pode excluir dessa titularidade os empregados e empregadores. Ninguém em sã consciência excluiria esse rol de direitos do contrato de trabalho, até porque, como enaltecido, foi essa relação jurídica que despertou a atenção dos operadores do direito para a necessidade de inserção dessas prerrogativas nas relações privadas.

É possível verificar que os direitos fundamentais trazem garantias aos empregados, trata-se de um direito conferido constitucionalmente, impondo para o Estado o dever, a obrigação, de garantir que esses direitos sejam respeitados, e, se não forem observados, utilizar-se dos meios necessários para a sua efetivação.

3.2 DIREITOS DA PERSONALIDADE

Os direitos da personalidade são direitos protegidos pelo ordenamento jurídico, que tratam da defesa dos valores sociais do ser humano, como a honra, a vida, a dignidade, a intimidade, dentre outros tantos valores inerentes à sociedade.

Arion Sayão Romita⁹² assinala que os direitos da personalidade remontam a própria história da humanidade, sendo direitos essenciais à condição humana; o não reconhecimento e a indevida proteção são o mesmo que não reconhecer a existência da pessoa. É necessário que os direitos da personalidade, como espécie dos direitos fundamentais, limitem o exercício do poder diretivo do empregador.

Como os direitos da personalidade visam a proteção dos interesses das pessoas, atribui-se a eles natureza jurídica de direito subjetivo, sendo direitos assegurados às pessoas e que delas nunca se separam nem se perdem no tempo⁹³.

Consoante a lição de Cristiano Chaves de Farias⁹⁴, “os direitos da personalidade estão, inexoravelmente, unidos ao desenvolvimento da pessoa humana, caracterizando-se como garantia para a preservação de sua dignidade”. Quando há

⁹² ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.62.

⁹³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.75.

⁹⁴FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD Nelson. **Direito Civil: Teoria Geral**. 9.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p.150.

violação aos direitos da personalidade do empregado, conseqüentemente, há violação a sua dignidade.

Conforme Rúbia Zanotelli de Alvarenga⁹⁵:

[...] são direitos deferidos à pessoa humana quando do seu nascimento com vida e enquanto ela existir e, excepcionalmente, até mesmo após a sua existência, como é o caso da proteção à honra e à imagem do morto; assegurando, também, certa proteção aos direitos do nascituro por ser este também portador de personalidade e sujeito de direitos [...]

Desta forma, os direitos da personalidade já nascem com as pessoas, sendo uma característica inerente à mera condição humana, e como tal, acompanham a pessoa não só por toda a sua vida, mas também após a sua morte.

Essa definição remete aos direitos naturais da pessoa humana, tema já abordado no tópico anterior, tratando-se de direitos adquiridos pela pessoa humana antes mesmo da existência do Estado, o que faz com que o Estado deva reconhecê-los, respeitá-los e protegê-los através da positivação do direito.

Os direitos da personalidade dos empregados devem ser protegidos para que haja a garantia de que sua integridade física, moral, psíquica e intelectual não sejam violadas, já que tais direitos visam a proteção das qualidades do ser humano. Na mesma linha de pensamento, Leonardo Estevam de Assis Zanini⁹⁶: “os direitos da personalidade são examinados sob o prisma das relações privadas, da proteção contra outros homens”.

Importante frisar que em virtude do poder diretivo advindo da relação de emprego, e a conseqüente subordinação do empregado em relação a seu empregador, o ambiente de trabalho se torna um local propício para ofensas ao direito da personalidade dos empregados.

Segundo Carlos Alberto Bittar⁹⁷:

[...] os direitos da personalidade preocupam-se com o ser humano em duas circunstâncias distintas. A primeira refere-se à pessoa em si, ou seja, como ser individual, importando-se com o seu patrimônio físico e intelectual. Já a segunda diz respeito à sua posição perante os seres da sociedade, levando em conta o patrimônio moral da pessoa, representando por seu modo de ser e suas projeções na coletividade como um ente social.

⁹⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.75.

⁹⁶ZANINI, Leonardo Estevam de Assis. **Direitos da Personalidade: aspectos essenciais**. São Paulo: Saraiva 2011, p.62.

⁹⁷ BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003, p.17.

Os direitos da personalidade podem ser classificados como direito à integridade física, direito à integridade psíquica, direito à integridade intelectual e direito à integridade moral. Como o direito à integridade moral tutela, entre outros aspectos, à honra, à intimidade, à imagem, à moral, será esta a classificação mais abordada ao longo do trabalho⁹⁸.

Oscar Vilhena Vieira⁹⁹ leciona que o grau de respeito dos direitos da pessoa humana por uma sociedade, reflete o seu nível de justiça, e a sociedade que respeita esses direitos, se não for considerada uma sociedade justa, estará muito próxima do seu ideal de justiça.

A proteção aos direitos da personalidade do trabalhador está elencado em diversos dispositivos da Constituição Federal de 1988, mais precisamente em alguns incisos do art. 5º¹⁰⁰, embora não se esgote nesse artigo. Há também proteção a tais direitos

⁹⁸ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.76.

⁹⁹VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros Editores, 2006, p. 37.

¹⁰⁰ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas litúrgias; [...]; VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...]; XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens; [...]; XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; [...]; XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar; XXVIII - são assegurados, nos termos da lei: a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas; b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas; XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País; [...]; XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; [...].

no Código Civil, nas legislações especiais¹⁰¹, nas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, na CLT e em outros diplomas¹⁰².

Segundo entendimento de Leonardo Estevam de Assis Zanini¹⁰³ sobre a proteção aos direitos da personalidade:

[...] os direitos da personalidade estão garantidos pelo principio fundamental da dignidade da pessoa humana, bem como concretamente protegidos pela cláusula geral de tutela da pessoa humana, a qual permite ao operador do direito, em casos de interesse existencial não tutelado pelo método casuístico, a proteção ao caso concreto, o que flexibiliza o direito vigente, fazendo com que não ocorra o envelhecimento precoce dos ordenamentos jurídicos.

Após as definições acerca do poder diretivo do empregador, o abuso de direito decorrente do exercício irregular deste poder, bem como os direitos fundamentais e direitos da personalidade, é necessário conceituar a honra, a imagem e a vida privada como direitos da personalidade.

3.2.1 Honra

Não se deve entender honra de maneira estrita, pois, dessa forma, apenas se verificaria o bom nome, e a boa fama que aquela pessoa tem na sociedade, deve-se entender honra de forma mais ampla.

Consoante o escólio de Cristiano Chaves de Farias¹⁰⁴, “o direito à honra concerne ao prestígio social contra falsas imputações de fatos desabonadores que podem abalar a reputação do titular”.

Nas palavras de Aurelia María Romero Coloma¹⁰⁵:

Hay que partir de la base de que el honor es un derecho de la personalidad independiente del de la vida privada, no obstante frecuentes entrecruzamientos que se producen entre ellos. Todo ser humano tiene derecho a ser tratado de manera compatible con su dignidad, lo cual tiene una manifestación directa y clara en la estimación que siente por sí mismo y que espera de los demás.

¹⁰¹ Lei dos Transplantes - 9.434/97 e 10.211/2001, Lei dos Direitos Autorais – 9.610,98.

¹⁰² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.85.

¹⁰³ ZANINI, Leonardo Estevam de Assis. **Direitos da Personalidade: aspectos essenciais**. São Paulo: Saraiva, 2011, p.265.

¹⁰⁴ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD Nelson. **Direito Civil: Teoria Geral**. 9.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p.232.

¹⁰⁵ COLOMA, Aurelia María Romero. **Honor, intimidad e imagen de las personas famosas**. 1.ed. Madri: Civitas Ediciones, 2001, p.60-61.

Assim sendo, honra trata-se da dignidade da pessoa, a maneira como ela está se sentindo internamente, e como a sociedade a está considerando socialmente. Como se trata de espécie do direito da personalidade pode-se visualizar, a formação da honra pelo seu aspecto subjetivo e objetivo¹⁰⁶.

Como bem colocado por Cristiano Chaves de Farias¹⁰⁷, “a honra objetiva é o conceito externo, o que os outros pensam de uma pessoa; a honra subjetiva é a sua estima pessoal, o que ela pensa de si própria”.

O direito à honra no seu aspecto objetivo refere-se ao respeito à reputação, boa fama, a honorabilidade e a consideração que a pessoa possui nas suas relações sociais. A honra no seu aspecto subjetivo faz menção ao sentimento pessoal que cada um tem de si próprio em relação à sociedade, se traduz em um olhar para dentro de si¹⁰⁸.

Para ter uma visão de como a honra é importante, a Convenção Interamericana de Direitos Humanos prescreve no seu Artigo 11 – “Proteção da honra e da dignidade, §1º que: Toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade [...]”.

Para Dirley da Cunha Júnior¹⁰⁹, Aurelia María Romero Coloma¹¹⁰, Arion Sayão Romita¹¹¹, o bom nome da pessoa, sua boa fama e sua reputação são atributos que devem ser protegidos por estarem englobados pelo direito à honra.

A ofensa à honra objetiva tem sido acatada e vem se estabelecendo jurisprudencialmente no TST, quando se trata da honra nas relações trabalhistas, conforme se observa no seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO EM JUÍZO. A dispensa por justa causa, por si só, não é motivo jurídico suficiente que viabilize o pleito de indenização por danos morais, uma vez que está dentro dos limites legais do poder diretivo patronal a livre contratação e despedida de

¹⁰⁶ SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.95.

¹⁰⁷ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD Nelson. **Direito Civil: Teoria Geral**. 9.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p.233.

¹⁰⁸ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.131.

¹⁰⁹ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 5.ed. Salvador: JusPodivm, 2011, p.702.

¹¹⁰ COLOMA, Aurelia María Romero. **Honor, intimidad e imagen de las personas famosas**. 1.ed. Madri: Civitas Ediciones, 2001, p.61.

¹¹¹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.326.

trabalhadores, conforme o regime celetista. A avaliação judicial da dispensa em tais casos, regra geral, em princípio, enseja, como efeito jurídico próprio, o pagamento de todas as verbas resilitórias favoráveis, ou, se for o caso, a reintegração no emprego. Apenas se houver circunstância adicional grave que manifestamente afronte o patrimônio moral do trabalhador é que desponta a possibilidade de efeito jurídico suplr, consistente na indenização por dano moral. Essa a hipótese dos autos, em que o fato imputado ao obreiro - envolvimento em furto -, além dos desdobramentos daí decorrentes - boletim de ocorrência à autoridade policial, sindicância interna e repercussão do ocorrido no âmbito da empresa - geraram-lhe transtornos que afetaram seu patrimônio moral. Observe-se que, na esfera trabalhista, não houve prova de efetiva participação do Obreiro no desaparecimento de malotes com dinheiro. Registre-se que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem do ser humano são formadas por um complexo de fatores e dimensões físicos e psicológicos (autorrespeito, autoestima, sanidade física, sanidade psíquica, etc.), os quais compõem o largo universo do patrimônio moral do indivíduo que a ordem constitucional protege. As agressões dirigidas a esse complexo ou a qualquer de suas partes devem ser proporcionalmente reparadas, em conformidade com o Texto Máximo de 1988. Assim, considera-se que a conduta da Reclamada implicou danos à moral do Reclamante, sendo-lhe devida indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR 278400-33.2005.5.15.0129, 3ª T., Rel. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/06/2013).(destaques nossos)

Os tribunais do trabalho vêm aceitando e dando provimento aos pedidos relacionados a ofensa à honra objetiva¹¹², porém, quando se trata de ofensa à honra subjetiva, os tribunais consideram apenas motivo justificado para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

No ambiente de trabalho são inúmeras as possibilidades de ofensa à honra por parte do empregador, recentemente a 7ª turma do TST, no Recurso de Revista nº 755-28.2010.5.03.0143¹¹³, condenou o empregador a indenizar o empregado por realizar dentro da empresa um controle gestacional entre empregados do sexo feminino. A

¹¹² Exemplo de proteção à honra objetiva, pode-se constatar no seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho, cuja ementa segue. AGRADO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRECARIIDADE DAS INSTALAÇÕES PARA REFEIÇÃO. Agravo de instrumento a que se dá provimento, em razão de possível violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. II - RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRECARIIDADE DAS INSTALAÇÕES PARA REFEIÇÃO. A indenização por dano moral tem sido admitida não apenas em casos de ofensa à honra objetiva (que diz respeito à consideração perante terceiros), mas também de afronta à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral), a qual se presume. Portanto, o dano moral verifica-se in re ipsa (a coisa fala por si). No caso, inegável o constrangimento e a ofensa à dignidade do empregado que tem de se submeter, após um período de trabalho, a condições inadequadas para se alimentar, suportando, ainda, a humilhação do encarregado da reclamada. O empregador tem o dever de zelar pelo ambiente de trabalho e reduzir os riscos a ele inerentes, por meio de normas de higiene, saúde e segurança, direito garantido por norma de ordem pública (art. 7º, XXII, da Constituição Federal). Assim, conclui-se pela conduta ilícita da reclamada, que atenta contra a dignidade da pessoa do trabalhador, porquanto não providenciou local apropriado para as refeições, o que configura dano moral. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - ARR: 128368201050511 1283-68.2010.5.05.0511, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 16/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013)

¹¹³ TST – RR 755-28.2010.5.03.0143, 7ª turma, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 19/09/2014.

condenação teve como fundamentação ofensa à dignidade e intimidade do empregado, uma evidente discriminação à condição feminina do empregado.

Nesse aspecto, a CLT nos artigos 373-A¹¹⁴ e 391¹¹⁵ já protegem as mulheres no mercado de trabalho, assim como, proíbe qualquer restrição decorrente de casamento ou de estado de gravidez.

Outro grande problema no sistema jurídico brasileiro é a divergência doutrinária a respeito da possibilidade, ou não, de revista do empregado, e até que ponto a revista ofende a sua honra.

Para Antonio Carlos Paula de Oliveira¹¹⁶:

[...] a revista pessoal tipifica um daqueles casos em que o empregado tem restringido um direito fundamental, no caso, a intimidade. Por conta disso, necessário se faz justificar que a revista deve ser defendida quando demonstrado o legítimo interesse empresarial e, ainda, quando esta for indispensável para o exercício desse interesse.

Na evolução da jurisprudência do TST houve a construção do entendimento de que o empregador pode realizar revistas em bolsas e sacolas portadas pelos empregados, desde que não haja discriminação na seleção de empregados para serem revistados e deve ocorrer em todos os empregados¹¹⁷, mas há doutrinadores que repudiam qualquer tipo de revista, indo de encontro a jurisprudência do TST.

¹¹⁴ Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder ao empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

¹¹⁵ Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

¹¹⁶ OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso**. São Paulo: LTr, 2011, p.122.

¹¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.74-78.

Importante deixar claro que o art. 373-A, VI da CLT veda expressamente a revista íntima nos empregados do sexo feminino, mas a jurisprudência entende tratar-se de qualquer empregado, decorrente da equiparação entre homens e mulheres realizada pela Constituição Federal.

Luciano Martinez¹¹⁸ entende não ser possível a realização de revista:

Tal comportamento é absolutamente aviltante à dignidade do trabalhador, sendo, por isso, considerado abusivo. Para evitar que o trabalhador sofra o constrangimento de ver-se obrigado a abrir sua bolsa, é recomendável que o empregador posicione fora de sua área de produção os vestiários e armários onde os empregados possam guardar seus pertences e, assim, livremente entrar e sair do espaço produtivo.

Para Alexandre Agra Belmonte¹¹⁹, “Deve o empregador procurar outros meios, não invasivos ou humilhantes, de revista, capazes de não causar constrangimento”.

Há também a questão da utilização de câmeras no ambiente de trabalho, o empregador pode utilizar para o controle da atividade produtiva, para a segurança, sendo atitudes permitidas desde que as gravações permaneçam dentro da empresa e não sejam divulgadas, ressalvando que, dentro de ambientes reservados como banheiros, não há a possibilidade de monitoramento. Importante frisar que o empregado deve ser informado previamente que aquele ambiente esta sendo monitorado por câmeras¹²⁰.

Alice Monteiro de Barros¹²¹ explica com propriedade que:

Não basta a tutela genérica da propriedade, devendo existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista; é mister que haja, na empresa, bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial.

Dessa forma a honra se traduz na dignidade do sujeito dentro da sociedade, na forma como terceiros respeitam e consideram a personalidade do sujeito. Neste sentido a honra tanto se traduz na autoestima do sujeito como no modo que ele é visto e considerado na sociedade.

¹¹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.228.

¹¹⁹BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013, p.177.

¹²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.83-87.

¹²¹ *Ibidem*, p.76.

3.2.2 Imagem

O direito à imagem representa um elemento da identidade pessoal do sujeito, devendo ser tutelado em qualquer situação. Segundo Dirley da Cunha Júnior¹²², “Imagem é a representação de alguma coisa ou pessoa pelo desenho, pintura, fotografia ou outro meio de caracterização de seus atributos físicos”, mesmo com o domínio do ambiente de trabalho por parte do empregador, não pode haver violação ao direito de imagem do empregado, a mera subordinação não presume a renúncia ao direito de imagem, pois está garantido constitucionalmente, tratando-se de direito fundamental, autônomo, e por assim ser, irrenunciável.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 confere proteção especial à imagem no art. 5º, incisos V e X:

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

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

[...]

O direito de imagem possui um conteúdo moral por se tratar de um direito da personalidade e um conteúdo patrimonial onde se torna necessária a autorização da pessoa para que a sua imagem seja utilizada, caso não haja autorização e seja utilizada a imagem indevidamente, poderá gerar uma indenização por dano moral¹²³.

Conforme Cristiano Chaves de Farias¹²⁴:

[...] a imagem corresponde à exteriorização da personalidade, englobando, a um só tempo, a reprodução fisionômica do titular e as sensações, bem

¹²² CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 5.ed. Salvador: JusPodivm, 2011, p.702.

¹²³ SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.109.

¹²⁴ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD Nelson. **Direito Civil: Teoria Geral**. 9.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p.212.

assim como as características comportamentais que o tornam particular destacado nas relações sociais.

O empregador durante a relação de trabalho tem o dever de proteger a imagem do empregado, sendo vedado utilizá-la sem a autorização do empregado no intuito de obter tão somente vantagem econômica, assim como, denegrir de alguma forma a imagem do empregado.

Anderson Schreiber¹²⁵ explica que deve haver autorização para a utilização da imagem:

[...] a tutela do direito de imagem independe de lesão a honra. Quem veicula a imagem alheia, sem autorização, pode até fazê-lo de modo elogioso ou com intenção de prestigiar o retratado. Nada disso afaste a prerrogativa que cada pessoa detém de impedir a divulgação de sua própria imagem, como manifestação exterior de sua personalidade. [...]

Para que o empregador possa utilizar a imagem do empregado para fins comerciais é necessário o seu consentimento expresso, pois imagem é um direito inerente ao empregado, não estando inserida no contrato de trabalho.

Manoel Jorge e Silva Neto¹²⁶ com propriedade ensina que:

Se não houve, por parte dos empregados, previa anuência quanto à divulgação de sua imagem, torna-se perfeitamente cabível o pleito reparatório mediante ação civil coletiva, conduzido não a outro órgão jurisdicional, mas à Justiça do Trabalho, em virtude de o fato gerador da incidência originária do pedido estar atrelado a relação contratual de trabalho.

Neste aspecto, cumpre destacar a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

EMENTA DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DA IMAGEM DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A utilização da imagem do empregado pelo empregador não pode ser subentendida como decorrente do contrato de trabalho, que não produz efeitos tão amplos, pena de gerar locupletamento ilícito; o uso da imagem pode ser ajustado, mas não deflui originariamente do contrato laboral; de maneira que frágil falar-se, na hipótese, de anuência presumida. Indenização devida. (TRT-15 - RO: 273820125150060 SP 095763/2012-PATR, Relator: FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI, Data de Publicação: 30/11/2012).

Assim, por ser o direito de imagem irrenunciável, o contrato de trabalho não permite ao empregador a possibilidade de exploração da imagem do empregado sem a sua expressa autorização. Uma vez dada à autorização, o empregador pode utilizar a imagem do empregado para a finalidade especificamente autorizada.

¹²⁵ SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.107.

¹²⁶ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Proteção Constitucional dos Interesses Trabalhistas**: difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2001, p.123.

Algumas empresas obrigam seus empregados a utilizarem uniformes estampados com a logomarca de produtos ou empresas parceiras do empregador e esses uniformes devem ser utilizados durante toda a prestação do serviço. Os tribunais já vêm se manifestando no sentido de que a utilização desses uniformes sem a autorização do empregado viola o direito de imagem do empregado.

Neste sentido, deliberou o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - DANO À IMAGEM - O fornecimento de camisetas com a logomarca de produtos dos fornecedores da empregadora, para serem usadas em serviço, configura uso indevido da imagem do empregado, um dos direitos da personalidade cuja proteção possui status constitucional (artigo 5.º, V e X).(TRT-3 - RO: 01446201210903002 0001446-76.2012.5.03.0109, Relator: Paulo Roberto de Castro, Setima Turma, Data de Publicação: 26/08/2014 25/08/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 301. Boletim: Não.)

O Tribunal Superior do Trabalho manifestou o mesmo entendimento:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UNIFORME COM PROPAGANDAS COMERCIAIS. USO INDEVIDO DA IMAGEM. ABUSO DE PODER CONFIGURADO. O art. 5º, V, da Constituição Federal, expressamente indica ser passível de indenização dano material, moral ou à imagem. O inciso X do mesmo dispositivo constitucional preceitua a inviolabilidade da imagem, assegurando o direito à reparação. A utilização da imagem do reclamante, mediante a utilização de uniforme com logotipos de empresas fornecedoras e de produtos comercializados pela reclamada, sem autorização expressa do empregado, e sem que este possa recusar a vestimenta, configura o abuso do empregador que dispõe da imagem de seus empregados, gratuita e indiscriminadamente, configurando o ato ilícito e conseqüente dano, passível de indenização. Neste sentido precedente da SBDI-1 desta Corte (E-RR-40540-81.2006.5.01.0049, DEJT 26/04/2013). Ressalva do Relator. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 14/05/2014, 6ª Turma)

Há casos onde o uso da imagem é inerente ao exercício da profissão como os artistas, os atletas profissionais, nestas hipóteses, não há necessidade de autorização do uso da imagem, mas deve haver a devida remuneração para a sua utilização.

Portanto, o empregador que utilizar a imagem do empregado de forma indevida, no intuito de obter lucro, estará sujeito a indenizar o empregado em decorrência de abuso de direito¹²⁷. Vale registrar que essas decisões dos tribunais demonstram a tutela do judiciário aos direitos da personalidade dos empregados, mas precisamente à imagem.

¹²⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.126.

3.2.3 Vida privada

Assim como o direito à imagem deriva dos direitos da personalidade, o direito à vida privada também deriva dos direitos da personalidade, podendo ser disponível pelo sujeito no exercício de sua autonomia privada da vontade. Do mesmo modo, perfilha Antonio Carlos Paula de Oliveira¹²⁸ que, “o uso dos direitos de personalidade pode ser objeto de disponibilidade para a realização de determinado negócio jurídico”.

Importante deixar claro que vida privada e intimidade não são sinônimos. O direito à intimidade, assim como, o direito à vida privada são direitos da personalidade, entretanto, a vida privada é mais ampla que a intimidade.

Alexandre Agra Belmonte¹²⁹ se manifestando sobre o direito à intimidade, aduz:

Intimidade corresponde à esfera mais íntima, particular, reservada do ser humano; ao “próprio eu” ou vida interior ou psicológica de cada indivíduo. A proteção da intimidade visa assegurar ao indivíduo o isolamento de uma parcela da personalidade reservada contra a indiscrição alheia. Diz respeito ao modo de ser da pessoa, à sua identidade, convicções, crenças, sexualidade e segredos; [...]

Desta forma entende-se que o direito a intimidade representa a parte mais reservada da vida privada do indivíduo, e que muitas vezes nem os mais próximos ao indivíduo compartilham desse conhecimento¹³⁰.

Para entender o direito a vida privada faz-se necessária a explicação de Rúbia Zanotelli Alvarenga:

O direito à privacidade, enquanto direito da personalidade, visa a resguardar a pessoa natural de interferências externas que possam ser levadas ao espaço público por meio da revelação de fatos sobre a sua intimidade. Logo, estão compreendidos nele todos aqueles comportamentos e acontecimentos que a pessoa natural deseja que não se torne públicos.

Pode-se concluir, que o direito a vida privada tem uma dimensão maior do que o direito a intimidade. Pelo que se pode constatar, o empregador não pode interferir

¹²⁸OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso**. São Paulo: LTr, 2011, p.90.

¹²⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013, p.175.

¹³⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.115-116.

nas amizades do empregado, na preferência sexual, nos relacionamentos íntimos, para que não haja invasão à sua privacidade.¹³¹

Arion Sayão Romita¹³² entende que:

A intimidade é um direito da personalidade do indivíduo e, portanto, direito do trabalhador no âmbito da relação de emprego. Proteger a vida privada significa assegurar proteção a certos aspectos da vida íntima da pessoa, que tem o direito de resguardá-los da intromissão de terceiros. Trata-se de um direito negativo, no sentido de excluir do conhecimento de outrem aquilo que só à própria pessoa diz respeito.[...]

A vida privada faz parte do direito à integridade moral da pessoa, desta forma, o sujeito detém o poder de proteger seus interesses extrapatrimoniais, no intuito de preservar a sua vida pessoal. Consoante Vólia Bomfim Cassar¹³³: “Demitir um empregado é direito potestativo do empregador. Todavia, se ao demitir o empregador declarar que o motivo é em razão da opção sexual do empregado, fato que descobriu dias antes, a despedida será abusiva, por discriminatória”, uma vez que se relaciona a fatos da vida privada do trabalhador, sem qualquer relação com o trabalho.

Há jurisprudência com relação à discriminação por orientação sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

DANO MORAL. SUPOSTA OPÇÃO SEXUAL. DISCRIMINAÇÃO. DISPENSA INDIRETA. ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA. CABIMENTO. Enseja indenização por dano moral, de responsabilidade da empresa, atos reiterados de chefe que, no ambiente de trabalho, ridiculariza subordinado, chamando pejorativamente de "gay" e "veado", por suposta opção sexual. Aliás, é odiosa a discriminação por orientação sexual, mormente no local de labor. O tratamento dispensado com requintes de discriminação, humilhação e desprezo a pessoa. (TRT-15 - RO: 16097 SP 016097/2006, Relator: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI, Data de Publicação: 07/04/2006)

Um dos grandes questionamentos do judiciário brasileiro é acerca da possibilidade do empregador monitorar todos os e-mails no ambiente de trabalho, pois neste ponto há uma omissão na legislação trabalhista¹³⁴.

Neste sentido Alice Monteiro de Barros¹³⁵ adverte que:

¹³¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.118.

¹³² ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.318.

¹³³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011, p.940.

¹³⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Op.cit.*, p.301.

¹³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.25.

[...] não é o fato de o empregado subordinar-se ao empregador ou deter este último o poder diretivo que irá justificar a tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria uma degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

De um lado, o empregador entende que pode existir o monitoramento dos e-mails no ambiente de trabalho por ser dele o servidor de e-mails corporativo e a propriedade do computador, e do outro lado está o empregado com a possibilidade de ter uma violação ao seu direito à intimidade¹³⁶.

De acordo com Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹³⁷:

Assim, havendo controvérsia entre os direitos fundamentais à intimidade e à privacidade do empregado com os direitos de propriedade e de livre iniciativa do empregador, deve o interprete aplicador do Direito do Trabalho invocar o princípio da ponderação como critério solucionador entre os direitos em choque.

De modo que, se o empregado estiver utilizando o e-mail particular através do computador da empresa, o empregador não pode realizar o controle do conteúdo das mensagens. O que o empregador pode fazer, é realizar um controle meramente formal na utilização do e-mail particular do empregado através do computador da empresa¹³⁸.

Sergio Pinto Martins¹³⁹ entende que:

O empregador poderá verificar a utilização de e-mails, visando constatar se o computador não está sendo usado, no horário de serviço, para fins pessoais do empregado, ainda mais quando há proibição expressa para uso pessoal do equipamento.

Por outro lado, o empregador pode realizar o controle do e-mail corporativo do empregado, já que o mesmo é disponibilizado pela empresa para que o empregado possa desempenhar o trabalho para o qual foi contratado¹⁴⁰.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região manifestou o seguinte entendimento:

TRT-PR-12-09-2008 "E-MAIL" CORPORATIVO. RASTREAMENTO PELA EMPRESA. INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL. Evidente que o empregado, ao receber uma caixa de "e-mail" de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, podendo o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no

¹³⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013, p.90.

¹³⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.304.

¹³⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. *Op.cit.*, p.91.

¹³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.199.

¹⁴⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Op.cit.*, p.305.

ambiente de trabalho, sem que tal situação configure dano moral ao empregado.(TRT-9 150220061909 PR 1502-2006-1-9-0-9, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 12/09/2008)

O empregado, mesmo antes de formalizar o seu contrato de trabalho, pode sofrer invasão a sua intimidade. Na fase de seleção, alguns empregadores realizam investigações da vida privada do empregado, consultas a órgãos de proteção do crédito, e muitas vezes ao encontrar apontamentos nessas buscas prefere não contratar o empregado, o que não deveria ocorrer, pois muitas vezes o empregado esta nessa situação justamente pelo fato de estar desempregado. Caso o empregado demonstre que a sua não contratação ocorreu devido a esse parâmetro, o empregador pode ser compelido a indenizar o empregado por essa atitude discriminatória.

Destarte, não pode o empregador questionar o empregado a respeito de sua religião, de sua preferência sexual, não pode solicitar que as empregadas realizem exames de gravidez antes da contratação para não ter que arcar futuramente com os encargos advindos dessa condição. Essas atitudes do empregador acarretam violação a vida privada do empregado.

Para Alice Monteiro de Barros¹⁴¹:

Uma das medidas propostas pelo Brasil para promover o respeito à privacidade do empregado e que merece destaque é o *habeas data* destinado a assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público.

Diante do exposto faz-se necessário buscar uma solução para que se possam garantir os direitos dos empregadores e dos empregados, principalmente pela omissão da legislação ordinária trabalhista para a solução desses conflitos.

¹⁴¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.180.

4 LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR ANTE À HONRA, À IMAGEM E À VIDA PRIVADA DO EMPREGADO

Ao longo do trabalho foram abordados conceitos e entendimentos sobre empregado e empregador, a origem e a forma de utilização do poder diretivo no ambiente de trabalho, bem como o direito da personalidade do empregado, mais precisamente a imagem, honra e vida privada. Como explica Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹⁴²: “São diversos os limites que despontam perante o poder empregatício, todos convergindo na direção de assegurar certo nível de dignidade, de garantias e de direitos ao trabalhador”.

Neste capítulo, será demonstrada as limitações impostas pela Constituição Federal, pelos Direitos Fundamentais, Princípios e pela CLT na forma de utilização do poder de controle do empregador, de modo a preservar os direitos da personalidade do empregado.

4.1 LIMITES IMPOSTOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 AO PODER DIRETIVO

A Constituição Federal de 1988 tem, entre seus fundamentos, a cidadania e a dignidade da pessoa humana, podendo-se perceber logo no início do texto o elenco dos direitos e garantias fundamentais, diferentemente das constituições anteriores em que os direitos fundamentais eram dispostos depois da organização do Estado e não tinham tanta relevância.

O art. 7º da Constituição Federal trata dos direitos individuais do empregado, e especificamente no inciso XXII pode-se verificar a proteção ao meio ambiente do trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;;

¹⁴² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.65.

[...]

O empregador tem o dever de proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, assim como respeitar a sua dignidade de maneira a propiciar que a execução de seu trabalho seja realizada de forma digna.

Conforme o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

DANO MORAL. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. O direito à saúde e à segurança do trabalho está relacionado entre os direitos de solidariedade. O direito ao meio ambiente de trabalho saudável também é um dos direitos fundamentais do trabalhador. A submissão a local de trabalho que não atenda às mais elementares regras de higiene impõe a compensação, por danos morais, pela situação degradante do trabalhador. (TRT-1 - RO: 5868320115010071 RJ , Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 28/11/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 2013-01-22)

Desta forma o empregador que não garantir um ambiente de trabalho seguro para o empregado poderá ser compelido a ter que indenizar o empregado por danos morais.

No art. 1º, inciso III da Constituição Federal verifica-se a proteção da dignidade da pessoa humana:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Logo no seu início, verifica-se proteção à condição de dignidade da pessoa humana, o que constitui um pilar essencial dos direitos da personalidade, pois não há o que se falar em direitos da personalidade sem falar da condição de dignidade¹⁴³.

Na mesma linha de pensamento, o Tribunal Regional da 3ª Região assegura à proteção a dignidade da pessoa humana:

ASSÉDIO MORAL. HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A responsabilidade por danos morais decorre da proteção a direito da personalidade, inerente, pois, a toda pessoa humana. Trata-se de aspecto de ordem interna do ser humano, cuja violação é capaz de afetar seu estado psicológico, seja pela dor, sentimento de humilhação ou qualquer outro constrangimento capaz de repercutir na esfera da sua honra subjetiva ou objetiva. A perseguição promovida por superior do empregado é incompatível não só com a valorização do trabalho como com a promoção dos altos valores da dignidade da pessoa humana, princípios exaltados na Carta Magna. (TRT-3 - RO: 00576201314703005 0000576-

¹⁴³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.397-398.

77.2013.5.03.0147, Relator: Convocada Rosemary de O.Pires, Sexta Turma, Data de Publicação: 11/11/2013 08/11/2013. DEJT. Página 246. Boletim: Não.)

O art. 5º, incisos III e X da Constituição Federal do Brasil protegem claramente a integridade física da pessoa humana e a intimidade.

Ao analisar-se o *caput* deste artigo observa-se uma proteção ao direito à intimidade, assim como, no inciso III há uma proteção à intimidade da pessoa humana, desta forma, verifica-se que os direitos da personalidade do empregado estão protegidos constitucionalmente por estarem explicitamente elencados na Constituição Federal de 1988¹⁴⁴.

O texto constitucional assegura no art. 5º, inciso V, indenização por dano a imagem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

A Constituição Federal impõe para o Estado o dever de proteger o empregado que se submeta a essas condições de trabalho, assim como penalizar o seu empregador pela não observância das garantias e direitos estabelecidos na Constituição Federal.

Além da Constituição há também a proteção aos direitos da personalidade no Código Civil de 2002, o qual possui um capítulo específico para tratar da proteção de tais direitos, mais precisamente do art. 11 ao 21. Tais proteções foram decorrentes da necessidade de reconhecimento dos valores da pessoa humana trazidos pela Constituição de 1988¹⁴⁵.

Como já dito anteriormente, os direitos da personalidade possuem algumas características como a sua irrenunciabilidade e intransmissibilidade, o art. 11¹⁴⁶ do Código Civil vem justamente para reforçar ainda mais essas características.

O art. 20 do Código Civil dispõe sobre o direito de imagem:

¹⁴⁴ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Proteção Constitucional dos Interesses Trabalhistas**: difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2001, p.111.

¹⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.33.

¹⁴⁶ Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Desta forma o empregador não pode utilizar da imagem do empregado sem o seu consentimento, e caso venha a utilizar-se da imagem do empregado sem o seu consentimento, pode incorrer em sanções consoante o art. 12¹⁴⁷ do referido diploma legal e o art. 5º, X, da Constituição Federal.

No âmbito internacional, vale destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a qual estabelece no seu art. 12 que: “Ninguém deverá ser submetido a interferências arbitrárias na sua vida privada, família, domicílio ou correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques todas as pessoas têm o direito à proteção da lei.” Percebe-se claramente a proteção à vida privada da pessoa humana.

Da mesma forma o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966 protege a vida privada no seu art. 17:

Art. 17.

1. Ninguém poderá ser objetivo de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais às suas honra e reputação.
2. Toda pessoa terá direito à proteção da lei contra essas ingerências ou ofensas.

Desta forma, pode-se observar que a Constituição Federal de 1988, o Código Civil de 2002, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966 trazem uma proteção aos direitos da personalidade da pessoa humana, os quais devem ser observados no decorrer da relação de emprego.

¹⁴⁷Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

4.2 LIMITES IMPOSTOS PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO PODER DIRETIVO

Os direitos fundamentais, como já visto, são os direitos da pessoa humana reconhecidos e positivados no texto constitucional. O direito a partir de um enfoque subjetivo constitui-se em um poder garantido juridicamente à pessoa, para que possa exigir condutas, com o objetivo de preservar suas garantias constitucionais¹⁴⁸.

Como bem expressa Arion Sayão Romita¹⁴⁹:

[...] pode-se definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos.

Os direitos fundamentais são indisponíveis, desta forma, não podem ser negociados, renunciados, pois se tratam de direitos absolutamente irrenunciáveis. A Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º¹⁵⁰, §1 e §2, demonstra a importância dos direitos fundamentais, no momento em que institui aplicação imediata e não excluem os outros decorrentes dos princípios e do regime adotado pela Constituição, inclusive os derivados de tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte¹⁵¹.

Sendo este também o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

Direitos humanos do trabalhador. Prevalência sobre o princípio da legalidade previsto no art. 37, II, Constituição Federal, aplicado ao Estado. Os direitos humanos enunciados em tratados internacionais possuem natureza de norma constitucional, na esteira do art. 5º, § 2º., Constituição Federal. Ao lado dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho, insculpidos no art. 1º., Constituição Federal, visam salvaguardar os direitos do ser humano e não as prerrog

¹⁴⁸ SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos Fundamentais**: conteúdo essencial, restrição e eficácia. 2.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010, p.27-28.

¹⁴⁹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.53.

¹⁵⁰ Art. 5º. § 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. § 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.[...].

¹⁵¹ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013, p.27.

(TRT-15 - RECURSO "EX OFFICIO": 8046 SP 008046/2002, Relator: LUCIANE STOREL DA SILVA, Data de Publicação: 04/07/2002)

Entende-se, então, que o direito a não discriminação, liberdade ideológica, proteção contra a despedida injustificada, os direitos da personalidade, os quais englobam a honra, intimidade e o direito de imagem do empregado, como sendo todos pertencentes ao rol dos direitos fundamentais dos empregados¹⁵².

Arion Sayão Romita¹⁵³ entende que os direitos fundamentais estão positivados no ordenamento brasileiro, em razão da dignidade da pessoa humana. Do mesmo modo que afirma não se tratar de princípios e sim de direitos fundamentais, os quais devem ser observados em todo o curso da relação de emprego, podendo desta forma chegar à justiça social na relação de emprego.

O art. 5º da Constituição Federal traz uma série de direitos fundamentais aplicáveis as relações de trabalho e que trazem uma limitação ao poder diretivo do empregador, como já explicitado.

Com a consolidação da eficácia horizontal no ordenamento jurídico brasileiro, os direitos fundamentais passaram a ter uma maior efetivação no âmbito das relações de trabalho de forma direta e imediata.

Consoante ensina Alexandre Agra Belmonte¹⁵⁴:

Os direitos fundamentais são tão importantes que a Constituição de 1988 os prioriza em relação à organização do Estado, lhes dá aplicabilidade imediata (art. 5º, § 1º) e não exclui a verificação de outros “decorrentes do regime e dos princípios” adotados pela Carta Magna ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, § 2º), entre eles, as Convenções ratificadas da Organização Internacional do Trabalho.

Nas relações de trabalho, a mais grave de todas as violações é com relação à dignidade do empregado, o que justifica ainda mais a incidência dos direitos fundamentais, principalmente quando se encontra associada à prática de trabalho escravo.

O problema é que não há na Carta Magna expressamente uma proibição ao trabalho escravo, mas conforme já visto, o art. 5º, § 2 da Constituição Federal de 1988 traz a

¹⁵² SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.14.

¹⁵³ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.467.

¹⁵⁴ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013, p.27.

possibilidade de haver direitos humanos derivados de tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Em 1930, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 29 que trata sobre a abolição do trabalho forçado, tendo o Brasil em 1957 a ratificado¹⁵⁵.

Desta forma, entende-se que o Brasil possui dispositivos que devem ser utilizados para combater o trabalho escravo, principalmente por ser membro da Organização Internacional do Trabalho. Outra prova de que o Brasil possui normas de combate ao trabalho escravo se encontra no Código Penal em seu art. 149¹⁵⁶.

Com relação à vida privada, a honra e a imagem das pessoas, a Constituição Federal de 1988 no seu art. 5º, X, traz de forma expressa a vedação à violação da vida privada.

Há jurisprudência nos tribunais do trabalho, em situações que o empregador não observa o limite do poder diretivo e acaba violando a honra do empregado, que determinam a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Nesse sentido entende o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TRT-PR-16-08 -2011. Imputação de crime de furto. Publicidade. Inocência do obreiro. Direito à rescisão indireta c/c indenização por danos morais. A acusação por crime de furto quando ocorre e é realizada de forma pública já se faz o bastante para a rescisão contratual, com a caracterização do dano moral e o direito à indenização correspondente, haja vista o constrangimento a que se submeteu o obreiro, bem como pela acusação que lhe foi imputada quando não é ele o culpado, atingindo indubitavelmente sua honra e dignidade própria, não tendo, assim, mais condições de laborar para o mesmo empregador que nele não deposita confiança. Não se pode olvidar que o ordenamento jurídico brasileiro consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (Constituição Federal, artigo 1º, inciso III). Da mesma forma, estabelece a Carta Magna, em seu artigo 5º, inciso X: X - "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação". Nada autoriza a violação da honra dos empregados, com o fito de resguardar o patrimônio do empregador. É certo que são todos valores constitucionalmente resguardados, mas há que imperar uma proporcionalidade na sua aplicação, nada justificando o tratamento dispensado em relação aos empregados, que ora são tratados como

¹⁵⁵ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.315.

¹⁵⁶ Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I - contra criança ou adolescente; II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

colaboradores, ora como criminosos. (TRT-9 12442008657906 PR 1244-2008-657-9-0-6, Relator: MÁRCIO DIONÍSIO GAPSKI, 2A. TURMA, Data de Publicação: 16/08/2011)

É importante também identificar dentre os direitos fundamentais presentes na Constituição Federal os direitos sociais dos trabalhadores, direitos específicos por serem atribuídos diretamente aos trabalhadores, tais direitos podem ser verificados nos arts. 7º, 8º¹⁵⁷, 9º¹⁵⁸, 10¹⁵⁹ e 11¹⁶⁰.

Dessa forma, fica evidente que os direitos fundamentais limitam o exercício do poder empregatício, assim como, devem ser levados em conta no momento das negociações coletivas para que não haja flexibilização das condições de trabalho e conseqüentemente lesão a direito fundamental.

4.3 LIMITES IMPOSTOS PELOS PRINCÍPIOS AO PODER DIRETIVO

Os princípios cumprem papel fundamental no ordenamento jurídico, compondo o direito ao lado das normas, as quais podem ser regras ou princípios. Normas regras são imposições, positivadas, que devem ser seguidas pela sociedade e as normas princípios que também estão positivadas, devem ser observadas na aplicação,

¹⁵⁷ Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

¹⁵⁸ Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

¹⁵⁹ Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

¹⁶⁰ Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

interpretação, integração e entendimento do sistema jurídico¹⁶¹. Como bem explica Mauricio Godinho Delgado¹⁶²: “[...] Assim, na ideia de norma (em sentido amplo) estariam abrangidas, pois, as noções de regra (ou norma, em sentido estrito) e de princípios jurídicos (e também a noção de institutos jurídicos, acrescentamos nós)”.

Existem princípios gerais do direito e princípios específicos de determinados ramos jurídicos. Ao analisar o direito do trabalho verifica-se a existência de vários princípios específicos que emanam uma proteção ao trabalhador e terminam por limitar o poder diretivo do empregador¹⁶³.

Como já visto, a Constituição Brasileira tem como fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana no seu art. 1º, III, sendo um dos objetivos do Estado¹⁶⁴. Nesta mesma direção Mauricio Godinho Delgado¹⁶⁵ entende que: “trata-se do princípio maior do Direito Constitucional contemporâneo, espreado-se, com grande intensidade, no que tange a valorização do trabalho”.

O princípio da dignidade da pessoa humana traz a ideia da pessoa humana como valor central da sociedade, ou seja, toda ordem jurídica e social gravitando em torno do ser humano. A Constituição Brasileira ao colocar em seu núcleo a dignidade da pessoa humana, fez com que toda a ordem jurídica fosse abrangida por este princípio, trazendo uma interpretação social em oposição a uma interpretação individual.

Pertinente trazer os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado¹⁶⁶ sobre o tema:

[...] a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. Conforme já dito, a dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de grave privação de instrumentos de afirmação social. [...] Na medida dessa afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego.

¹⁶¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 66.

¹⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2013, p.189.

¹⁶³ *Ibidem*, p.22-24.

¹⁶⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Op.cit.*, p. 69.

¹⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op.cit.*, p.38.

¹⁶⁶ *Ibidem*, p.41.

Dessa forma o empregador não pode agir de forma a abalar a dignidade do trabalho, pois estaria indo de encontro a um dos mais importantes princípios do ordenamento jurídico brasileiro.

Dentro desse contexto de dignidade da pessoa humana surge um dos primeiros princípios do direito do trabalho, o princípio da proteção. Esse princípio tenta equilibrar a relação de emprego devido à disparidade de forças entre empregador e empregado, sendo este o mais fraco da relação de emprego. Importante frisar que é em decorrência do princípio da proteção que se desdobram a maioria dos princípios do direito do trabalho¹⁶⁷.

O princípio da proteção vem para limitar o exercício do poder diretivo do empregador, que em razão de sua condição hierárquica na relação de trabalho pode vir a abusar desta prerrogativa. Cria-se então com o princípio da proteção, uma superioridade jurídica para o empregado, na tentativa de igualar sua condição à do empregador, já que o empregado encontra-se na condição de hipossuficiente¹⁶⁸. Consoante os ensinamentos de Luciano Martinez¹⁶⁹: “o princípio da proteção surge, então, para contrabalancear as relações materialmente desequilibradas”.

Pode-se observar a efetivação do princípio da proteção na decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TRT-PR-31-08-2012 INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT - CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO SEM TERMO ESTIPULADO - DURAÇÃO PELO PRAZO MÁXIMO PREVISTO. A fixação genérica e abstrata de um prazo máximo de três meses de duração para o contrato de trabalho temporário não permite um mínimo planejamento por parte do trabalhador, deixando este à mercê do empregador que, em tese, poderia demiti-lo a qualquer momento. Assim, diante do princípio da proteção do trabalhador, em não havendo a fixação de um termo final no contrato de trabalho temporário, mas apenas uma simples menção à vigência máxima de três meses de duração, impõe-se reconhecer que o contrato temporário foi celebrado pelo seu prazo máximo (três meses). Recurso Ordinário da Reclamada ao qual se nega provimento. (TRT-9 36112011594903 PR 3611-2011-594-9-0-3, Relator: ADAYDE SANTOS CECONE, 1A. TURMA, Data de Publicação: 31/08/2012)(destaque nossos)

Outro princípio que também restringe a autonomia da vontade privada é o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, onde o empregador não pode optar por cumprir ou não as normas trabalhistas. Por se tratar de normas cogentes, elas não podem ser afastadas pela manifestação de vontade das partes, o que acaba por

¹⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 142.

¹⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.72.

¹⁶⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.103.

representar uma limitação a autonomia da vontade entre empregado e empregador. Mauricio Godinho Delgado¹⁷⁰ também assevera: "[...] Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego".

Um princípio que está intimamente relacionado com o princípio da imperatividade das normas trabalhistas é o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, onde através dele o empregado não pode renunciar a seus direitos trabalhistas por sua simples manifestação de vontade, pois muitas vezes o empregado não visualiza o que seria o melhor para ele, por isso, a legislação vem e coloca um limite na autonomia da vontade do empregado para preservar as garantias fundamentais do empregado¹⁷¹.

O Tribunal Superior do Trabalho manifesta o mesmo entendimento:

RECURSO DE REVISTA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL PELA QUAL O EMPREGADO DÁ PLENA, GERAL E IRREVOGÁVEL QUITAÇÃO PELO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. INVALIDADE. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS. A transação capaz de autorizar a extinção do processo pressupõe acordo homologado em juízo (art. 831, parágrafo único, da CLT), entendimento já pacificado nesta Corte Superior Trabalhista pela Súmula 100, V, e pela OJ 132 da SBDI-2. Tratando-se de mera transação extrajudicial, como na hipótese, ainda que acarrete o pagamento de indenização adicional, não pode ser acolhida como quitação ampla e irrestrita, ex vi dos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Os referidos princípios vão além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto) e, para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia quer a transação que impliquem, objetivamente, prejuízos ao trabalhador (art. 468, CLT). Em suma: ajustes feitos no sentido de preconizar o despojamento de direitos assegurados por lei não produzem quaisquer efeitos, considerando-se também destituída de validade e eficácia a aquiescência manifestada pelo empregado nesse sentido, ainda que, objetivamente, não tenha havido vícios na manifestação volitiva. Nesse panorama, a quitação dada pelo empregado, em contrapartida à indenização adicional, não tem o alcance pretendido pela Reclamada (quitação plena e irrevogável). Na mesma linha, a Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do C. TST. Recurso de revista conhecido e provido.(TST - RR: 8830 8830/2002-900-02-00.8, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/10/2009, 6ª Turma,, Data de Publicação: 06/11/2009)(destaques nossos)

Como bem preceitua Mauricio Godinho Delgado¹⁷²:

Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de

¹⁷⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.199.

¹⁷¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 146.

¹⁷² *Idem*. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2013, p.85.

seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho.

Se não existissem estes princípios o empregador poderia acordar com o empregado uma jornada de trabalho maior da que determinada em lei, um período menor de intervalo entre a jornada de trabalho, o que acarretaria prejuízos ao empregado e benefícios para o empregador.

Outro princípio limitador do poder diretivo é o princípio da inalterabilidade contratual lesiva que não permite que haja modificação ou alteração do contrato de trabalho que acarrete prejuízos ao empregado, mesmo que essa inalterabilidade gere prejuízo para a empresa, protegendo dessa forma o empregado que é a parte hipossuficiente da relação de trabalho¹⁷³.

Uma das manifestações do princípio da proteção e limitação ao poder diretivo é o princípio da manutenção da condição mais benéfica, onde caso o empregado possua uma condição vantajosa na relação de emprego, não poderá ter essa condição suprimida pelo empregador, tendo como fundamento o direito adquirido do empregado.

Importante ressaltar a súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho, já citada, que determina em havendo mudança no regulamento interno da empresa que haja supressão de vantagem ou benefício do empregado, somente alcançam os novos empregados contratados posteriormente a mudança do regulamento¹⁷⁴.

No Direito do trabalho tem também o princípio da primazia da realidade sobre a forma, onde para o direito do trabalho não importa o que aparenta ser e sim o que realmente é a realidade, a prática concreta do que foi realizado na relação de trabalho, valendo muito mais os fatos do que qualquer documento apresentado, tratando-se de uma ferramenta essencial na busca da verdade real da relação trabalhista¹⁷⁵.

A esse respeito, pontifica Luciano Martinez¹⁷⁶:

[...] o empregado, como sujeito juridicamente mais fragilizado, é a vítima preferencial dos documentos que revelam coisa diversa daquilo que

¹⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.201.

¹⁷⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.106.

¹⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012, p.146.

¹⁷⁶ MARTINEZ, Luciano. *Op.cit.*, 2013, p.106.

efetivamente existiu. Há maus empregadores que, na tentativa de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas, engendam contratos de natureza assemelhada (como representação comercial, estágio ou cooperativa) e constroem falsas provas, inclusive de pagamento. Quando a realidade mascarada é efetivamente visualizada, tornam-se nulos de pleno direito, por força do art. 9º da CLT, todos os atos violadores da legislação laboral.

Além desses princípios específicos do direito do trabalho, há também importantes princípios gerais do direito que são aplicados ao direito do trabalho e trazem com eles diversos limites a atuação diretiva do empregador na relação de trabalho.

O princípio da inviolabilidade do direito à vida protege a vida da pessoa humana nos seus mais diferentes aspectos, o físico, o moral, a vida em si da pessoa humana e a intimidade do ser humano. Dessa forma, esse princípio traz uma limitação para que não haja violações a vida privada, a intimidade, a imagem, a dignidade, a honra da pessoa, dentre outros aspectos, o que termina por incorporar ao ordenamento trabalhista¹⁷⁷.

Através desse princípio o empregado tem garantido de que não vai ser vítima de tratamento desumano ou degradante por parte do empregador, assim como, deverá ter um ambiente de trabalho saudável e não ter a sua vida privada, intimidade e moral sendo violadas¹⁷⁸.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região coaduna do mesmo entendimento, conforme decisão:

DANO MORAL. ABUSO DE DIREITO PATRONAL. CONFIGURAÇÃO. Restou comprovado nos autos que a empregadora excedia seu poder diretivo, extrapolando os limites da razoabilidade, porquanto impunha condições inadequadas de pernoite em relação ao reclamante no exercício de suas atividades laborativas como motorista de entregas, criando-lhe situação vexatória e humilhante. A conduta da empregadora evidencia flagrante abuso de direito, caracterizador de ato ilícito ensejador do dever de reparar o dano moral causado ao trabalhador, restando violados ainda os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da propriedade, não se olvidando também da previsão constitucional no sentido de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (arts. 187, 927 e 944 do CC; arts. 1º, III e IV, 5º, III, V, X, XXII e XXIII e 170, caput, incisos II, III e VIII, CRFB/88).(TRT-3 - RO: 00877201203703002 0000877-97.2012.5.03.0037, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 19/12/2012 18/12/2012. DEJT. Página 223. Boletim: Não.)(destaques nossos)

¹⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2013, p.157-159.

¹⁷⁸ *Ibidem*, p.160-161.

Pelo princípio da não discriminação há a proteção contra diferenciações entre as pessoas na relação de trabalho, por razões que não são passíveis de diferenciação. Dessa maneira, não é possível que haja diferenciações quanto à cor, raça, sexo, idade, nacionalidade ou qualquer outro tipo de discriminação. Esse princípio também impede que o empregador venha a diferenciar os salários dos empregados do sexo masculino, feminino e dos portadores de deficiência que tenham as mesmas funções, dentre outros tipos de discriminação que possam ocorrer no ambiente laboral¹⁷⁹.

O princípio da vedação ao abuso de direito vem para coibir o excesso verificado na fruição de um direito ou prerrogativa, princípio este, que determina que as prerrogativas concedidas ao empregador sejam utilizadas de modo regular, respeitando outros deveres e obrigações existentes, por sua vez, o empregado também deve utilizar de suas garantias de forma equilibrada para que também não venha a incorrer em abuso de direito¹⁸⁰.

Por existirem princípios gerais do direito e os específicos do direito do trabalho, pode vir a ocorrer colisão entre eles, como não há hierarquia, é necessário analisar o caso concreto e adotar uma ponderação entre os princípios colididos.

Após o estudo de alguns importantes princípios gerais do direito e específicos do direito do trabalho, fica evidente o caráter limitante dos princípios ante o exercício do poder diretivo do empregador de forma a não violar a honra, imagem e vida privada do empregado.

4.4 LIMITES IMPOSTOS PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO AO PODER DIRETIVO

A Consolidação das Leis do Trabalho é a principal norma brasileira referente a direito do trabalho. A legislação trabalhista contemplou em seus artigos as regulamentações das relações de trabalho, de forma a proteger o empregado contra

¹⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2013, p.45.

¹⁸⁰ *Ibidem*, p.194.

o abuso de direito que possa existir por parte do empregador, trazendo desta maneira, limites ao exercício do poder diretivo do empregador.

O art. 5º¹⁸¹ da Consolidação das Leis do Trabalho visa proteger o empregado contra discriminação salarial em relação ao sexo do empregado, dessa forma, o empregador não pode valorar de forma diferente o mesmo trabalho realizado pelo homem ou pela mulher, estando em consonância com o art. 7º¹⁸², XXX da Constituição Federal. Essa norma impede que empregados que desempenham o mesmo trabalho venham a receber remuneração diferenciada em decorrência apenas do seu sexo¹⁸³.

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 9º dá eficácia ao princípio da imperatividade das normas trabalhistas, conforme visto, o empregador não pode transacionar com o empregado direitos garantidos por lei, sendo tais atos considerados juridicamente inexistentes. Como bem explica Luciano Martinez¹⁸⁴: “É inimaginável, portanto, que qualquer empregado (urbano, rural ou doméstico) renuncie direitos trabalhistas, tal qual o direito ao recebimento do salário mínimo, à fruição de férias ou a percepção do décimo terceiro salário”.

Há importante proteção jurídica ao empregado no art. 10 cominado com o art. 448 da CLT, ambos trazem uma proteção aos direitos e garantias do empregado em caso de mudança da estrutura jurídica do empregador, desse modo o contrato de trabalho do empregado permanece inalterado¹⁸⁵.

Essa norma protege as garantias do empregado conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região:

SUCESSÃO DE EMPRESAS. PRESENÇA DOS REQUISITOS EXIGIDOS À SUA CARACTERIZAÇÃO. A teoria moderna admite a transferência significativa do estabelecimento como suficiente para caracterizar a sucessão de empresas, entendendo-se como objeto da aludida transferência não apenas o espaço físico, mas, principalmente, o fundo de comércio, ou seja, para caracterizar a sucessão de empresas é necessário ocorrer a transferência da unidade econômico-jurídica ou propriedade patrimonial, também chamada de fundo de comércio, de uma empresa para outra. Caracterizada a sucessão de empregadores, a responsabilidade

¹⁸¹ Art. 5º . A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

¹⁸² Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;[...].

¹⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012, p.901-902.

¹⁸⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.109.

¹⁸⁵ *Ibidem*, p.234.

quanto a débitos e obrigações trabalhistas, inclusive o passivo, recai sobre o sucessor, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, em face do princípio da despersonalização da pessoa jurídica, tornando-se irrelevante o fato de o trabalhador jamais haver prestado serviços à sucessora. No caso concreto, as provas existentes nos autos do processo comprovaram que, apesar de a Executada ainda existir juridicamente, pois sua razão social ainda encontra-se ativa, na verdade ela não existe mais fisicamente, pois deixou de atuar no mercado em razão de seu fundo de comércio ter sido vendido para a empresa Carglass, que abriu duas filias nos locais onde antes funcionavam sua matriz e filial, e, além disso, a empresa adquirente ainda contratou os empregados da Executada para prestação de serviços no mesmo ramo de atividade, fatos estes que corroboram a conclusão de que também adquiriu a carteira de clientes da Executada. Portanto, foram preenchidos os requisitos exigidos à caracterização da sucessão empresarial entre a Executada e a empresa adquirente do seu fundo de comércio. (TRT-23 - AP: 198200700123007 MT 00198.2007.001.23.00-7, Relator: JUIZ CONVOCADO NICANOR FÁVERO, Data de Julgamento: 31/01/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 02/02/2012) (destaque nossos)

O art. 58¹⁸⁶, *caput* da CLT traz expressamente a vedação a jornadas de trabalho exaustivas realizadas pelo empregado, o empregador não pode exigir que o empregado trabalhe mais horas do que as determinadas em lei, havendo expressa vedação a realização de jornadas de trabalhos excessivas. Bem como no art. 71¹⁸⁷ há determinação de intervalo mínimo intrajornadas de trabalho, os quais não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordo entre empregado e empregador por se tratar de segurança e saúde no trabalho¹⁸⁸.

¹⁸⁶ Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite

¹⁸⁷ Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. § 5º Os intervalos expressos no *caput* e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

¹⁸⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.366.

A CLT em seus arts. 117¹⁸⁹ e 118¹⁹⁰ faz com que o empregador observe a remuneração do empregado de modo a evitar que o salário seja inferior ao mínimo, o que não é permitido em hipótese alguma, mesmo que seja através de negociação coletiva, é assegurado ao trabalhador receber o mínimo legal a título de remuneração consoante com o art. 7º¹⁹¹, VI da Constituição Federal¹⁹².

O art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, como já visto, visa coibir discriminações contra as mulheres no ambiente de trabalho, no seu inciso VI veda expressamente a possibilidade de revista íntima nas funcionárias do sexo feminino, o que garante que não haja violação a dignidade humana, a honra, a intimidade, a privacidade e a imagem do empregado, tratando-se de mais um limite ao poder diretivo do empregado¹⁹³. Alice Monteiro de Barros¹⁹⁴ entende que este artigo: “demonstra uma preocupação em tutelar a integridade física do empregado no local de trabalho, permanecendo em um plano secundário a esfera privada do empregado, no seio da relação de emprego”.

Outro limite ao abuso de direito do empregador é a vedação existente no art. 444 da CLT, onde o empregado não pode dispor livremente das condições da celebração do contrato de trabalho, determinando que as condições só sejam válidas se não se contraporem as normas de proteção ao trabalho.

Na mesma linha, o *caput* do art. 468 veda a possibilidade de renúncia aos direitos do trabalho, pois não há possibilidade de renúncia aos direitos trabalhistas que acarretem prejuízo ao empregado, somente pode haver alteração para que o empregado tenha vantagens, positivando então o princípio da condição mais favorável ao empregado¹⁹⁵.

¹⁸⁹ Art. 117. Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

¹⁹⁰ Art. 118. O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

¹⁹¹ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;[...].

¹⁹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.260.

¹⁹³ OLIVEIRA, Antônio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado**: exercício – limite – abuso. São Paulo: LTr, 2011, p.121-122.

¹⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.39.

¹⁹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.109.

O art. 483¹⁹⁶, alínea e, da CLT garante ao empregado a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, caso o empregador pratique ato que ofenda a honra e boa fama não só do empregado, mas de qualquer membro de sua família¹⁹⁷.

Alice Monteiro de Barros¹⁹⁸ explica que:

Logo, não só os crimes contra a honra (calúnia, injúria ou difamação), mas outros comportamentos capazes de magoar o empregado na sua dignidade pessoal serão tidos como atentatórios à honra, enquanto a ofensa à boa fama implica expor o trabalhador ao desprezo de outrem.

Após analisar alguns artigos da CLT torna-se evidente que o legislador inseriu dentro do sistema jurídico do trabalho, normas que visam a proteção do empregado ante a utilização de forma excessiva do poder diretivo por parte do empregador.

¹⁹⁶ Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:[...]; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;[...]

¹⁹⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013, p.87-88.

¹⁹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.39.

5 CONCLUSÃO

O empregador, na busca de seus objetivos empresariais, tem a necessidade de contratar empregados e desse vínculo empregatício nasce a subordinação do empregado em relação ao empregador, da mesma forma que surge o poder diretivo. O poder diretivo dá ao empregador o direito de controlar, fiscalizar e organizar sua atividade, sendo uma prerrogativa conferida por lei, pois é seu o risco da atividade econômica.

A Constituição Federal garante aos empregados, considerados hipossuficientes, todos os direitos fundamentais, dentre eles os direitos da personalidade, como o direito à honra, à imagem e à vida privada, tendo como pilar essencial o princípio da dignidade da pessoa humana.

O que ocorre é que de um lado tem-se o poder diretivo do empregador e do outro lado os direitos da personalidade do empregado, o que acaba por gerar uma colisão de direitos. O poder diretivo do empregador não é um poder absoluto, pois deve sofrer limitações ante os direitos da personalidade dos empregados, limitações estas que são trazidas pelo próprio ordenamento jurídico que confere tais poderes.

Dessa forma, o empregador deve utilizar da prerrogativa que lhe foi conferida na medida certa, pois caso exceda o seu poder terá configurado o abuso de direito, o que pode ocasionar uma justa causa para o empregado rescindir o contrato de trabalho de forma indireta, assim como terá que arcar com eventual indenização por dano moral.

Na relação trabalhista o empregado não é visto apenas como empregado, mas também como pessoa, já que a dignidade da pessoa humana é o principal pilar do ordenamento jurídico.

Desse modo torna-se de extrema importância demonstrar quais os limites do poder diretivo; o empregador não pode interferir na vida do empregado, apenas na prestação do serviço, preservando todas as garantias do empregado.

Como verificado no presente trabalho, existem inúmeras garantias constitucionais que limitam a atuação do poder diretivo do empregador. A Constituição Federal impõe limites, assim como os direitos fundamentais, que devem ser respeitados pelo empregador, pois tem a obrigação de promovê-los e não violá-los.

Os princípios gerais do direito e os princípios específicos do direito do trabalho também agem de forma a garantir que a interpretação, aplicação e integração das normas sejam realizadas objetivando garantir que os direitos dos empregados sejam preservados, devido a sua condição de hipossuficiência na relação de trabalho.

Por fim, as normas presentes na Consolidação das Leis do trabalho, normas específicas do ordenamento trabalhista que trazem a efetivação dos princípios e das normas constitucionais para dentro do ordenamento trabalhista, o que por si só já seria possível com a teoria da eficácia horizontal.

Dessa forma conclui-se que o poder diretivo não é um poder absoluto tendo diversas normas no ordenamento jurídico que limitam o exercício desse poder, garantindo aos empregados uma relação de emprego pautada em condições equilibradas com o seu empregador.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

BRASIL. **Código Civil, CLT e Constituição Federal**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998.

_____. **Decreto n.41.721 de 25 de junho de 1957**. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm>. Acesso em: 01 mai. 2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista Nº 278400-33.2005.5.15.0129,. Terceira Turma. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 05 jun. 2013. Disponível em: <www.tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23363693/recurso-de-revista-rr-2784003320055150129-278400-3320055150129-tst>. Acesso em: 09 mai. 2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista Nº 1614620125070009 , Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 12/02/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/03/2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121197977/recurso-de-revista-rr-1614620125070009>>. Acesso em: 27 nov. 2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista Nº 40540-81.2006.5.01.0049. Sexta Turma. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 14/05/2014. Disponível em: <www.tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120961948/recurso-de-revista-rr-10704520125050009/inteiro-teor-120961968>. Acesso em: 18 nov. 2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR: 2673006420035070003 267300-64.2003.5.07.0003, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/05/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23298189/recurso-de-revista-rr-2673006420035070003-267300-6420035070003-tst>>. Acesso em: 23 nov. 2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR: 8830 8830/2002-900-02-00.8, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/10/2009, 6ª Turma,, Data de Publicação: 06/11/2009. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5683114/recurso-de-revista-rr-8830-8830-2002-900-02-008>>. Acesso em: 30 nov. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011.

COLOMA, Aurelia María Romero. **Honor, intimidad e imagen de las personas famosas**. 1.ed. Madri: Civitas Ediciones, 2001.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 5.ed. Salvador: JusPodivm, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

_____. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD Nelson. **Direito Civil: Teoria Geral**. 9.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. _____. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MATO GROSSO. **TRT-23 - AP: 198200700123007 MT 00198.2007.001.23.00-7**, Relator: JUIZ CONVOCADO NICANOR FÁVERO, Data de Julgamento: 31/01/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 02/02/2012. Disponível em: <http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21172506/acaopenal-ap-198200700123007-mt-0019820070012300-7-trt-23>. Acesso em: 29 nov.2014.

MINAS GERAIS. **TRT-3 - RO: 01446201210903002 0001446-76.2012.5.03.0109**, Relator: Paulo Roberto de Castro, Setima Turma, Data de Publicação: 26/08/2014 25/08/2014. Disponível em: <http://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/136091628/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1446201210903002-0001446-7620125030109>. Acesso em: 18 nov.2014.

_____. **TRT-3 - RO: 00576201314703005 0000576-77.2013.5.03.0147**, Relator: Convocada Rosemary de O.Pires, Sexta Turma, Data de Publicação: 11/11/2013 08/11/2013. DEJT. Página 246. Boletim: Não. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124081919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-576201314703005-0000576-7720135030147> . Acesso em: 22 nov.2014.

_____. **TRT-3 - RO: 00877201203703002 0000877-97.2012.5.03.0037**, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 19/12/2012 18/12/2012. DEJT. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124286926/recurso-ordinario-trabalhista-ro-877201203703002-0000877-9720125030037> . Acesso em: 30 nov.2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38.ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Antônio Carlos Paula de. **Revista Pessoal de Empregado: exercício – limite – abuso**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. (O) **Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

PARANÁ. **TRT-9 12442008657906 PR 1244-2008-657-9-0-6**, Relator: Márcio Dionísio Gapski, Data de Publicação: 16 ago. 2011, 2ª TURMA. Disponível em: < www.trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20248132/12442008657906-pr-1244-2008-657-9-0-6-trt-9>. Acesso em: 01 mai. 2014.

_____. **TRT-9 150220061909 PR 1502-2006-1-9-0-9**, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 12/09/2008. Disponível em: <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18959343/150220061909-pr-1502-2006-1-9-0-9-trt-9>. Acesso em: 28 nov. 2014.

_____. **TRT-9 36112011594903 PR 3611-2011-594-9-0-3**, Relator: ADAYDE SANTOS CECONE, 1A. TURMA, Data de Publicação: 31/08/2012. Disponível em: <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22273106/36112011594903-pr-3611-2011-594-9-0-3-trt-9>. Acesso em: 30 nov. 2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

RIO DE JANEIRO. **TRT-1 - RO: 5868320115010071**, Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 28/11/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 2013-01-22 Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24290309/recurso-ordinario-ro-5868320115010071-rj-trt-1>. Acesso em: 22 nov. 2014.

_____. **TRT-1 - RO: 00000892220125010043** , Relator: Valmir De Araujo Carvalho, Data de Julgamento: 26/02/2014, Segunda Turma, Data de Publicação: 14/03/2014 Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115577926/recurso-ordinario-ro-892220125010043-rj> . Acesso em: 28 nov. 2014.

RIO GRANDE DO SUL. **TRT-4 - RO: 100437420105040271 RS 0010043-74.2010.5.04.0271**, Relator: WILSON CARVALHO DIAS, Data de Julgamento: 29/09/2011, Vara do Trabalho de Osório, Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20554393/recurso-ordinario-ro-100437420105040271-rs-0010043-7420105040271>. Acesso em: 29 nov. 2014.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014.

SÃO PAULO. **TRT-15 - RO: 273820125150060 SP 095763/2012**, Relator: Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, Data de Publicação: 30 nov. 2012, Disponível em: < <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24593304/recurso-ordinario-ro-273820125150060-sp-095763-2012-patr-trt-15>>. Acesso em: 09 mai.2014.

_____. **TRT-15 - RECURSO "EX OFFICIO": 8046 SP 008046/2002**, Relator: LUCIANE STOREL DA SILVA, Data de Publicação: 04/07/2002. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19158654/recurso-ex-officio-8046-sp-008046-2002>. Acesso em: 23 Nov.2014.

_____. **TRT-15 - RO: 16097 SP 016097/2006**, Relator: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI, Data de Publicação: 07/04/2006. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4553262/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimo-ro-16097-sp-016097-2006>. Acesso em: 28 Nov.2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11.ed.rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SEGP – Secretaria Geral da Presidência. **Tribunal Superior do Trabalho - TST**. Brasília-DF. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 fev.2014.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos Fundamentais**: conteúdo essencial, restrição e eficácia. 2.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Proteção Constitucional dos Interesses Trabalhistas**: difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2001.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais**: uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

ZANINI, Leonardo Estevam de Assis. **Direitos da Personalidade**: aspectos essenciais. São Paulo: Saraiva, 2011.