

PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR X DIREITO À PRIVACIDADE DO EMPREGADO

Lívia da Fonseca Galvão¹
Marcelo de Barros Dantas²

RESUMO

A problemática do Direito à Privacidade do Empregado durante o contrato de trabalho em confronto com o Poder Diretivo do Empregador tem sido discutida em inúmeros nichos doutrinários e jurisprudenciais. Com efeito, o presente trabalho analisa, sob a ótica trabalhista, as formas de controle e fiscalização da atividade laboral, por parte do empregador, fazendo uma análise e observando o confronto existente entre a intimidade/vida privada do trabalhador e o poder diretivo do empregador. A cada ano que se passa observa-se um grande avanço tecnológico, representando um considerado desenvolvimento no universo empresarial, trazendo sem sombra de dúvidas diversos benefícios, porém, atrelado a estes alguns prejuízos. Assim, o que se pode observar é que não mais se cobra do trabalhador moderno tão somente o esforço físico, mas também habilidades específicas e intelectuais. Dessa forma, o presente trabalho investiga o poder de direção do empregador face ao direito constitucional da privacidade do empregado.

Palavras Chaves: Direito a privacidade. Poder diretivo do empregador. Colisão.

ABSTRACT

The issue of Employee's Right to Privacy in the employment contract in confrontation with the Director of Employer Power has been discussed in numerous niches doctrinal and jurisprudential. Indeed, this paper analyzes, from the perspective of labor, forms of control and supervision of the work activity, by the employer, by analyzing and observing the confrontation between intimacy / privacy directive power of the worker and the employer. Each year that passes there is a major technological breakthrough, representing a development considered in the business world, undoubtedly bringing many benefits, however, linked to some of these losses. So what can be seen is that no longer charges the modern worker as only physical exertion, but also specific skills and intellectual. Thus, this paper investigates the power of the employer's direction against the constitutional right of privacy of the employee

Keywords: Right to privacy. Directive power of the employer. Collision.

¹ Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN.

E-mail: liviafonseca_@hotmail.com

² Advogado Trabalhista e Professor da UNI-RN .

E-mail: marcelobdantas@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

A problemática do Direito à Privacidade do Empregado durante o contrato de trabalho em confronto com o Poder Diretivo do Empregador tem sido discutida em inúmeros nichos doutrinários e jurisprudenciais. Com efeito, o presente trabalho analisa, sob a ótica trabalhista, as formas de controle e fiscalização da atividade laboral, por parte do empregador, fazendo uma análise e observando o confronto existente entre a intimidade/vida privada do trabalhador e o poder diretivo do empregador.

A cada ano que se passa observa-se um grande avanço tecnológico, representando um considerado desenvolvimento no universo empresarial, trazendo sem sombra de dúvidas diversos benefícios, porém, atrelado a estes alguns prejuízos.

Assim, o que se pode observar é que não mais se cobra do trabalhador moderno tão somente o esforço físico, mas também habilidades específicas e intelectuais.

Em relação aos prejuízos ocasionados pelo avanço tecnológico nos deparamos com a “invasão” à vida privada dos trabalhadores por parte do empregador, já que tais aparatos tecnológicos possibilitam a invasão da privacidade, tornando-se mais do que necessário uma proteção à intimidade e à vida privada do trabalhador.

Desta feita, o problema que se vislumbra é a necessidade que o empregador tem de se beneficiar com os avanços tecnológicos, respeitando os limites, para não violar o direito à intimidade e à vida privada do trabalhador.

Em uma breve análise às evoluções tecnológicas e a ambientes de trabalho, observa-se o uso de diversas inovações que aparecem com mais frequência em nosso dia-a-dia, podemos citar, o detector de metal, câmaras de vídeo, computador (uso do e-mail), telefones, entre outros.

Fato notório é que não tem como o empregador não acompanhar tais evoluções, porém, para diminuir ou até mesmo evitar à violação ao direito à intimidade e à vida privada do trabalhador, deve-se procurar meios de utilização de tais aparatos que tanto traga benefícios para o empregador quanto a diminuição ou até mesmo exclusão dos prejuízos e violações causadas aos empregados.

O desiderato é analisar o confronto existente entre o poder diretivo do empregador e a privacidade do empregado, fazendo uma análise em relação à utilização de equipamentos tecnológicos por parte da empresa para fiscalizar o desempenho laboral e a invasão à vida íntima do obreiro.

Assim, pretende esclarecer os métodos adequados e possíveis de fiscalização, achando uma maneira que não traga grandes prejuízos à vida privada do empregado, devendo-se para tanto observar uma razoabilidade e proporcionalidade na inspeção dos funcionários.

O presente trabalho trata da premente e relevante tarefa de esclarecer os mecanismos utilizados pelo empregador para fiscalizar o empregado ao longo do contrato de trabalho, com um destaque especial à utilização das câmeras de vídeo, o monitoramento de email, bem como a revista íntima. Meios eletrônicos estes motivos de sucessivas demandas perante a Justiça do Trabalho.

Tal tema está longe de ser um assunto pacífico, já que de um lado encontramos o empregado e seu direito à intimidade e à vida privada e, de outro, o empregador, resguardado pelo direito de propriedade sobre os meios de produção que disponibiliza no ambiente de trabalho e pelo poder diretivo que lhe autoriza a organizar, coordenar e também fiscalizar a atividade empresarial.

Em face da problemática existente, nos resta claro que não devemos nos ater tão somente à Consolidação das Leis Trabalhistas para debater e encontrar soluções ao presente caso. É de grande importância, analisarmos o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, já que este é considerado um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e que sem sombra de dúvidas serve de embasamento para os princípios protecionistas do trabalhador.

A pesquisa foi desenvolvida através do método hipotético-dedutivo, iniciado por meio de uma análise da problemática existente nos contratos de trabalho. Trata-se também de uma pesquisa bibliográfica, onde serão utilizadas obras doutrinárias, artigos científicos, se valendo inclusive de consultas jurisprudenciais, para que possamos observar como os Tribunais vêm se posicionando a respeito do tema.

1 PRINCIPIOLOGIA INERENTE A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA RELAÇÃO LABORAL

1.1 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

A inauguração de uma nova ordem jurídica, por meio da Constituição Federal de 1988, estada sob a ótica de proteção dos direitos fundamentais, fruto de um paradigma do neoconstitucionalismo, favoreceu o relevo de tais direitos no bojo normativo e proteção

material. No mesmo sentido a oxigenação do modelo democrático foi reestabelecido diante dos ditames da Carta Federal de 1988, emanando os valores dela inerentes.

A proposta da Constituição Federal de 1988 é baseada em um repensar histórico e um redimensionamento normativo de limitação do Estado na esfera privada, estabelecendo uma série de princípios fundamentais limitadores da atuação estatal frente aos direitos humanos contra a arbitrariedade.

Além disso, impede ressaltar que os direitos e garantias expressam inequivocamente uma conquista do homem diante das arbitrariedades do Estado moderno. Portanto, a transformação do Direito se pauta na tutela da valoração dos direitos da pessoa humana em espécie.

A influência emanada pelas mudanças normativa abstrata e concreta incidiu de modo substancial no plexo do constitucional moderno que desaguou nas cartas políticas dos Estados.

A construção de um Direito Constitucional expressa a corroboração dos direitos fundamentais como pedras de toque ou núcleos intangíveis de tutela da dignidade da pessoa humana, no tocante à positivação de garantias assecuratórias de tutela.

Essa concepção teórica é advinda de uma teoria político-constitucional adotada pelos Estados na busca de delinear uma Constituição como norma fundamental ou suprema do ordenamento na busca de valores singulares da dimensão da existência humana, em que merecem estar positivados e com força vinculativa ao Estado. Além disso, expressem-se em uma esfera de não incidência de atuação estatal, no sentido de não ser suprimido em dado momento político da vida do Estado – instabilidade institucional – garantindo-se respeito aos direitos fundamentais do homem.

Nesse sentido, os direitos fundamentais são concebidos no preâmbulo constitucional como instrumentos de demasiada carga valorativa proclamada em Assembleia Constituinte e que tutela o sentimento de democracia e Estado de Direito. Dessa forma, se constrói uma síntese de Estado Democrático de Direito, liberdades individuais, direitos sociais e meios assecuratórios ao exercício de tais direitos.

O desenvolvimento da presente perspectiva está calcada em uma análise da teoria da constituição, por meio do vetor valorativo da Constituição Dirigente, a qual fixa metas a ser estabelecidas dentro do Estado e indispensável a hermenêutica constitucional.

A materialização e os instrumentos assecuratórios do exercício incondicional dos direitos fundamentais, como dito alhures, é fruto de uma experiência histórica singular e que

permite aferir que estes direitos possam ser concebidos em gerações. Ao revés, não os sendo os mesmo durante a evolução da sociedade, mas havendo uma invariável formulação e interpretação fundamentada em coerência lógica.

Segundo a doutrina de Mendes (2011), é por meios das formulações teóricas oriundas da concepção filosófica do contratualismo que há uma sujeição da autoridade política a dimensão existencial do homem sobre o Estado. Por conseguinte, a concepção dos direitos preexistente ao Estado emana da própria natureza humana, mostrando a face do Estado empregando sua legitimação e necessitando tutelar os interesses dos cidadãos, assegurando os direitos básicos à sua existência.

1.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

No mundo pós-moderno, surgem inúmeras nuances e discussões que se alocam no contexto dos direitos fundamentais. Essa concepção é oriunda da perspectiva evolutiva do Estado levando-se a efeito o neoconstitucionalismo.

Nesse sentido, urge perceber que os Direitos Fundamentais ou Direitos Humanos representam um núcleo valorativo que deve ser fomentado, protegido e, por conseguinte, empreender uma apoteose a esse Direito. Sem embargo, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana vem a lume como núcleo axiológico de proteção do homem.

Conforme o pensamento de Alarcón de Jesus (2004), as Leis Fundamentais contemporâneas reconhecem uma proteção especial do ser humano em si e para si, na perspectiva de ser uma base não ilidível, nem mesmo pelo Estado.

Essa percepção é conferida com o advento da II Guerra Mundial, haja vista que antes da eclosão dessa carnificina, havia práticas desumanas e desrespeito específico ao homem pelo viés de atitudes estatais para com seus administrados.

O mencionado autor corrobora essa afirmação, porquanto a proteção específica da dignidade da pessoa humana é um valor fundamental da estruturação dos Estados que se apresentem como Estado Democrático de Direito e, sobretudo, baseado no neoconstitucionalismo.

Em um ponto de vista histórico, o mencionado valor surgiu com a Constituição da Itália nos anos de 1847, onde percebiam os cidadãos com dignidade social. Além disso, Assembleia das Nações Unidas instrumentalizou o princípio como algo intangível, devendo-

se, por conseguinte, ser protegido. No mesmo sentido, Portugal impôs uma estruturação normativa fundamentada na soberania do Estado em consonância com a dignidade da pessoa.

Saliente-se que a dignidade é um princípio ou valor fundamental, sendo o sumo bem de todos os demais princípios e normas subconstitucionais. Portanto, não se concebe qualquer conforma de desconsideração a dignidade da pessoa humana, em desfavor de sua exegese axial.

Na esteira da concepção de Alves (2001), a experiência constitucional denota que a Constituição Imperial de 1824 introduziu um germen da tutela dos direitos fundamentais, especificamente à liberdade, segurança individual e propriedade. Nesse contexto, a referida constituição ratifica os princípios da igualdade e legalidade como consectários da dignidade da pessoa humana.

Contudo, o mesmo doutrinador aponta que não houve uma expressividade ou perspectiva expressa do princípio da dignidade da pessoa humana nas primeiras constituições brasileira, o que veio a ser conferida a partir da Constituição de 1934.

Vale perceber que a hodierna Constituição Federal, constituiu logo nos primeiros artigos de forma inequívoca o fundamento da República Federativa do Brasil.

Com efeito, percebe-se uma expressão de proteção as garantias individuais e, sobretudo as que são advindas de dissensos sociais formados a partir de uma concepção dialética do reconhecimento de liberdades.

Destarte, a Constituição Brasileira, há uma classificação pormenorizada dessa dignidade no sistema constitucional, baseando-se em normas, princípios, subprincípios e regras.

Dessa feita, em nível preambular a mencionada lei fundamental estatui o Brasil como Estado Democrático de Direito por meio da tutela e exercício dos direitos sociais e individuais, conforme se depreende dos art. 1º, inciso III e art. 170, *caput* da Constituição Federal de 1988.

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;

No mesmo sentido:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

No artigo 226, §7º, foi tutelada a família, como meio de garantir a dignidade da pessoa humana.

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.
[...]

§ 7º - Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

Em um segundo nível, a dignidade da pessoa humana é concebido nos objetivos fundamentais da república, consoante a Constituição Federal de 1988.

Em terceiro nível, abarca o mínimo das necessidades do ser humano, conforme educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. Destarte, os direitos sociais e, especialmente o trabalho são umbilicalmente substrato ou emanados do princípio da dignidade da pessoa humana.

Por conseguinte, o Estado deve garantir o mínimo constitucional ao exercício dos direitos fundamentais do ser humano. Além disso, a atual Constituição abarca a dignidade em duplo significado, sendo princípio geral e princípio fundamental.

1.3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Preambularmente, impende ressaltar que há densas discussões acerca do problema do princípio da proteção nas relações laborais. Essa perspectiva é justificada por meio de uma visão histórica, levada a efeito diante da genealogia do Direito do Trabalho. Portanto, essas concepções se confundem levando-se em conta esse conjunto de princípios e regras para dirimir os conflitos existentes no âmbito laboral.

Diante disso, vale perceber que, o princípio da proteção, conforme a doutrina trabalhista contemporânea reproduz o próprio conceito e desiderato do Direito do Trabalho.

Impende ressaltar que Mendes (2011) aponta que há quem critique esse conceito, haja vista, o modelo capitalista de produção que sustenta a concepção de capital e trabalho.

Conforme explica o mencionado jurista, o princípio da proteção representa a própria faceta do Direito do Trabalho, traduzindo e refletindo as demais normas trabalhistas, devendo ser o vetor de valoração e aplicação.

Urge salientar que o princípio da proteção repousa sobre uma tríplice acepção, qual seja, a regra do brocardo *in dubio pro operario* e a regra da norma mais benéfica.

Aquela reflete uma proteção quanto a aplicação e exegese da norma mais favorável ao obreiro, tendo dúvidas ou não. Consigne-se que esse princípio repousa na ideia que não é possível sua aplicação em dilação probatória. Esse princípio está disposto no ínterim de interpretação da norma, haja vista as desigualdades que emergem no âmbito da atividade legiferante, tendo em vista a proteção ao trabalhador. Havendo dúvidas quanto a aplicação da norma, deve-se buscar a mais favorável ao empregador. Esse princípio se baseia no desdobramento do princípio da proteção, havendo uma inversão da hierarquia de normas, pois pode haver uma flexibilização normativa a ser concebida pela norma mais favorável.

A orientação do sistema trabalhista é conferido no patamar do conteúdo das normas, levando em consideração a situação da coletividade trabalhadora, haja vista a possibilidade de melhorar a situação dos trabalhadores.

A doutrina moderna aponta para um diálogo de ponderação de interesses fundamentado na concepção teórica da teoria do conglobamento. Desse mesmo modo, os doutrinadores afirma uma extração de disposição mais favorável ao conceito da teoria da acumulação.

Esse princípio colmata os casos de sucessão normativa, tendo em vista a precedência da existência de uma compreensão concreta na medida de proteção fundamental do obreiro em cotejo com a norma aplicável.

Destarte, perante os debates existentes em torno do princípio da proteção em que corriqueiramente nos deparamos com partes que litigam perante a Justiça do Trabalho de forma desigual, em um patamar econômico visivelmente diferenciado. Trazendo diretamente o princípio da proteção para o tema do poder diretivo do empregador versus o direito de privacidade do empregado, podemos realizar um paralelo de que é possível o empregador utilizar-se dos meios eletrônicos para fiscalizar os seus empregados, desde que não ultrapasse a liberdade e a intimidade destes.

Consequentemente, diante do quadro de diferenças existente entre empregado e empregador, o mecanismo da proteção vai além do princípio em comento, tendo em vista que

hoje possuímos uma atuação do Estado bem mais acentuada na luta das políticas de favorecimento e proteção do empregado.

Por fim, o princípio da proteção, é o princípio que prevalece em meio a um modelo muitas vezes injusto, sendo este o responsável por resguardar os direitos trabalhistas dos menos favorecidos, bem como disseminar da igualdade social nas relações laborais.

2 LIMITES AO PODER DIRETIVO

A relação de trabalho é concebida na autonomia da vontade de manifestação das partes compostas na relação trabalhista. Reconhece-se que o poder do empregador incidente no empregado e, sobretudo, quando da prestação dos seus serviços.

Por isso, se extrai a compreensão de que o empregado se abstém de parte de suas liberdades para que se compreenda no âmbito da relação de serviço do empregador, subordinando-se a este sendo fiscalizado e controlado. Cunha (2000, p. 51 *apud* PESSOA, 2004):

O conteúdo jurídico-material do princípio da proporcionalidade decorre inelutavelmente do reconhecimento da supremacia hierárquico-normativa da Constituição. A proporcionalidade, como princípio jurídico implícito do Estado de Direito, é uma garantia fundamental para a concretização ótima dos valores consagrados na Constituição. A proporcionalidade é princípio que concretiza o postulado segundo o qual o Direito não se esgota na lei (ato estatal que deve representar a síntese da vontade geral).

Explica Faria (2008) que os Direitos Fundamentais encontram certos limites no direito de ambos, mormente o poder de direção do empregador. Por conseguinte, o poder de direção é delineado a partir de firmado o pacto laboral, dando-se limites nas garantias constitucionais deferidas pela Constituição Federal de 1988 e seus princípios implícitos.

De acordo com Murari (2008), essa compreensão é fundamentada na Constituição hodierna, haja vista que ela traz os princípios, preceitos e diretrizes axiológicas de proteção do homem e, sobretudo para a convivência pacífica e harmoniosa do país.

Portanto, creio que mesmo sendo o poder diretivo um poder inerente a atividade empresarial, este não pode ser exercido de forma absoluta. Pois quando desempenhado de forma plena o poder diretivo não respeitaria os direitos fundamentais assegurados à pessoa humana. Assim, violaria o respeito à vida privada, intimidade e imagem do empregado.

3 UTILIZAÇÃO DOS MEIOS ELETRÔNICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: REFLEXÕES ENTRE O PODER DIRETIVO E O DIREITO À INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO

3.1 CÂMERA DE VÍDEO

Na modernidade, cresce a importância da ampliação e o desenvolvimento das tecnologias, as quais são frutos da evolução da sociedade, ciência e conhecimento e, sobretudo que se adjetivam como ferramentas essenciais de empresários.

Dessa maneira, a utilização de mecanismos visuais ou de áudio instrumentaliza o poder diretivo do empregador, o qual monitora o desenrolar dos serviços e atividades, o que finda por facilitar a fiscalização diária por parte do empregador. Além disso, o mencionado monitoramento por meio desses equipamentos tem o desiderato de contribuir para a oxigenação do processo produtivo e buscar um maior controle de comportamentos dos empregados.

De acordo com Delgado (2007), as técnicas instaladas no serviço, tal qual o tacógrafo e técnicas audiovisuais, buscam garantir uma efetividade ao serviço. Eles são considerados dos intensificadores que assegura certa economia. Além disso, há uma proteção do caráter preventivo, funcionamento dos mecanismos automáticos dando-se caráter de ensejar relações de poder em funções.

De acordo com o mencionado autor, o Brasil não torna defeso a utilização de aparelhos audiovisuais para vigiar o ambiente de trabalho. Porém, deve ocorrer comunicado prévio ao obreiro.

Por outro lado, o Código Penal tratou de dissertar sobre o tema, levando-se em consideração os crimes de liberdade individual, especificamente por meio da introdução do art. 149, §1º, inserido pela Lei nº 10.803 de 2003.

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: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

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. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

A vigilância no âmbito do trabalho por meio de utilização desses instrumentos é considerado:

Novos sistemas de vigilância e controle estão sendo introduzidos nas empresas, como câmeras fotográficas e de vídeo, gravadores e aparelhos de escuta, por meio dos quais o empregador passa a ter um controle total sobre os atos, gestos e palavras dos trabalhadores. Ocorre aí, então, um conflito entre o poder de organização e controle do empregador e a privacidade e intimidade do empregado. Mas, se é certo, de um lado, que a lei não proíbe a colocação de câmeras ou outros dispositivos de vigilância no local de trabalho, é certo, também, que esse controle está sujeito a determinados limites, ditados especialmente pelo respeito à dignidade da pessoa do trabalhador e à sua intimidade, que são direitos fundamentais inarredáveis. (FARIA, 2008, p. 115).

O direito à intimidade é um direito fundamental, cunhado pela Constituição Federal de 1988, constante no art. 5º, inciso X e, por vezes é colocado em conflito com o poder diretivo do empregador. Senão vejamos:

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;

Dessa maneira, os elementos audiovisuais é um dos meios que malfeire à intimidade do empregado, sobretudo, o monitoramento de trabalhadores por meio de câmeras no ambiente de trabalho colocadas indistintamente. Urge salientar que deve-se tomar cuidado com o local onde serão colocadas as mencionadas câmeras, haja vista, que é possível estabelecer do ambiente empresarial o direito à privacidade dos empregados.

Por conseguinte, não pode haver monitoração em ambientes, tais como cantinas, salas de café, ambientes de repouso, banheiros e aos destinados a medicina ou médicos do trabalho.

Inequívoca é a jurisprudência ao estabelecer os alcances e limites que dessas práticas com vista a tutelar a significação da dignidade da pessoa humana/trabalhador e, sobretudo sua intimidade.

EMENTA: PODER DE DIREÇÃO. USO DE APARELHOS AUDIOVISUAIS EM SANITÁRIOS. INVASÃO DA INTIMIDADE DO EMPREGADO. A instalação de câmera de vídeo ou de filmagem constitui uma medida ajustada ao princípio da proporcionalidade (GOÑI SEIN, José Luis. La vídeo vigilancia empresarial y la protección de datos personales. Thompson/Civitas, 2007, p. 30, 31, 37, 50 e 54) considerando que a instalação em local onde o empregado executa suas atividades é medida justificada, equilibrada e imprescindível. Esse princípio não é o único limite que existe nas instalações de câmeras de vídeo. O poder de fiscalização do empregador é limitado ao uso dos banheiros como proteção à intimidade do empregado. Entretanto, poderá ser admissível, excepcionalmente, quando o empregado viola suas obrigações, passando no banheiro um tempo claramente desnecessário para fumar, ler ou realizar outras atividades. Alguns autores sustentam que o âmbito de espaços reservados ao uso privativo dos empregados (serviços higiênicos, vestiários e zonas de descanso) é preservado, permitindo-se a colocação de câmera de vídeo, excepcionalmente, até a porta dos lavabos, mas localizados em lugares públicos insuscetíveis de visualização dos setores privados reservados aos empregados. O empregador que deixa de observar tais critérios e instala câmera de vídeo em vestiário utilizado pelos empregados provoca dano moral resultante da afronta à intimidade desses trabalhadores, direito assegurado por preceito constitucional (art. 5º, X) e conceituado como a faculdade concedida às pessoas de se verem protegidas "contra o sentido dos outros, principalmente dos olhos e dos ouvidos". A vigilância eletrônica poderá ter um futuro promissor, desde que usada de forma humana, combatendo-se os abusos na sua utilização. Instalação de aparelho audiovisual no banheiro caracteriza o que a OIT denomina "química da intrusão", comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico nacional e internacional. (TRT, 3ª Região, 7ª Turma, RO-01024-2008-024-03-00-5, Rel. Alice Monteiro de Barros, MG, 23/06/2009).

O entendimento jurisprudencial se baseia quanto aos interesses do empregador, seu patrimônio e a preservação deles. Inequívoco a necessidade de se aplicar a concepção de razoabilidade no âmbito diretivo.

Por conseguinte, as câmeras de vídeo que são instaladas no âmbito da empresa não colocadas a serviço da empresa, a qual deve respeitar a intimidade dos empregados. Isto é, deve-se não colocar em banheiro, cantinas ou refeitórios, haja vista ser inadmissível ações desse gênero de fiscalização eletrônica. Essa concepção acabar por malferir princípios e preceitos fundamentais.

Constata-se que as câmeras de vídeo que instalou em suas dependências (fotografias de fls. 65/70) não estão posicionadas em locais efetivamente

reservados à intimidade dos empregados como banheiros, cantinas, refeitórios ou salas de café, nos quais, aí sim, seria inadmissível a prática de fiscalização eletrônica por parte do empregador, sob pena de violação aos referidos direitos fundamentais de seus empregados. Pelo contrário, foram postas em locais onde notoriamente é mais provável a ação de criminosos, como a portaria, a tesouraria ou o estacionamento da instituição de ensino. Além do mais, os documentos de fls. 60/64 comprovam que os obreiros têm ciência da instalação do equipamento audiovisual, de modo que as filmagens não são feitas de modo sorrateiro, evitando, assim, que haja gravação de eventual situação inocente, porém constrangedora aos empregados. (fls. 119) (TST, AIRR nº 1830/2003-011-05-40. Rel: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi).

Dessa forma, o entendimento jurisprudencial se baseia em ilidir as cognominadas concepções de câmeras psicológicas que se firmam na concepção de vigilância total, devendo-se atribuir um efeito indenizatório conforme a Constituição Federal de 1988.

Se eventualmente eram ‘falsas’ tais câmeras (o que não foi provado), o caso se agravaria, a meu ver, porque constituiria um procedimento ardiloso e covarde [...] ‘as câmeras nos banheiros não eram acionadas, sendo apenas câmeras ‘psicológicas’; que câmeras psicológicas representam apenas o efeito de que as pessoas estariam sendo observadas’ fl. 334). [...] (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 78/2004-103-03-40.1. 4ª T. Relator: Juiz convocado Luiz Antonio Lazarim. 11 nov. 2005).

Nos posicionamos pela utilização das câmeras de vídeo no ambiente de trabalho, como forma de monitoramento e exposição do poder diretivo do empregador, desde que os empregados estejam cientes de seu fim e sua localização. Sendo os empregados avisados da existência das câmeras, não encontro óbice para sua aplicabilidade e sim, as vejo como uma aliada para avaliação de conduta do empregado e até mesmo como forma de propiciar maior segurança ao ambiente empresarial.

3.2 REVISTA ÍNTIMA

Quanto aos aspectos da revista íntima no âmbito das relações laborais, contemporaneamente discute-se a qualidade da legalidade dessas práticas no seio da função diretiva do empregador.

Outrossim, nos anos de 1990 editou-se no ordenamento jurídico a não possibilidade da revista íntima. Por conseguinte, estabeleceu-se possibilidade de estabelecimentos comerciais *lato senso* instituir revista por meio do art. 373-A, VI, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo enunciado acima veda que o empregador ou até mesmo o proposto da empresa, que estes procedam às revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Ocorre que, outra vez nos deparamos com a colisão dos incisos XXII e X, ambos do artigo 5º da Constituição Federal.

Por meio das demandas sucessivas que chegavam até a justiça do Trabalho, foi criado um projeto de Lei que veda a realização de revista íntima em mulheres. Este projeto de Lei é de autoria da Deputada Alice Portugal (PCdoB-BA), projeto já aprovado pela Câmara e direcionado ao Senado Federal para ser apreciado. O projeto em questão é o de número 583/2007.

Perante a relevância do Projeto de Lei nº 583/2007, é precioso acrescentar a justificativa da nobre Deputada Federal, Alice Portugal, ao propor a vedação da revista íntima, bem como a aplicação de penalidades em casos de descumprimento do artigo 1º do referido projeto, vejamos:

“Após anos de luta as mulheres brasileiras vêm alcançando o reconhecimento de seus direitos. A atuação do movimento de mulheres, grupos feministas, conselhos estaduais dos direitos da mulher e sindicatos foi decisiva no processo de elaboração da nova Constituição Federal, permitindo que grande parte das reivindicações feministas estejam representadas e consagradas no texto constitucional, o que significou um avanço histórico na luta das mulheres brasileiras. No entanto, a igualdade garantida na Lei ainda é desrespeitada muitas vezes na vida e no cotidiano das mulheres. Constatamos que um grande número de trabalhadoras são constrangidas a se submeterem diariamente à prática da revista íntima ao fim da jornada de trabalho. Com frequência lemos nos jornais de grande circulação denúncias de firmas que adotam essa prática em um acintoso desrespeito à Constituição Federal, que, no seu Capítulo I, Artigo 5º, Inciso X, que trata dos direitos e deveres individuais e coletivos que diz: **“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas”**. O acesso da mulher ao mercado de trabalho e sua permanência nele é um dos meios mais importantes para exercer a igualdade e respeitos conquistados e consagrados na Constituição brasileira. Portanto, o objetivo que temos a reapresentar este Projeto de Lei, originalmente de autoria da ex-deputada Jandira Feghali, é garantir e assegurar à mulher o direito ao trabalho sem ter sucessivamente sua intimidade violada”. (Câmara dos Deputados, Deputada Federal Alice Portugal)

No entanto, a meu ver o artigo 373-A da CLT, deve ter uma aplicação ampliativa, ou seja, a vedação as revistas íntimas devem abranger tanto as mulheres, quanto aos homens, indistintamente. Tendo em vista que a revista íntima não atende a um correto grau/juízo de ponderação, posto que resguarda apenas o direito de propriedade do empregador, excluindo totalmente o direito à privacidade do empregado. Defendo a ampliação da aplicação do art.

373-A aos homens com respaldo constitucional, em especial ao princípio da igualdade trazido pelo art. 5º da Constituição Federal, quando enunciamos que “todos são iguais perante a lei”, seja pela garantia de que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

Destarte, o uso da utilização das revistas como instrumento fiscalizatório do empregador enseja a permissão em regimento interno da empresa. Por outro lado, deve-se instituir circunstâncias imediatas que as justifique. Dessa maneira, destaca-se inequivocamente que se houver outros meios da empresa empreender a fiscalização, deve-se buscar estes para fazer a devida fiscalização.

EMENTA: DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. CONSTRANGIMENTO CONFIGURADO. As revistas íntimas procedidas no local de trabalho acarretavam constrangimento e não observavam os limites da razoabilidade, como se infere da prova dos autos. A existência de câmeras de TV, monitorando o local de trabalho, torna claro o abuso do poder diretivo do empregador no procedimento adotado, submetendo os empregados à situação vexatória em desrespeito à sua dignidade. (TRT, 2ª Região, 7ª Turma, RO-00451-2008-001-03-00-2, Rel. Luiz Ronan Neves Koury, MG, 06/02/2009).

No mesmo sentido,

EMENTA: DANO MORAL – REVISTA DE BOLSAS. A revista aos pertences dos empregados, de per si, não é o bastante para caracterizar violação à intimidade e à honra, principalmente quando se exerce a mercancia de bens suscetíveis de ocultação e subtração à revelia do empregador. Na realidade, trata-se de faculdade deste o controle e a fiscalização, inseridas em seu poder diretivo, não configurando prática excessiva a revista de bolsas, sem qualquer contato físico ou exposição obreira a situações constrangedoras, sendo passível de ser suportada pelo senso comum. (TRT, 3ª Região, 8ª Turma, RO-00646-2008-025-03-00-2, Rel. Cleube de Freitas Pereira, MG, 09/03/2009).

Por conseguinte, as revistas íntimas malferem a intimidade e a dignidade da pessoa humana, haja vista a colisão com os direitos fundamentais em contraposição com o poder diretivo do empregador.

Diante disso, há uma exigência de proteção do indivíduo por meio de uma incidência compulsória de proteção dos seus direitos mínimos existenciais, que não podem ser violados por simples deleite do poder diretivo do empregador.

Portanto, as revistas devem encontrar limites e, dessa forma, há impossibilidade de revista que implique violação a Constituição, ou seja, deve-se utilizar a revista íntima apenas de forma subsidiária, tendo em vista a diversidade de arsenal tecnológico a ser utilizado a

favor do empregador para coibir a subtração de objetos do ambiente de trabalho e assim evitar tamanho constrangimento dos empregados a se submeterem a tanta exposição e constrangimento.

Em meio a esta explanação, me filio especialmente, ao posicionamento adotado ao Enunciado nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, qual seja: enxergo a revista íntima como sendo ilícita e abusiva por ferir a dignidade e intimidade dos trabalhadores.

Vejamos a íntegra do enunciado número 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

“15.REVISTA DE EMPREGADO.I – REVISTA – ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador. II – REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República.”

3.3 MONITORAMENTO DE EMAIL

Com o advento da globalização e, sobretudo, com os aspectos do avanço da informática no âmbito dos empreendimentos comerciais/empresariais houve um estímulo de otimização do processo produtivo, tendo em vista uma gama vultuosa de procedimentos virtuais.

Essas mudanças tecnológicas incidiram no plexo do Direito e da legislação trabalhista e bem como da jurisprudência, pois ao passo em que enseja benefícios econômicos, entram em choque com os princípios constitucionais, seja de modo direto ou indireto.

Por força do art. 5º, inciso XII da Constituição Federal de 1988, torna-se inviolável o sigilo de correspondência e de comunicações telegráficas, salvo por autorização judicial. Senão vejamos:

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:
[...]

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

Portanto, é um direito fundamental de proteção a esfera singular do indivíduo, sobretudo, tutelando a liberdade de comunicação.

Dizer que a correspondência assim como as comunicações telegráficas, de dados e telefônicas são invioláveis significa que a ninguém é lícito romper o seu sigilo, isto é; penetrar-lhe o conteúdo. Significa ainda mais: implica, por parte daqueles que em função do seu trabalho tenham de travar contato com o conteúdo da mensagem, um dever de sigilo profissional. Tudo se passa, portanto, como se a matéria transmitida devesse ficar absolutamente reservada àquele que a emite ou àquele que a recebe (BASTOS, 1989, p. 71 *apud* SIMÕES, 2002).

Por conseguinte, pode-se alegar que a mencionada inviolabilidade é abrangida pela norma constitucional, tendo em vista ilidir invasões e monitoramentos a e-mail, conforme explica Murari (2008). Essa concepção é fincada no diapasão de que a correspondência no âmbito das relações de trabalho, se pode ser deferida a proteção a intimidade e, sobretudo quanto ao binômio privacidade e intimidade.

Dessa maneira, deve-se fazer uma distinção entre o e-mail corporativo e individual, haja vista que o primeiro dar-se na empresa e o segundo individualmente. A distinção é necessária para aplicar o texto constitucional, pois o correio eletrônico é utilizado tanto de forma individual quanto coletiva.

O e-mail pessoal é tutelado pela proteção da privacidade em sentido amplo, além das hipóteses em que é acessado pelo empregado por meio do provedor do mesmo. Ao revés, este pode tornar defeso e-mail pessoal no âmbito da empresa, por meio de regulamentação.

Vejamos:

Na zona de tensão entre princípios e prerrogativas aparentemente conflitantes, as diretrizes jurídicas cardais da proporcionalidade, da razoabilidade, do não-abuso do direito, todas, em conjunto, devem iluminar o intérprete conclusivo do Direito no tocante ao correto enquadramento jurídico da situação enfrentada. É que não há princípio, nem direito absoluto na ordem jurídica; embora possa haver até mesmo uma certa prevalência e gradação entre eles, isto não significa que, regra geral, não devam todos ser exercidos na justa proporção. Em consequência, não podem ser tidos como absolutos nem o princípio protetor da privacidade e intimidade do empregado, nem as prerrogativas empresariais de direção, fiscalização e punição (RAMOS, 2010, p. 03 *apud* DELGADO, 2004 p. 55).

Portanto, deve se utilizar o princípio da técnica de ponderação para poder utilizar-se de meios que possam gerar constrangimento ao trabalhador, como também as relações trabalhistas, quando se tratar de colisão de direitos fundamentais.

Neste diapasão, vejamos um julgado do TST a respeito do tema:

“PROVA ILÍCITA. EMAIL CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (email particular). Assim, apenas o email pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado email corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o email corporativo não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de email corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à internet e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de email 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, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em email corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é lícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5, X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento.” (TST 10

R., RR 613/007, 1 T., Rel. Min João Oreste Dalazen, DJU 10.06.2005, p. 901).

Nesta linha de raciocínio explicitada pelo julgado supra, entendo por ser lícito o monitoramento de email, em se tratando da espécie corporativo. Já que hoje, consideramos o email como uma espécie de ferramenta de trabalho, no qual corrobora e facilita a comunicação e os a fazeres do empregado. E assim, deve o empregador estabelecer os limites de utilização da correspondência eletrônica durante a atividade laboral.

Já no tocante ao monitoramento do email particular do empregado, prezamos pelo entendimento que não é possível a fiscalização das mensagens recebidas e enviadas durante o seu horário de trabalho, nestes casos em específico, enxergo a violação aos direitos fundamentais à privacidade e liberdade do empregado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto em uma perspectiva à luz da Constituição Federal de 1988 e, sobretudo por meio de uma visão axiológica, vislumbra-se uma colisão inarredável entre o poder diretivo do empregador em face do princípio constitucional da privacidade. Vale salientar que, o poder diretivo do empregador, no bojo do contrato de trabalho e no estabelecimento comercial se dá em decorrência do direito de propriedade, o qual é estatuído no âmbito da Lei Magna.

Sabe-se que com o advento da nova ordem constitucional, por meio do movimento denominado neoconstitucionalismo, onde há seus marcos fundamentais de caracterização, qual seja, concepção política e jurídica. Esse movimento se delineia por meio da análise da compreensão da limitação do Estado por meio dos direitos e garantias fundamentais e, sobretudo, pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

Diante disso, a Lei Fundamental prevê de maneira inequívoca e exemplificativa, especialmente no art. 5º e seus incisos uma cadeia principiológica que sustentam todo o sistema e o Estado Democrático de Direito.

Por outro lado, o poder de direção do empregador é oriundo do contrato de trabalho, o qual exsurge do princípio da autonomia privada, em que deve ser exercício em conformidade e limites dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Dessa maneira, a utilização de mecanismos de monitoramento por parte do empregador, no âmbito da esfera trabalhista consubstancia em uma primeira análise afronta a Constituição, ou seja, à intimidade, privacidade e ao princípio da dignidade da pessoa.

Destarte, no presente trabalho foi possível apresentar três formas de utilização de monitoramento dos empregados, quais foram: utilização das câmeras de vídeo, a revista íntima e o monitoramento de email.

Além disso, os tribunais manifestam a favor para utilizar os princípios de monitoramento e controle, desde que sejam exercidos de modo singular e em diapasão com os direitos fundamentais, ou seja, os tribunais não vedam a utilizados das câmera, da revista íntima ou do monitoramento de email. No entanto, resguardam a sua utilização de forma razoável e proporcional para não ferir a integridade do trabalhador.

Outrossim, é válido ressaltar que o poder diretivo do empregador esbarrar nos princípios da proporcionalidade e razoabilidade a fim de tutelar a dignidade humana, pois são estes princípios a base de sustentação das relações trabalhistas.

Essa perspectiva deve ser corroborada no sentido de analisar possibilidades de uma possível colisão, não podendo haver qualquer tredestinação finalística. Em seguida, pois, deve-se indagar acerca do instrumento escolhido se pode ser o único existente para solucionar um dado problema ou se existe um menos prejudicial ao empregado a ser utilizado.

Por outro lado, a técnica da ponderação também deve consubstanciar benefício de escolha entre um certo princípio em prejuízo de outro, bem como suas consequência nas relações sociais. Por isso, deve-se perceber quais são os razoáveis para tutelar os direitos fundamentais impostos pela Constituição Federal de 1988. E assim, frente ao desenvolvimento frenético tecnológico, os modos de fiscalização quando utilizados de forma desenfreada podem sim ser punidos para se impor limites ao poder diretivo dos empregadores, ou então teremos a todo instante a violação do direito de privacidade dos empregados.

REFERÊNCIAS

ALARCÓN DE JESÚS, Pietro. **Patrimônio Genético Humano: e Sua Proteção na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Método, 2004, p. 244-256.

ALVES, Cleber Francisco. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: o Enfoque da Doutrina Social da Igreja**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943) e Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

DELGADO, Maurício GODINHO. **Curso de Direito do Trabalho. LTr. 11º ed. 2012.**

FARIA, Fernanda Nigri. **Poder diretivo empresarial e direitos constitucionais do trabalhador.** Belo Horizonte, 2008.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional.* São Paulo: Saraiva, 2011.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade da pessoa humana.** São Paulo: LTr, 2008.

PESSOA, Leonardo Ribeiro. Os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade na jurisprudência tributária norte-americana e brasileira. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 522, 11 dez. 2004 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5989>>.

TRT, **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>. Acessado em: 15/05/2014

TRT, **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Disponível em: http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=35314910&infobase=sumulas.nfo&jump=Enunciado%20079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42. Acessado em: 24/10/2014