A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: TRATAMENTO DA INTIMIDADE E DA PRIVACIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO[1]

Camila Cervo Sulzbach[2], *Mariana Garcia*[3], *Ana Carolina Espíndola*[4], *Marcelo Barroso Kümmel*[5]

A legislação trabalhista, baseada em um modelo de retribuição financeira da disponibilidade da força de trabalho, legitima o uso intensivo e controle absoluto da personalidade do trabalhador. Quando a Constituição de 1988 (CF/88) consegue alçar o conjunto de normas trabalhistas à categoria de direitos e garantias fundamentais, repete a separação sujeito e objeto da relação de trabalho, através da apresentação dos direitos fundamentais da pessoa (art. 5º) e dos trabalhadores (art. 7º). Com o objetivo de verificar a efetividade da imposição do respeito aos direitos fundamentais nas relações de trabalho, é necessário buscar se os tribunais superiores têm garantido a proteção a esses direitos. A importância do presente trabalho está ligada à idéia de que, independente da sujeição contratual e do direito de propriedade dos empregadores sobre os meios de produção, o respeito à dignidade da pessoa deve ser garantido aos trabalhadores. Através de uma abordagem dialética, realizou-se a pesquisa bibliográfica de forma a compreender os direitos trabalhistas constitucionais como integrantes dos direitos fundamentais. E, por meio de abordagem hipotético-dedutiva verificou-se quais os direitos do art. 5º da CF/88 são de aplicação às relações de trabalho, de modo a superar a separação entre direitos das pessoas e direitos dos trabalhadores. Para avaliar a efetividade dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, pesquisou-se a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos tribunais regionais nas questões que envolvem privacidade e intimidade, especialmente nos casos de revista íntima e de monitoração de e-mails utilizados por empregados. Como resultados, quanto à revista íntima observa-se que a posição majoritária do TST é de considerá-la como prática violadora do princípio constitucional da dignidade humana e violação à intimidade e privacidade, de mulheres e homens, resultando em condenação às empresas, mesmo nos casos em que a lei infraconstitucional determina ao empregador a responsabilidade pela guarda de produtos de venda controlada (ex.: remédios controlados). A reparação pelo dano moral (art. 5º, X, da CF) tem sido a solução quando a conduta já foi praticada, embora ainda haja grande desproporcionalidade entre os valores fixados. No que se refere ao monitoramento dos e-mails, e a proteção à privacidade e ao sigilo das comunicações dos empregados, o TST tem sido mais conservador, admitindo o monitoramento do e-mail corporativo, desde que previamente comunicado aos empregados tal prática. Em caso de e-mail pessoal ou, em se tratando de e-mail corporativo, sem a comunicação apontada, tem entendido o tribunal que a violação é ilegal, não legitimando despedidas por justa causa em função do conteúdo veiculado naqueles. Em razão disso, pode-se concluir que a jurisprudência tem dado proteção aos direitos fundamentais da intimidade e privacidade, com ressalva para algumas indenizações ínfimas em casos de revista íntima, apesar da proibição legal; e à situação do monitoramento de e-mail corporativo, desde que previamente cientificado de tal prática o trabalhador. Verifica-se que as decisões apelam para uma interpretação literal da Constituição, nem sempre incorporando o espírito

constitucional de efetiva prioridade da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Brasileira. A presente pesquisa é financiada pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA).

1 Trabalho de Iniciação Científica financiado pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA)
2 Aluna do Curso de Direito do Centro Universitário Franciscano (UNIFRA)
3 Aluna do Curso de Direito do Centro Universitário Franciscano (UNIFRA)
4 Aluna do Curso de Direito do Centro Universitário Franciscano e Bolsista PROBIC (UNIFRA)
5 Pesquisador e Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Franciscano (UNIFRA)