

INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO: ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Letícia de Andrade Albuquerque Marques¹
Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O presente artigo científico trabalha os Direitos Fundamentais, mais especificamente a intimidade e a privacidade do trabalhador, e a atuação do Ministério Público do Trabalho em defesa a tais componentes da Dignidade da pessoa humana. Tendo como objetivo analisar o hodierno panorama do poder diretivo patronal em confronto aos direitos fundamentais dos trabalhadores, introdutoriamente com um cunho sociológico, apresentado pela visão da Arendt, acerca do fenômeno social “trabalho”, buscou-se relacionar tal sociologia com os Direitos Fundamentais, fazendo uso, para tanto, da metodologia de um trabalho explicativo, partindo da escola dogmática e jurídica, o que justificou o uso do método dedutivo. O cerne deste trabalho é, então, apresentar as barreiras enfrentadas pelo empregado em sua rotina laboral quando tem sua esfera íntima, inviolável e protegida pelos direitos fundamentais postos na Carta Magna, 1988, ferida pelo poder patronal, que deve-se restringir a fiscalização das atividades dos seus funcionários. Ao final, restou a exposição da atuação do Ministério Público do Trabalho enquanto fiscalizador e cumpridor da lei a fim de garantir o respeito aos direitos fundamentais do empregado enquanto ser humano, bem como, enquanto órgão punitivo a fim de zelar pelos direitos tutelados.

Palavra Chave: Limites ao poder diretivo. Intimidade e privacidade dos empregados. Visão de Hannah Arendt. Atuação do Ministério Público do Trabalho.

ABSTRACT

This scientific article addresses Fundamental Rights, specifically the intimacy and privacy of the worker, and the work of the Ministério Público do Trabalho in defense to such componentes of the dignity of the human person. Aiming to analyze the landscape of the current employer directive power in comparison to the fundamental rights of workers, with an introductory sociological, presented by the vision of Arendt, about the social phenomenon "work ", was sought to relate this sociology with the Fundamental Rights, using, for that, the methodology of an explanatory work starting from dogmatic and legal school, which justified the use of the deductive method. The crux of this article is then to present the barriers faced by the employee in his employment when

¹ Discente do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: le.aamarques@gmail.com

² Docente do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

routine has its intimate and inviolable sphere that contains a fundamental rights, protected posts in Magna Carta, 1988, wounded by employer power, which should be restricted to supervise activities of its employees. At the end, left the exposure of the performance of the Ministério Público do Trabalho as supervisory and law-abiding in order to ensure respect for the fundamental rights of the employee as a human being, as well as punitive body in order to ensure the rights protected.

Keywords: Limits to employer power. Intimacy and privacy of employees. Hannah Arendt structions. Proceeding of Ministério Público do Trabalho.

INTRODUÇÃO

Diante de tanta insegurança jurídica acerca da proteção à dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais surgiram a fim de regulamentar a seara inviolável dos seres humanos, composta pelos direitos irrenunciáveis e inegociáveis. Foram positivados na Carta Magna de 1988, para assim garantir sua efetiva aplicação nas relações humanas.

Partindo de um apanhado sociológico, embasado pela obra de Hannah Arendt, que fundamentou o desenvolvimento teórico, e justificou o trabalho enquanto fenômeno social, observou-se que, para tanto, os Direitos de Personalidade se ramificaram dentre a proteção à Dignidade da Pessoa humana, incluindo, para tanto, o direito a inviolabilidade da esfera íntima e privada de cada ser. Esta proteção alastrou-se às diversas situações, tendo uma aplicação homogênea em todas as searas do Direito, e por isso, passou a compor os direitos fundamentais do trabalhador.

Por ser uma atividade indispensável ao ser humano, o trabalho deve ser considerado um elemento edificador em sua vida, no entanto, somente cumprirá tal papel se os Direitos Fundamentais dos trabalhadores forem respeitados, e tal cumprimento enseja a limitação do poder diretivo do empregador, que deve restringir sua fiscalização às atividades que foram contratadas e realizadas pelos empregados durante sua jornada laboral.

A partir de então, com tamanha evidência a tais direitos, surge a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, posterior à fundação do Ministério Público do Trabalho,

a fim de resguardar os direitos do polo mais frágil da relação empregatícia ante a sua sujeição ao poder patronal.

O Ministério Público do Trabalho surgiu em 1923 como órgão consultivo, passando a tomar sua devida importância com o passar dos anos, ao passo em que se visualizou a importância de ser estipulada uma proteção mais formal ao trabalhador que sofria diante da inexistência de tal regulamentação.

Hoje, este órgão da União, atua enquanto *custus legis* e parte processual, bem como aplicando pequenas sanções aos infratores, de acordo com o princípio da ponderação, que permite aos seus componentes usar da razoabilidade diante do caso concreto, para assim serem fiéis à incumbência de seus cargos, ou seja, zelar pela justiça, o que significa um tratamento digno aos empregados e também trabalhadores, afinal a vida não se restringe a atividade laboral.

Seguindo tal raciocínio, este trabalho teve como objetivo, partindo da perspectiva dos direitos fundamentais já citados, mapear a atuação do Ministério Público do Trabalho no que tange a proteção dos direitos de personalidade, mais especificamente a intimidade e a privacidade do cidadão brasileiro enquanto trabalhador. Também buscou-se justificar, através da sociologia jurídica de Arendt, a fundamentalidade do trabalho como condição dignificadora da pessoa humana.

Para tanto, no segundo momento, adotou-se a metodologia de um trabalho explicativo, partindo da escola dogmática, jurídica, mais especificamente analisando a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas e o Código Civil, bem como, a principiologia trabalhista e constitucional, abordando assim os seus princípios gerais. O uso de doutrina especializada foi indispensável, bem como o apanhado jurisprudencial, tudo isto visto pelo método dedutivo.

2. A SOCIOLOGIA DE HANNAH ARENDT ACERCA DO HODIERNO PANORAMA LABORAL

Com a expressão *vita activa*, pretendo designar três atividades humanas fundamentais: trabalho, obra e ação. São fundamentais porque a cada uma delas corresponde uma das condições básicas sob as quais a vida foi dada ao homem na Terra.

O trabalho é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujos crescimento espontâneo, metabolismo e resultante declínio estão ligados às necessidades vitais produzidas e fornecidas ao processo vital pelo trabalho. A condição humana do trabalho é a própria vida.

Arendt, (2010, p. 8).

Vítima de sua necessidade ocupacional, o homem foi alforriado com a capacidade de raciocinar. Elemento diferenciador de toda a cadeia animal, o *homo sapiens*, agraciado com tamanha capacidade, não se furtou ao seu desenvolvimento mental, obtido através de seu constante desenvolvimento intelectual.

Desde os primórdios, o ser humano instintivamente buscou melhorias para a sua vida. A descoberta do fogo ou a invenção da roda e diversos outros inventos e descobertas marcaram a evolução genial da vida humana. Desafiando a natureza e as regras de sobrevivência diante de tamanha tecnologia já desenvolvida para garantir a continuidade da vida, o homem está em um processo de contínua reafirmação da sua evolução.

O objeto da vida é sem dúvidas a evolução, e um dos seus degraus é o trabalho enquanto elemento edificador. Sujeito a sua dependência financeira imposta pelo sistema capitalista, o homem passou a canalizar suas habilidades para o desenvolvimento de seu trabalho, obtendo, em troca, uma recompensa pecuniária.

Neste processo de nova dinamicidade da evolução humana, leia-se, o desenvolvimento de atividades em troca de um salário, Arendt (2010, p. 179, 180) caracterizou os tipos de trabalhadores, o *homo faber* e o *animal laborans*, apontando em seu estudo, uma evolução de espécies.

Do ponto de vista do *homo faber*, inteiramente confiante nos utensílios primordiais que são as suas mãos, o homem é, como disse Benjamin Franklin, um “fabricante de instrumentos” [*tool-maker*]. Os mesmos utensílios, que apenas mecanizam e aliviam o fardo do trabalho do *animal laborans*, são projetados e inventados pelo *homo faber* para a edificação de um mundo feito de coisas, e sua convivência e precisão são ditadas pelos propósitos “objetivos” que ele deseja inventar, mais que por necessidades ou carências subjetivas.

O *homo faber* é o homem que visualiza todos os elementos da natureza enquanto matéria prima carente de transformação à instrumentalização. Com o desenvolvimento de sua capacidade de instrumentalizar os elementos, o *homo faber* acaba pecando por excesso diante de sua cegueira para com o “fim em si mesmo” dos objetos.

Ocorre que esse hábito de transformar repetidamente e reiteradamente as coisas acaba desvalorizando e degradando todos os objetos já instrumentalizados ou as respectivas matérias primas. O *homo faber* age como se o mundo fosse uma fonte infindável de elementos a serem transformados, esquecendo assim, da degradação ambiental e hipervalorizando o processo de fabricação, não dando os devido créditos ao produto final, o qual, diga-se de passagem, deve estar em constante readaptação.

O *homo faber*, o fazedor de ferramentas, inventou as ferramentas e utensílios para construir um mundo, e não - pelo menos não principalmente – para servir ao processo vital humano. Assim, a questão não é tanto se somos senhores ou escravos de nossas máquinas, mas se estas ainda servem ao mundo e às coisas do mundo ou se, pelo contrário, elas e o movimento automático de seus processos passaram a dominar e mesmo a destruir o mundo e as coisas.

Arendt, (2010, 188, 189).

Em suma, o *homo faber* pensa que a vida é eterna e, portanto, se dá ao luxo de lapidar desenfreadamente toda a matéria prima, esquecendo que os elementos da natureza podem entrar em extinção e, por não considerar que os instrumentos têm um fim em si mesmo (“são meios para outros fins”), não consegue parar de trabalhar, vivendo, então para produzir, e não o inverso.

Essa generalização é inerente à atividade do *homo faber* porque a existência dos meios e do fim, como está presente na fabricação, não desaparece com o produto acabado, mas prolonga-se até o destino final deste último, que é o de servir como objeto de uso. A instrumentalização de todo o mundo e de toda a Terra, essa ilimitada desvalorização de tudo o que é dado, esse processo de crescente ausência de significado no qual todo fim é transformado em um meio e que só pode ser interrompido quando se faz do próprio homem o amo e senhor de todas as coisas, não provém diretamente do processo

de fabricação; pois, do ponto de vista da fabricação, o produto acabado é um fim em si mesmo na filosofia política de Kant. Somente na medida em que a fabricação fabrica principalmente objetos de uso o produto acabado novamente se torna um meio, e somente na medida em que o processo vital se apodera das coisas e as utiliza para seus fins é que a instrumentalidade limitada e produtiva da fabricação se transforme na instrumentalização ilimitada de tudo o que existe.

Arendt (2010, p.196)

Com tamanha deturpação acerca do sentido da vida, o *homo faber* acaba sendo vencido pelo *animal laborans*, que surge com o processo da modernidade, a fim de estabelecer uma nova diretriz para a vida, imputando o trabalho como garantidor de subsídios para proporcionar uma vida digna.

A vida, assim, passa a carregar um novo valor. Antes, a humanidade se via diante da hipervalorização do trabalho, uma vez que nem o seu resultado importava, mas somente o fato de produzir e instrumentalizar, mesmo que sem sentido ou objetivo final.

O *animal laborans* surge com uma nova conscientização, encara a vida na terra com a possibilidade de ser extinta, mediante a degradação do meio ambiente. Valoriza, assim, os elementos naturais e os produtos passam a ter um fim em si mesmo, repaginando e reconstruindo um novo ideal de vida.

A derrota do *homo faber* pode ser explicável em termos da transformação inicial da física em astrofísica, das ciências naturais em uma ciência “universal”. O que resta a explicar é por que essa derrota terminou com a vitória do *animal laborans*; por que, com a ascensão da *vita activa*, foi precisamente a atividade do trabalho que veio a ser promovida à mais alta posição entre as capacidades do homem; ou, em outras palavras, por que, na diversidade da condição humana, com suas várias capacidades humanas, foi precisamente a vida que predominou sobre todas as considerações.

Arendt, (2010, p. 392)

Com a mudança imposta pelo *animal laborans*, houve uma transformação automática da sociedade de trabalhadores que passaram a ser empregados. Isto implicou

na efetiva garantia dos direitos dos empregados que, por sua vez, passaram a ser protegidos mais amplamente durante o exercício de suas funções.

Componente vitalício da vida, o trabalho deixou de ser seu cerne para complementá-la na medida certa, o que permitia aos indivíduos usufruí-la de forma mais gratificante e recompensadora, pensamento este traduzido por Arendt, 2010, p. 10 “O trabalho assegura não apenas a sobrevivência do indivíduo, mas a vida da espécie”.

A visão acerca da vida tomou um novo viés, sendo considerada, assim como um bem supremo carente, portanto, de tutela e correspondente valorização. Os direitos fundamentais foram editados visando a preservação dos valores triviais e intrínsecos ao homem, características estas que lhe taxam como direitos irrenunciáveis, os quais estão contidos na Carta Magna de 1988.

Em consequência a edição dos Direitos Fundamentais, surgiram as normas trabalhistas, incumbidas de assegurar o cumprimento das funções empregatícias sem que, para isso, o homem tenha um desgaste maior que o necessário para obter seus proventos dignamente, a fim de garantir uma vida honrada para si e sua família.

A ênfase cristã na sacralidade da vida tendeu a nivelar as antigas distinções e articulações no interior da *vita activa*; tendeu a ver o trabalho, a obra e a ação como igualmente sujeitos à necessidade da vida presente. Ao mesmo tempo, contribuiu para liberar um pouco a atividade do trabalho, isto é, tudo quanto é necessário para manter o próprio processo biológico, do desprezo que a antiguidade nutria por ela.

Arendt, (2010, p.395)

Neste interim, a ramificação dos direitos fundamentais na seara trabalhista se deu de forma intrínseca a sua edificação, vez que antes de ser um empregado, e assim adquirir seus direitos perante a justiça do trabalho, o indivíduo que ocupa tal função é um ser humano, e deste modo, a proteção aos seus direitos fundamentais e irrenunciáveis deve ser zelada prioritariamente para que, então, preserve-se a dignidade da pessoa humana como um todo.

3. DIREITOS FUNDAMENTAIS: INTIMIDADE E PRIVACIDADE E SUA APLICABILIDADE PERANTE O DIREITO DO TRABALHO

Similares aos Direitos Fundamentais Franceses e Norte-Americanos, os formulados no Brasil foram consolidados na Constituição de 1824, no seu artigo 179, delimitados em 35 incisos.

Tomando estes dados, observa-se que a abordagem ao referido tema não era, para os padrões hodiernos, a mais completa, visto o rol elencado pelo artigo 5º da atual Carta Magna. No entanto, apesar das mudanças sofridas ao longo desses anos que distanciam a primeira da atual Constituição, os requisitos ao surgimento destes direitos foram mantidos.

As condições em comento são apontadas por Dimoulis e Martins (2013), que apresentam o Estado como um dos pré-requisitos à existência destes direitos, uma vez que se trata de um espaço sobre o qual será praticado o direito em questão, através de decisões executadas pelos entes encarregados da ordem pública; o indivíduo enquanto agente, sobre quem e por quem existem tais direitos. Em suma, é a fonte desta regulamentação que objetiva guiar a convivência, que se entende por ideal.

E, por fim, apontam o texto normativo regulador da relação entre Estado e indivíduos, que nada mais é do que um aspecto formal e, portanto, concretizador de todas as regras referentes aos Direitos Fundamentais assim demonstrados no Título II da Constituição Federal, bem como o art. 1º, III, da atual Carta Magna (BRASIL, 1988)³.

Contudo, tais itens não esgotam as características dos Direitos Fundamentais. Para tanto é preciso compilar as regras acima postas aos ensinamentos do Marmelstein (2013). Mais um trio de peculiaridades constitutivas dos direitos em discussão são trazidas à baila.

Inicia-se pela aplicação imediata destes princípios, conforme reza o Art. 5º, § 1º⁴ da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Esta característica enseja a desnecessidade de posteriores regulamentações à sua aplicação, uma vez que são vinculantes e totalmente exigíveis. Posteriormente, devem ser considerados Cláusulas Pétreas, com

³ 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;

⁴ Art. 5º § 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

embasamento no Art. 60, § 4º, inc. IV⁵ da atual Carta Magna (BRASIL, 1988). O que deve ser entendido como a vedação à abolição destas cláusulas, por serem de tamanha importância aos indivíduos.

Ademais, deve existir a hierarquia constitucional de modo que os direitos Fundamentais deverão ocupar o topo das normas existentes, e assim, caso algumas delas impeça sua efetivação, serão computadas no rol das normas inconstitucionais, o que enseja a sua inaplicabilidade.

Afunilando os Direitos Fundamentais, mister abordar um bem jurídico tutelado pela Carta Magna de 1988, o direito à inviolabilidade da intimidade e da privacidade, elencado no inciso X do artigo 5º da atual Constituição Federal⁶ (BRASIL, 1988), o qual objetiva reservar ao indivíduo a proteção total de seu íntimo, de modo que imprescindível é sua autorização à exposição de sua vida privada.

A fim de reforçar o conceito e eliminar possíveis redundâncias, PEREIRA, apud Pinto (2008) esclarece:

Ao preservar, de indébita intromissão, a intimidade e a vida privada dos cidadãos, quis o texto constitucional assegurar a cada um, na sociedade, o direito de não ver tornados públicos fatos que só o titular do direito pode ser juiz da oportunidade de sua divulgação, se e quando a sua publicidade não venha a expô-lo a incômodos ou constrangimentos, destarte garantindo-se, a cada um, o direito de não ter sua vida privada devassada, via da publicidade de fatos de sua intimidade, feita por meio de fotografias, filmes ou textos escritos.

Neste ínterim o que se pode retirar da lição acima exposta é que a atual Carta Magna cuidou de garantir ao indivíduo a inviolabilidade de seu íntimo, sob pena de o violador suportar o ônus dos danos morais decorrentes de tal ação que venha a ferir uma esfera inviolável da vítima.

⁵ Art. 60 - A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: § 4º - Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: IV - os direitos e garantias individuais.

⁶ 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: 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;

Além dos Direitos e Garantias Fundamentais Individuais e Coletivos, a Constituição Federal também enumerou os Direitos Sociais. Antes de partir para esta análise, faz-se necessária a ressalva de que os direitos sociais não devem conflitar com os individuais e coletivos, uma vez que dispõem do critério de aplicabilidade.

Ou seja, somente pelo fato de serem princípios a sua aplicabilidade não é absoluta, uma vez que são passíveis de ponderações e posteriores restrições. Então, a solução para os possíveis conflitos que possam surgir, é a aplicação do princípio da proporcionalidade, o qual afere de acordo com a adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito a legitimidade de leis e atos administrativos ante os Direitos Fundamentais.

Na esteira de raciocínio, a Constituição Federal inicia o rol de Direitos Fundamentais Sociais, com o art. 6º⁷ (BRASIL, 1988), os quais são fundamentos da República Federativa do Brasil e devem coexistir harmonicamente com os Direitos Fundamentais Individuais e Coletivos.

A abordagem mais específica inicia nos artigos 7º ao 11 do mesmo diploma legal em comento (BRASIL, 1988), quando são elencados os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores urbanos e rurais, visando sua proteção, seus direitos, deveres e formação dos sindicatos.

Relembrando o primeiro trio das características dos Direitos Fundamentais, pode-se recordar que o Estado é um dos seus componentes, atuando como um território, sobre o qual haverá incidência das normas. No caso dos trabalhadores, as normas serão direcionadas aos seus empregadores, devendo ser considerado como espaço de aplicação das normas, o local de prestação de serviço.

Os artigos em comento surgiram com a visão social do Direito do Trabalho. A preocupação de garantir ao trabalhador melhores condições laborais, mais garantias e direitos, tendo em vista os abusos praticados pelos empregadores, uma vez que dispunham, e dispõem, do poder diretivo.

Ato contínuo, em 1919, com o surgimento da Organização Mundial do Trabalho (OIT, 2012) a prestação de serviço de qualidade ganhou os holofotes mundiais, e com a

⁷ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

devida atenção, buscou-se as garantias à preservação da saúde do empregado e sua boa remuneração.

O Brasil, um dos membros fundadores da OIT, ratificou inúmeras convenções internacionais por admitir a compatibilidade dos temas discutidos com a legislação adotada. Neste sentido comunga com a Publicação da OIT, (2012).

A proteção social é reconhecida universalmente como um direito humano fundamental, tal como refletido na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), nas normativas das Nações Unidas e nas normas internacionais do trabalho. As políticas de proteção social compreendem a garantia de condições de trabalho decente, como o respeito à legislação trabalhista e aos princípios de saúde e segurança no trabalho, bem como regimes de seguridade social e um conjunto de políticas para proteger grupos especialmente vulneráveis da população trabalhadora. Um sistema de proteção social efetivo contribui para um crescimento equitativo, a estabilidade social e a melhoria da produtividade.

Diferente do que se pensava durante a Revolução Industrial, quando havia trabalho excessivo e remuneração ínfima, o conceito hodierno de emprego, e objeto do Direito do Trabalho Brasileiro, positivado na CLT (BRASIL, 1943), atenta para a condição social do trabalhador, prezando por uma prestação de serviço de qualidade, que é o cerne do aspecto social deste ramo do Direito.

Apresentando uma visão mais digna do Trabalho, cujo objeto seja a promoção de uma vida mais saudável e equilibrada quanto aos direitos indisponíveis, Arendt (2010, p. 122):

Ao definir o trabalho como “o metabolismo do homem com a natureza”, em cujo processo “o material da natureza [é] adaptado, por uma mudança de forma, às necessidades do homem” de sorte que “o trabalho se incorpora a seu sujeito”, Marx deixou claro que estava “falando fisiologicamente”, e que trabalho e consumo são apenas dois estágios do ciclo sempre recorrente da vida biológica. Esse ciclo precisa ser sustentado pelo consumo, e a atividade que provê os meios de consumo é o trabalho. Tudo o que o trabalho produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e esse consumo, regenerando o processo vital, produz – ou antes, reproduz – nova “força de trabalho” de que o corpo necessita para seu posterior sustento.

Em suma, as justas relações de emprego tomam, a partir desta visão, um viés mais moralista e menos explorador, cujo objeto seja a preservação e continuidade da vida humana, uma vez que o trabalho é o combustível do homem e, portanto, não pode lhe consumir, mas sim estimular sua evolução.

Neste patamar, fixa-se a ideia de impor um freio a atuação patronal, de modo que haja a sua atuação enquanto superior hierárquico somente no que consiste às funções laborais, que, por sua vez, são incompatíveis a violabilidade dos direitos fundamentais de qualquer indivíduo.

4. DIREITOS INDISPONÍVEIS ENQUANTO EDIFICADORES DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE E LIMITADORES DOS DIREITOS PATRONAIS.

Princípio basilar de muitos conceitos, a dignidade da pessoa humana representa a compilação dos direitos fundamentais, presando, assim, pelo exercício do Direito e cumprimento das normas sob uma ótica humanista, que assegure primordialmente as condições dignas, imprescindíveis à vida de cada ser humano.

Sabendo, então, que tal princípio é aplicável à pessoa humana, mister trazer à baila as definições de Canovas apud Diniz, (2009, p. 115) acerca das personalidades, que partem do conceito de “pessoa”:

Para a doutrina tradicional, “pessoa é o ente físico ou coletivo suscetível de direitos e obrigações, sendo sinônimo de sujeito de direito. Sujeito de direito é aquele que é sujeito de um dever jurídico, de uma pretensão ou titularidade jurídica, que é o poder de fazer valer, através de uma ação, o não-cumprimento do dever jurídico, ou melhor, o poder de intervir na produção de uma decisão judicial.

Assevera-se, assim, que a pessoa é todo ser apto a adimplir e cumprir obrigações⁸, conforme o Código Civil (BRASIL, 2002) restando, por ora, conceituar os

⁸ Código Civil. 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.

tipos de pessoa: Natural e Jurídica. Segundo a autora acima citada, pessoa natural é o indivíduo, e a pessoa jurídica é formada pelo conjunto de pessoas naturais, que, juntas assumem deveres e obrigações perante outrem, passando a dispor de características formais, voltadas, principalmente, às prestações de serviço.

No entanto, para assumir as responsabilidades inerentes a cada ser, é preciso que a pessoa seja capaz, o que nada mais é do que, conforme a autora acima citada, a medida jurídica da personalidade, uma vez que, conforme preceitua Maroi, Milão, 1995. APUD, Diniz, (2009, p. 120) “A personalidade é que apoia os direitos e deveres que dela irradiam”.

Na relação trabalhista, conforme estipulado no art. 2º da CLT⁹ (BRASIL, 1943), pessoas naturais e jurídicas figuram nos polos ativo e passivo, sendo a relação patronal carente da capacidade das partes para ser válida. Consoante ao tema em discussão, NASCIMENTO (2011 p. 668, 669).

...Será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar, com personalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados. É por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador, independentemente da estrutura jurídica que tiver.

Observe-se que empregador e empresa são conceitos que guardam entre si uma relação de gênero e espécie, uma vez que empregador é uma qualificação jurídica ampla, e empresa é uma das formas, a principal. Dessa qualificação, ao lado de outras que abrangem instituições sem fins lucrativos – evidentemente não empresariais –, mas que são, por equiparação, niveladas, pela lei, à empresa para os fins da relação de emprego (CLT, art. 2 §2º), o que mostra a elasticidade do conceito de empregador, tão amplo, como foi mostrado com a sua configuração nas relações de emprego mantidas, como no exemplo já citado, com o condomínio.

Forçoso reforçar que não importa se o empregador é ou não pessoa jurídica, sua posição lhe garante os poderes patronais aos quais os empregados devem respeitar, vez

⁹ 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.

que estes prestam serviços para aqueles, compondo, desta maneira, sua função. Assim explana Nascimento (2011, p. 694).

Na relação de emprego a subordinação é um lado, o poder diretivo é o outro lado da moeda, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida.

Contudo, este poder diretivo não garante ao empregador o devassamento da intimidade do seu empregado. Os poderes diretivos são incompatíveis à violabilidade dos direitos de personalidade, que, por sua vez são a concretização mais efetiva da Dignidade da Pessoa Humana, princípio este absoluto, irrenunciável e inegociável. Neste interim, Nascimento (2011, p 727).

Os direitos de personalidade, que são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em emanções e prolongamentos, são direitos absolutos, pois sendo indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária.

Então, diante desta relação de desigualdade, a CLT surgiu para salvaguardar os direitos dos trabalhadores, o que inclui os seus direitos de personalidade, cuja proteção é o objeto do direito do trabalho, que tanto prima pela tutela às condições dignas e básicas de trabalho.

Assim, tomando como base a Dignidade da Pessoa Humana enquanto edificadora dos direitos de personalidade e limitadora dos direitos patronais, fica evidente a preocupação do legislador em garantir o efetivo cumprimento e respeito aos direitos básicos e irrenunciáveis de cada ser humano.

Desta feita, inquestionável é o papel laboral na vida humana, atividade esta que também dignifica o homem, a partir do momento em que lhe incumbe funções e o torna produtivo. Força motriz da autonomia e independência que o sistema capitalista impõe,

o trabalho é um elemento essencial aos humanos, na medida em que lhes engrandece pessoalmente.

Oportuno observar, que por se tratar de uma atividade de importância inestimável, vez que garante a independência financeira dos empregados ante a obrigação ao cumprimento de suas funções, tal relação deve sofrer controle legal para não invadir a liberdade de cada empregado enquanto pessoa natural e capaz.

Esta atividade de troca: trabalho pelo salário, é a melhor forma de recompensar um empregado pelos serviços prestados, visto que lhe garante a liberdade de escolha perante sua gratificação, o que lhe permite, a partir do recebimento de seus proventos, dispor deste da forma que melhor lhe aprouver, gerando, ainda, uma circulação de capital no mercado.

Neste interim, restou evidenciada a necessidade de estabelecer limites aos direitos patronais, que de tão sérios não envolvem somente o Direito do Trabalho, mas também o Direito Civil e Pactos internacionais. É o que estabelece o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966; Artigo 17.

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

Em suma, a conclusão mais apropriada para o tema em pauta é a que traz Delgado, apud Alvarenga, 2006:

Considerado o prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais.

O trabalho deve ser então, uma atividade aditiva ao homem, de modo a não invadir sua esfera privada. Restringindo-se, portanto, a sua função edificadora. Deste modo, o trabalho deve ser considerado intrínseco ao indivíduo que logra seu desenvolvimento profissional. Neste sentido, Arendt, (2010, p. 11) explana: “O que quer que toque a vida humana ou mantenha uma duradoura relação com ela assume imediatamente o caráter de condição da existência humana”.

Assim, esbarrando com os direitos fundamentais, o poder patronal deve ser censurado na medida em que extrapola o controle sobre as atividades exercidas pelo empregado. Deve-se, por fim, entender que o empregador somente pode controlar as funções exercidas pelo seu funcionário, extrapolando a sua esfera de poder o fato de intervir na intimidade e privacidade do seu empregado.

5. LIMITES DO PODER DIRETIVO

A política Estatal não intervencionista nas atividades privadas permite que haja uma liberdade entre as partes em suas relações. Entretanto, ao passo em que a liberdade é necessária, a legislação é imprescindível para o Estado Democrático de Direito.

A relação empregatícia foi regulamentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, BRASIL, 1943, destacando alguns elementos concretizadores para ser assim classificada. Dentre eles, a subordinação é o mais delicado e até polêmico quando observado que não há limites legais para a referida conduta.

O legislador reservou-se à função de estipular como as relações empregatícias devem ser, de modo a taxar as penalidades diante de seu descumprimento, prevendo, assim, um controle ao poder patronal.

No entanto, esta árdua função de estipular os limites ao poder diretivo diante da linha tênue entre a intervenção ou abstenção das relações privadas não foi diretamente escrita, porém foi positivada em vários textos legais. Para obter o entendimento fiel a legislação, é necessário que haja a interpretação em conjunto das normas legais, o que permite a ramificação dos entendimentos, e assim, a leal aplicabilidade das normas.

Prova disto é que a Constituição Federal é utilizada analogicamente diante da ausência legal sobre determinado tema, ou, caso uma norma infraconstitucional contrarie o texto Constitucional, este deve prevalecer sobre àquele. Em suma, alguns

diplomas jurídicos, quando interpretados isoladamente, são incompreensíveis, mesmo que escritos, aos olhos do conjunto do ordenamento pátrio.

Desta feita, apesar de não haver estipulação legal taxativa acerca das delimitações do poder diretivo, os princípios constitucionais, fontes das normas, obstaculizam a amplitude deste poder, conforme estipula Nascimento, (2011, p. 746).

Os direitos de personalidade nas relações de trabalho destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a defesa da dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como outros direitos trabalhistas, sem os quais ao trabalhador, como pessoa, não estariam sendo prestadas garantias respeitadas quanto a todo ser humano, muitas se confundindo com os direitos humanos fundamentais, outras com os direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que as justifica: a relação de emprego.

Então, ao reservar o rol de Direitos Fundamentais, a Constituição Federal, BRASIL 1988, estipulou taxativamente, mesmo que subliminarmente, que o seu descumprimento implicaria em infrações graves, pois são os mais nobres e por isso, irrenunciáveis direitos de qualquer indivíduo.

Ao elencar, dentre outros, a proteção à privacidade e intimidade, o legislador vislumbrou a preservação destes direitos em todas as relações que a pessoa humana estivesse submetida, atuando conforme a estipulação de Silva, (2010, p. 17):

Na “balança” da ponderação hermeneuta, o princípio da dignidade da pessoa humana possuirá, sempre, maior peso quando posto em conflito com qualquer outro princípio, ou mesmo direito fundamental. E no problema desta pesquisa, o princípio da dignidade da pessoa humana, quando lido em conjunto com a norma garantidora da inviolabilidade do correio eletrônico, bem como inviolabilidade da intimidade e vida privada, parece ganhar mais densidade.

É certo que o empregador conta com o direito de propriedade, fonte, diga-se de passagem, do seu poder diretivo. Contudo, como já demonstrado, este é uma

ramificação dos direitos fundamentais, então, seria, no mínimo, incongruente, encarar uma relação em que o direito de propriedade superasse os Direitos Fundamentais.

Tamanho zelo pelos Direitos Fundamentais da pessoa humana deve servir de espelho às relações celetistas. O direito de propriedade do empregador quando colidido com os direitos fundamentais são automaticamente revistos, pois os direitos fundamentais compõem a esfera de direitos irrenunciáveis e indisponíveis, e aquele é superveniente a este.

Então, imprescindível é a conformidade constitucional do poder patronal para com os direitos do trabalhador, que envolvem os direitos de personalidade, leia-se: Direitos Fundamentais. Em não havendo harmonia entre a relação: empregado X empregador, visto o descumprimento dos Direitos Fundamentais, a solução será efetivação dos Direitos Primários.

A obscuridade legal sobre este tema contribui para com a aplicabilidade do princípio da boa-fé, que somado as normas celetistas e às constitucionais comporão um filtro de acerto de condutas.

É certo que o empregador dispõe do direito de cobrança do cumprimento das funções perante os seus empregados, mas tal prerrogativa não lhe assegura o direito de invasão à esfera privada de seus empregados.

Isso tudo representa um flagrante abuso ao poder diretivo, que, tomado pela sua superioridade extravasa a relação patronal e invade a esfera íntima e, portanto, pessoal, de seus funcionários, neste interim, Nascimento e Alkimin (2014):

O poder diretivo do empregador e sua liberdade de contratação encontra limites na dignidade da pessoa humana e nos direitos da personalidade do empregado, e, muito embora seja detentor do direito de propriedade e de livre iniciativa, não autorizada a proceder à discriminação injustificada, excluindo, por exemplo, o empregado por motivo de estética.

O poder de direção do empregador encontra limite na ordem jurídica constitucional que exaltou a dignidade da pessoa humana, os direitos e garantias fundamentais e o valor social do trabalho, bem como na ordem jurídica infraconstitucional que tutela os direitos da personalidade e o dever de lisura e boa-fé nas relações contratuais.

Em suma, a subordinação da relação empregatícia deve se restringir a jornada e funções cumpridas pelos empregados, devendo, então o poder diretivo não ser confundido com a possibilidade de realizar atividades ilegais, como ocorre quando há o flagrante abuso e desrespeito aos direitos fundamentais.

6. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA ESFERA DOS DIREITOS INDISPONÍVEIS

Maquiavel (1513) em uma concepção clássica, passou a governar de um modo diferente (CHAUI, 2000). Pregava que os governantes deveriam preferir o temor ao amor dos governados. A justificativa para este ideal adotado pautava-se na ideia de que, diante do sentimento de medo causado pelo governante aos governados, estes não titubeariam ante o cumprimento de suas obrigações, de modo a fazer o seu trabalho satisfatoriamente e corretamente, visto a retaliação que, subliminarmente, estariam sujeitos em caso de atitude diversa à sua obediência; Senão, veja-se:

“[...] O príncipe precisa ter *virtú*, mas esta é propriamente política, referindo-se às qualidades do dirigente para tomá-lo, e manter o poder, mesmo que para isso deva usar a violência, a mentira, a astúcia e a força. A tradição afirmava que o governante devia ser amado e respeitado pelos governados. Maquiavel afirma que o príncipe não pode ser odiado. Isso significa, em primeiro lugar, que deve ser respeitado e temido - o que só é possível se não for odiado. Significa, em segundo lugar, que não precisa ser amado, por isso o faria um pai para a sociedade e, sabemos, um pai conhece apenas um tipo de poder, o despótico.”

Chauí (2000)

Abraham Lincoln (apud Itabira), submerso em seu (ainda atual) imenso poço de sabedoria, continua reafirmando sua sapiência diante das relações humanas. Quando sugeriu: “Se quiser por à prova o caráter de um homem, dê-lhe poder”, quis, assim,

demonstrar o quão incongruente o homem pode se tornar pelo simples fato de lhe ser atribuído poder perante os demais.

Símbolo de superioridade, o poder diretivo toma as vestes do curinga e passa a ser multifacetado a depender quem está no comando. E sem poder contar com a sorte, o legislador brasileiro se viu forçado a regulamentar as relações empregatícias, o que ocorreu em 1943 com o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Àquela época já havia surgido o Ministério Público do Trabalho, em 1923, incumbido, inicialmente, de emitir pareceres nos processos em trâmite, que ordinariamente referiam-se às consultas de outras searas do Direito que coadunavam com o Direito do Trabalho em alguns aspectos.

Era, então, um órgão de consulta, vinculado ao Poder Executivo, relação esta que somente veio a se desvencilhar com a promulgação da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei nº 1.341/51). A partir de então, a Procuradoria da Justiça do Trabalho, como inicialmente era conhecida, passou a dar seus primeiros passos em separado àquele poder supramencionado, o que refletiu hodiernamente em sua característica de Órgão autônomo componente do Ministério Público da União.

Ao longo de sua história foi tomando espaço e ganhando o devido reconhecimento ao pleito à regular relação empregatícia, prestígio este reafirmado em 1956, quando o Ministério Público do Trabalho teve editado o seu Regulamento Interno (Decreto 40.359/56).

O que se vivenciou nos anos seguintes foi a concretização de sua importância perante a Justiça Brasileira, hoje, cada vez mais carente de sua atuação fiscalizatória e garantidora do cumprimento da lei¹⁰.

Deste modo, restou concretizado que a função deste órgão seria de auxílio à fiscalização da lei, sendo assim o *custus legis*, ou até atuando como parte nas demandas judiciais, quando necessário para garantir o acesso à justiça às partes que necessitam de tal auxílio. Senão, vejamos:

¹⁰ Decreto 40.359/56. Art. 1º. O Ministério Público da União junto a Justiça do trabalho por finalidade zelar pela exata observância da Constituição Federal das Leis e atos emanados dos poderes públicos, na esfera de suas atribuições.

§1º Para o exercício de suas funções o Ministério Público do Trabalho (MPT) reger-se-á pelo que estatuem a Consolidação das leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/43) e a lei Orgânica do Ministério Público da União (lei nº 1.341/51).

§2º Os membros do Ministério Público do Trabalho são fiscais da lei e de sua execução. Sua função consiste em promover e fiscalizar o cumprimento e a guarda da Constituição das Leis, regulamentos e atos dos Poderes Públicos.

Cabe salientar, ainda, que a independência do Ministério Público do Trabalho em relação ao Poder Executivo só foi obtida com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual concedeu-lhe o status constitucional de órgão extrapoderes, com a atribuição de fiscalização dos poderes constituídos. Passou a ter como chefia suprema o Procurador-Geral da República, dentro de uma organização unitária do Ministério Público da União, o qual engloba o Ministério Público Federal, do Trabalho, Militar e do Distrito Federal.

Ministério Público do Trabalho (2014).

Atualmente, encarregado de promover e manter em voga os direitos sociais dos trabalhadores, não podendo, para tanto, se furtar à sua função jurisdicional do Estado, zelando, então, pela garantia da ordem jurídica, as principais funções e atuações do MPT são:

Promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação nas relações de trabalho; Combater o assédio moral nas relações de trabalho; Erradicar o trabalho escravo e degradante; Erradicar a exploração do trabalho da criança e proteger o trabalhador adolescente; Garantir o meio ambiente do trabalho adequado; Eliminar as fraudes trabalhistas; Garantir a liberdade sindical e buscar a pacificação dos conflitos coletivos de trabalho; Proteger o trabalho portuário e aquaviário; Combater as irregularidades trabalhistas na administração pública; Combater a terceirização ilícita dos trabalhadores.

Ministério Público do Trabalho (?)

Neste patamar, julga-se claramente que a atuação o Ministério Público do Trabalho está voltada a uma posição mais tuteladora, visando, para tanto, a prevenção ou repressão dos danos sofridos pelo empregado. Assim, diante de sua valiosa incumbência, não poderia a atual Carta Magna deixar de reservar um espaço para estabelecer as formalidades inerentes a este órgão. Deste modo, reservou um espaço para assim registrar e formalizar o papel do Ministério Público no Brasil:

Art. 127 - O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

§ 1º - São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

§ 2º - Ao Ministério Público assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no Art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento.
Constituição Federal, (BRASIL, 1988).

Com os holofotes virados para si, o empregado dispõe, além de todos os direitos das pessoas naturais, aquelas proteções endereçadas aos que constituem uma relação empregatícia e figuram no polo mais frágil, carente, então, de uma maior proteção. Tal tutela visa salvaguardar a zona de direitos irrenunciáveis, cerne de todo o aparato legislativo, que, em suma, objetiva preservar uma justa condição de vida humana.

Neste sentido, posiciona-se Arendt, (2010, p. 202/203):

Em uma sociedade na qual a troca de produtos tornou-se a principal atividade política, mesmo os trabalhadores, porque confrontados com “donos de dinheiro ou de mercadorias”, tornam-se proprietários, “donos de sua força de trabalho”. É somente nesse ponto que principia a famosa alienação-de-si [*self-alienation*] de Marx, com a degradação dos homens a mercadorias, e essa degradação é característica da situação do trabalho em uma sociedade manufatureira, que julga os homens não como pessoas, mas como produtores, segundo a qualidade de seus produtos. Uma sociedade de trabalhadores, ao contrário, julga os homens segundo as funções que eles exercem no processo de trabalho;

O direito à intimidade e privacidade é um exemplo desta tutela, vez que são direitos previstos pelo artigo 5 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), por isso sua correlação com os direitos humanos, senão veja-se: “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 Ministério Público do Trabalho, então, une ao seu trabalho a função garantista de zelar pelos direitos fundamentais, que estão sujeitos à supressão diante do poder patronal, competência esta, diga-se de passagem, atrelada aos direitos transindividuais. Para tanto, a atuação deste órgão consiste na fiscalização, apuração de denúncias e até punição aos infratores.

Um mecanismo desenvolvido para atuar paralelamente ao combate às irregularidades surgiu na PTR 21, com a Portaria 273 do Procurador Geral do Trabalho que instaurou uma Coordenadoria com o objetivo de promover e incentivar a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação no ambiente de trabalho, com uma atenção especial aos deficientes físicos, mas com o foco voltado à proteção da intimidade dos trabalhadores e ao combate à discriminação que possam sofrer no ambiente laboral, no que tange aos direitos difusos.

Seus objetivos principais são: definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros no plano nacional, de forma uniforme e coordenada.

Ministério Público do Trabalho (?).

No entanto, os métodos paliativos, infelizmente, na maioria das vezes não são suficientes. Assim, é comum que o MPT atue gradualmente acerca da aplicação das punições em casos de baixa gravidade. O método mais comum, nestes casos, é o termo de ajuste de condutas (TAC) que será firmado com o infrator, a fim de puni-lo de uma forma menos severa que a sentença o faria.

Este mecanismo representa uma espécie de segunda chance ao infrator, que apesar de sofrer a punição pela irregularidade cometida, não será tão rígida, devendo, para tanto, em regra, pagar multa pela irregularidade e saná-la em prazo determinado, sob pena de poder perder o exercício de seu direito ante a infração cometida e reiterada, em caso de haver fiscalização e a falha persistir.

O Ministério Público do Trabalho (PRT3) em 2009 assinou um termo de ajuste de condutas com determinada empresa¹¹, a fim de exterminar a prática discriminadora perante seus funcionários ao formular a lista negra. Trata-se de uma espécie de banco de dados formulado pela empresa, no qual os dados que interessem ao contratante em relação aos seus candidatos a emprego são lá armazenados, a fim de, quando necessitar

¹¹ O nome da empresa ficou oculto para fins de preservação de sua privacidade.

recrutar algum funcionário, checar antes os seus antecedentes de acordo com o que consta naquele arquivo de dados.

A prática deste ato constitui um dano à coletividade que, indefesa é covardemente rotulada, ao critério das empresas, que elencam as melhores características de certas pessoas, e assim montam um perfil de funcionário ideal com os dados que contêm, para, posteriormente filtrar o futuro empregado através de seu histórico. Por isso, tal ato deve ser combatido veementemente, conforme o que se observa abaixo:

Para formalizar a supressão da prática , em 2009 a Usiminas assinou um Termo de Compromisso com o MPT em Fabriciano, comprometendo-se a não distinguir ou excluir trabalhadores por existência de ações trabalhistas contra a empresa ou terceirizadas, bem como por motivos de raça, gênero, sexo, idade etc.; tampouco interferir na contratação dos trabalhadores das empresas que lhe prestam serviço ou intermedeiam a contratação de mão-de-obra. A medida beneficia diretamente o cerca de 9 mil empregados a Usiminas e, indiretamente a comunidade de Ipatinga e de cidades vizinhas.

Ministério Público do Trabalho (2010).

Contudo, nem sempre essas medidas são suficientes para prevenir ou sanar a prática da infração. Ocorreu recentemente, 2014, com uma empresa do Nordeste¹², condenada ao pagamento de indenização a uma funcionária que em sua reclamação trabalhista alegou que ao final do expediente as empregadas eram obrigadas a mostrar suas roupas íntimas a fim de certificar aos funcionários responsáveis pela revistas que estas não estavam levando consigo algum produto da empresa¹³.

O fato mais assombroso de todo este flagrante abuso aos direitos fundamentais, claramente detectado neste caso, é que a função da reclamante era “operadora de telemarketing” a qual, não lhe facilitaria o acesso às mercadorias, mas, mesmo assim era submetida a esta rotina humilhante. O TST decidiu, então pela condenação da empresa ante as suas condutas abusivas¹⁴. Senão, vejamos:

¹² O nome da empresa ficou oculto para fins de preservação de sua privacidade.

¹³ TST (2014)

¹⁴ TST (2014)

A empresa recorreu da decisão para o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), mas a sentença foi mantida porque, segundo o Regional, não havia como negar que as revistas íntimas existiam. Segundo o acórdão, as testemunhas disseram que o procedimento consistia em checar o conteúdo das bolsas e "levantar a blusa para verificar o sutiã e a marca da calcinha que a funcionária estava usando". Quanto à norma coletiva, o TRT destacou que, de fato, havia cláusula prevendo revistas, mas não no formato de "revista íntima", somente a bolsas e objetos.

TST (2014)

Ocorre que nem sempre as mesmas condutas sofrem a mesma sanção. Em reiterado gênero de infração, houve a condenação de uma empresa, em Natal/RN¹⁵, para pagar indenização a um ex-funcionário que lhe denunciou por suas práticas abusivas ao formular uma lista negra de seus ex-empregados, diferenciando-os entre os que ajuizaram ou não reclamação trabalhista.

Desta feita, passaram a dar o referencial aos demais empregadores que buscavam informações com aquela empresa, fato que dificultou em grande escala a reinserção do indivíduo listado no mercado de trabalho perante outras empresas. Senão, vejamos:

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Francisco Fausto, considerou “questão de polícia” a prática adotada pela unidade da rede de supermercados X¹⁶ em Natal (RN) de manter “lista negra” de ex-empregados que ingressaram com ações na Justiça do Trabalho. Quem foi incluído nessa lista está com dificuldades de arrumar nova colocação no mercado devido às referências desabonadoras passadas pela empresa para outros empregadores. ...

O presidente do TST disse que a Consolidação das Leis do Trabalho proíbe que o empregador faça qualquer anotação desabonadora ao empregado na carteira profissional, até mesmo se ele tiver cometido ato de improbidade. Trata-se de uma questão ética na relação do trabalho, afirmou. Dessa forma, disse Francisco Fausto, “ninguém pode impedir que alguém consiga um emprego para sustentar a família”

Grupo de estudos Direitos Humanos e Justiça (2012)

¹⁵ O nome da empresa ficou oculto para fins de preservação de sua privacidade.

¹⁶ O nome da empresa ficou oculto para fins de preservação de sua privacidade.

Deve-se observar que, por ser um órgão imparcial, quando investido de sua função de fiscal da lei, o Ministério Público do Trabalho, sempre busca uma forma de cumprir a legislação, seja firmando termos de ajuste de conduta, ou seja, requerendo a condenação da parte através de suas investigações.

A atuação do MPT é notória e a eficácia de suas medidas, sejam elas paliativas ou não, são de grande valia. Apesar da defasagem de seus funcionários, característica esta, diga-se de passagem, do ramo público, a atuação deste órgão público da União é imprescindível à ordem jurídica. Tornando-se ainda mais honrosa e reconhecida quando recorre às portas do judiciário para efetivar e cumprir as leis postas na Constituição Federal do Brasil, 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

Muitos doutrinadores e juristas questionam a validade da CLT, 1943, visto a data de sua promulgação. Depois dela, foi editada a Carta Magna, 1988, que reservou um rol de artigos (7º ao 11) para prestigiar a classe de empregados e trabalhadores do Brasil.

No entanto, a mesma fração de tempo que envelheceu a CLT, 1943, fortaleceu o papel de matriarca, da Justiça do Trabalho perante os empregados, que ante o uso reiterado do “*in dubio pro operário*”, grande norteador e propulsor desta proteção, obtêm a maioria das decisões favoráveis à sua classe.

Por fim, é de bom alvitre ressaltar que a Justiça do Trabalho preza pelas justas relações de emprego, constituídas através do cumprimento das leis que para esta matéria foram editadas. Para tanto, conta com a atuação do Ministério Público do Trabalho, que diante de sua atuação enquanto *custus legis*, deve manter a imparcialidade diante do caso em concreto, manifestando-se somente perante a efetivação do texto legal.

Muito se questiona acerca da justiça feita na seara do Direito do Trabalho, vez que na grande maioria das vezes o empregado sai vitorioso diante do seu pleito, mas é imprescindível observar que por se tratar de uma relação de subordinação, onde o polo mais fraco e, portanto, mais sujeito a sofrer danos, é o do empregado, a proteção que lhe é garantida deve ser mais ampla.

A função patronal também exige muito do indivíduo, posto este imprescindível às relações de emprego, contudo, por se tratar de uma posição hierarquicamente superior à classe trabalhadora, a proteção que lhe é dada não deve ter a mesma proporção, seguindo, assim o princípio constitucional da igualdade, que visualiza a

igualdade na medida das desigualdades, devendo, assim, o tratamento ser igual aos iguais e desigual aos desiguais.

Em suma, o objeto do Ministério Público do Trabalho é garantir o cumprimento das leis trabalhistas, e assim salvaguardar os Direitos Fundamentais pertencentes a cada empregado. O trabalho dignifica o homem na medida em que lhe edifica, e isto só ocorre com o efetivo cumprimento das normas legais trabalhistas.

Conclusão

Diante de todo o exposto, demonstrou-se a realidade enfrentada pelo empregado ao cumprir sua função no posto empregatício, elencando seus direitos e deveres, bem como os do empregador, ao atuar enquanto autoridade no ambiente laboral.

Assim, restou evidenciado que o poder patronal é incompatível a violabilidade dos direitos fundamentais, que, quando feridos representam um flagrante abuso e desrespeito ao que prega o princípio da dignidade da pessoa humana, tão zeloso para com uma vida honrosa ante as mínimas condições dignas de vida do ser humano.

O trabalho deve ser uma atividade complementar à vida dos trabalhadores, que a utilizem enquanto elemento edificador e, portanto, construtor de sua evolução. Para tanto devem ser assegurados estes direitos básicos em comento, já salvaguardados na Constituição Federal (BRASIL, 1988) bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas, (BRASIL, 1943).

O embasamento legal ora exposto obtêm uma proteção maior com a atuação do Ministério Público do Trabalho, empenhado em zelar pela garantia aos referidos direitos fundamentais, de modo a impedir que a esfera íntima do trabalhador seja devassada pelo poder patronal, que deve ser limitado à fiscalização das funções e atividades desenvolvidas pelos empregados.

Para tanto, o Ministério Público do Trabalho atua aplicando alguns métodos paliativos, a fim de contribuir para com o desafogamento do judiciário, para tanto faz uso da proporcionalidade diante do ocorrido no caso em concreto. Acerca desta prerrogativa, é de sua competência firmar termos de ajuste de condutas (TAC) enquanto

uma espécie de segunda chance ao empregador para que assim comprometa-se a melhorar as infrações que venham a ser detectadas.

O cerne da questão é a proteção ao trabalhador que, figurando o polo passivo da relação, está exposto ao poder patronal, que pode lhe sujeitar a situações desagradáveis e incompatíveis a seu acesso a novos empregos, como é o caso de empregadores que confeccionam listas negras para classificar seus empregados ou futuros funcionários.

Neste interim, evidencia-se a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho enquanto órgão fiscalizador das leis de proteção ao trabalhador, bem como a atuação Estatal enquanto incentivador de uma política patronal menos invasiva no que tange a esfera dos direitos fundamentais de cada trabalhador enquanto seres humanos.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de. **A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. 2006 Disponível em: <http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/Rubia_Zanutelli-Tutela_dos_direitos.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2014.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 11 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

BRASIL, **CON /1988 (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988) 05/10/1988**. Constituição Federal, 1988.

BRASIL, **Decreto 40.359/56**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D40359.htm . Acesso em: 13, mar. 2014.

BRASIL, **DEL 5.452/1943 (DECRETO-LEI) 01/05/1943**. Consolidação das Leis Trabalhistas.

BRASIL, **Lei 1.341/51**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1341.htm>. Acesso em: 12, fev. 2014.

BRASIL, **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos**, 1966. Disponível em: <<http://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>> . Acesso em: 24, mar. 2014.

BRASIL, **Portaria 273**. Regulamenta o art. 28 da Lei n.º 11.415, de 15 de dezembro de 2006, e dá nova redação à Portaria PGR/MPU nº 94/2007, que dispõe sobre a movimentação de servidores no âmbito do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.mpu.mp.br/concurso-de-remocao/pagina-candidato/docs/pt273.pdf> . Acesso em: 27, fev. 2014.

CHAUI, Marilena. **Maquiavel**. 2000. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/4a3a0b0046791455b9b9ff757a687f67/carta_ao_cidadao.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 13, mar. 2014.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 26 ed. ref. v. 6 São Paulo: Saraiva, 2009.

GRUPO DE ESTUDOS DIREITOS HUMANOS E JUSTIÇA. **Caso Carrefour - condenação por lista negra**. TST – Francisco Fausto: Lista negra de empregador é questão de polícia. Publicações. 2012. Disponível em: <<http://gedhjus-ufrj.blogspot.com.br/2012/08/caso-carrefour-condenacao-por-lista.html>> Acesso em: 05, abr. 2014.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, **Discriminação - Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho**. Coordenadorias. Disponível em: <<http://www.prt21.mpt.gov.br/discriminacao.php>>. Acesso em: 06, abr. 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Carta ao cidadão**. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/4a3a0b0046791455b9b9ff757a687f67/carta_ao_cidadao.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 06, fev. 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Histórico**. Disponível em: <http://www.prt4.mpt.gov.br/pastas/estrutura_org/historico.htm>. Acesso em: 06 fev. 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Usiminas assina acordo para acabar com “lista negra”**. Imprensa. 2010. Disponível em: <<http://www.prt3.mpt.gov.br/imprensa/?p=2289>> Acesso em: 05, abr. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. **Limites do poder de direção do empregador e a discriminação estética na relação de emprego**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=da54dd5a0398011c>>. Acesso em: 16 abr. 2014.

OIT. **Trabalho decente para uma vida digna**. 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit_brasil_folder_809.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2014.

PINTO, Alexandre Guimarães Gavião. **Conflitos entre o direito à intimidade e à vida privada e o direito à informação, liberdade de expressão e de comunicação. Possíveis soluções. Utilização indispensável do princípio da proporcionalidade**.

2008. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=7e5b90f8-ba3b-427c-b127-81905e28a7ff&groupId=10136>. Acesso em: 04 abr.2014.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. **O direito à privacidade como limite ao poder diretivo do empregador: O caso da inviolabilidade do correio eletrônico.** ? Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2010_2/guilherme_silva.pdf>. Acesso em: 07, abr. 2014.

TST. **Hope é punida por obrigar empregadas a mostrar a roupa íntima:** Notícias. 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/hope-e-punida-por-obrigar-empregadas-a-mostrar-a-roupa-intima?redirect=http://www.tst.jus.br/noticias?p_p_id=101_INSTANCE_89Dk>. Acesso em: 19 mar. 2014.

VIVA ITABIRA. **Sobre Abraham Lincoln.** (?) Disponível em: <<http://vivaitabira.com.br/viva-colunas/index.php?IdColuna=461>>. Consultado em 10, mar. 2014.