

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Departamento de Direito

Isabela Gomes Rocha

**O PODER NO CONTRATO DE EMPREGO:
Análise do Poder Empregatício e da Proteção Justrabalhista aos Direitos da
Personalidade em Ouro Preto e Mariana**

Ouro Preto
Janeiro/2022

Isabela Gomes Rocha

**O PODER NO CONTRATO DE EMPREGO:
Análise do Poder Empregatício e da Proteção Justrabalhista aos Direitos da
Personalidade em Ouro Preto e Mariana**

Monografia submetida à Universidade Federal de
Ouro Preto - UFOP, como requisito parcial para a
obtenção do grau de bacharel em Direito.
Orientador: Amauri César Alves
Coorientadora: Camila Pita Figueiredo

Ouro Preto
Janeiro/2022



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Isabela Gomes Rocha

O poder no contrato de emprego: análise do Poder Empregatício e da Proteção Justrabalhista aos Direitos da Personalidade em Ouro Preto e Mariana

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 14 de janeiro de 2022

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Ms. Fabiano César Rebuszi Guzzo - Universidade Federal de Ouro Preto
Camila Pita Figueiredo - Coorientadora - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto
Nicolle Wagner da Silva Gonçalves - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 18/01/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 18/01/2022, às 16:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0269773** e o código CRC **063CB0D4**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.000702/2022-02

SEI nº 0269773

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

À minha família, em especial meus pais e meu irmão, por todo o apoio, e à Deus e meus guias espirituais, pela força nos momentos difíceis, pela fé nos momentos de dúvida e por iluminar meu caminho para que eu chegasse até aqui.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Amauri César Alves, que tornou possível a realização desse trabalho e ao meu irmão, Felipe Rocha Gomes, pela ajuda e incentivo, e a todos que, de alguma forma, contribuíram para esta construção.

RESUMO

Este estudo trata da inexistência de legislação suficiente em relação aos limites do poder do empregador, que acaba por criar insegurança sobre a extensão dos poderes empregatícios e sobre a proteção dada ao trabalhador no que concerne às suas garantias de ordem pessoal contra eventuais abusos patronais. Este trabalho buscou identificar tal cenário nas cidades de Ouro Preto e Mariana (MG) atualmente, de forma a verificar a existência de possíveis violações e analisar se o poder patronal está sendo exercido de forma a colidir com os direitos da personalidade de seus empregados. Como marco teórico, foi adotado o posicionamento de que o trabalhador, quando empregado, não deixa de gozar dos mínimos direitos conferidos a todo ser humano, não sendo razoável, por isso, que o empregador possa atuar de forma ilimitada, ainda que sob a alegação de exercício do poder de direção que lhe é conferido na relação de emprego. Também não é lícita a regra que expõe o trabalhador a situação vexatória, que fixa condições impossíveis ou que contraria o disposto na Constituição da República, na legislação infraconstitucional ou nos acordos e convenções coletivos de trabalho. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica com o objetivo de levantar os conceitos e definições legais acerca dos direitos da personalidade e do poder empregatício no ordenamento jurídico brasileiro e a aplicação de questionário a empregados celetistas, através da técnica de amostragem por conveniência, com contornos não probabilísticos; realizar uma análise qualitativa dos dados, de forma a demonstrar a existência ou inexistência de violações de Direitos da Personalidade nas regiões indicadas. Nos resultados foi possível verificar, a partir dos dados levantados, que a violação dos direitos da personalidade e garantias básicas constitucionais no ambiente de trabalho nas regiões dos Municípios de Mariana e Ouro Preto podem ser verificadas de fato, sendo possível constatar a sua incidência a partir de uma ínfima amostra da população.

PALAVRAS-CHAVE: Poder empregatício. Direitos da personalidade. Direitos fundamentais. Relações de trabalho.

ABSTRACT

This study is about the inexistence of sufficient legislation in relation to the limits of the “employer's power”, which ends up creating insecurity about the extension of employment powers and about the protection given to the worker with regard to their personal guarantees against possible employer abuse. This work sought to identify such a scenario in the cities of Ouro Preto and Mariana (MG) nowadays, in order to verify the existence of possible violations and analyze whether the employer power is being exercised in a way that conflicts with the personality rights of its employees. As a theoretical framework, the position adopted was that the worker, when employed, does not cease to have the minimum rights granted to every human being, and it is therefore unreasonable for the employer to act in an unlimited manner, even under the allegation of exercise of the power of management conferred on him in the employment relationship. Nor is the rule that exposes the worker to an embarrassing situation, that sets impossible conditions or that contravenes the provisions of the Constitution of the Republic, infra-constitutional legislation or collective labor agreements and conventions. The methodology used was a bibliographic review with the objective of raising the legal concepts and definitions about the rights of personality and employment power in the Brazilian legal system and the application of a questionnaire to CLT employees, through the convenience sampling technique, with non-probabilistic conformities; perform a qualitative analysis of the data, in order to demonstrate the existence or non-existence of violations of Personality Rights in the indicated regions. In the results, it was possible to verify, from the data collected, that the violation of personality rights and basic constitutional guarantees in the work environment in the regions of the Municipalities of Mariana and Ouro Preto can be verified in fact, and its incidence can be seen from of a tiny sample of the population.

KEYWORDS: Employment power. Personality rights. Fundamental rights. Work relationships.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. METODOLOGIA	10
2.1. OPERACIONALIZAÇÃO.....	11
2.1. TRATAMENTO DOS DADOS	15
3. DIREITOS DA PERSONALIDADE NO CONTRATO DE EMPREGO	17
3.1. DIREITOS DA PERSONALIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	17
3.2. DIREITOS DA PERSONALIDADE: APLICAÇÃO NO CONTRATO DE EMPREGO	21
4. PODER NO CONTRATO DE EMPREGO	24
4.1. PODER REGULAMENTAR.....	26
4.2. PODER FISCALIZATÓRIO	26
4.3. PODER DISCIPLINAR.....	27
4.4. O PAPEL DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA NO PODER EMPREGATÍCIO	28
5. LIMITES AO EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO	30
6. A VIOLAÇÃO E PROTEÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR	33
6.1. FASE PRÉ-CONTRATUAL.....	33
6.2. DURANTE O CUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO	35
6.3. FASE PÓS-CONTRATUAL.....	44
7. QUESTIONÁRIO O PODER NO CONTRATO DE EMPREGO NAS REGIÕES DE OURO PRETO E MARIANA/MG – RESULTADOS	46
7.1. A PESQUISA DE CAMPO: DESAFIOS, POSSIBILIDADES, PERSPECTIVAS E DADOS GERAIS.....	48
7.2. O EXERCÍCIO DO PODER NA FASE PRÉ-CONTRATUAL DO CONTRATO DE EMPREGO EM OURO PRETO E MARIANA.....	51
7.3. PRINCIPAIS CONDUTAS ABUSIVAS PATRONAIS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO PODER EM OURO PRETO E MARIANA, MG	53
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
REFERÊNCIAS	69
ANEXOS.....	72
I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	72
II - QUESTIONÁRIO.....	74

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, as relações de trabalho são reguladas basicamente pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), decreto-lei criado pelo presidente Getúlio Vargas na década de 1940 e que sofreu poucas alterações significativas desde então (ALVES, 2010), ressalvada a recente “Reforma Trabalhista” de 2017. Não obstante a longevidade da legislação trabalhista é possível verificar a inexistência de tratamento legislativo suficiente em relação aos limites do poder do empregador.

Tal situação acaba por criar insegurança sobre a extensão dos poderes empregatícios e sobre a proteção dada ao trabalhador no que concerne às suas garantias de ordem pessoal contra eventuais abusos patronais. Embora não haja legislação trabalhista específica relativa ao exercício e aos limites do poder, é possível compreender nos direitos da personalidade listados (dentre outros) no artigo 5º da Constituição da República e no Código Civil de 2002 conteúdo normativo mínimo (embora inespecífico) de tutela do trabalhador (ALVES, 2014).

O presente trabalho de pesquisa buscou, por meio de aplicação de questionário a empregados celetistas, identificar a existência de práticas patronais comumente utilizadas dentro de ambientes de trabalho em Ouro Preto e Mariana (MG), de forma a reconhecer e verificar sua recorrência, descrevê-las e analisá-las com base no sistema jurídico vigente.

Devido ao vazio legislativo específico relativo ao exercício do poder no contrato de emprego, existe abertura que por vezes acaba por permitir a prática de imposições abusivas por parte do empregador em detrimento dos direitos de personalidade de seus empregados.

Tal situação também tende a ensejar desconhecimento do empregado sobre quais são os limites do comando patronal quanto ao modo da prestação laborativa, visto não haver, comumente, o reconhecimento dos direitos da personalidade ou mesmo constitucionais como inerentes também à relação de emprego.

Assim, este trabalho buscou identificar tal cenário nas cidades de Ouro Preto e Mariana (MG) atualmente, de forma a verificar a existência de possíveis violações e analisar se o poder patronal está sendo exercido de forma a colidir com os direitos da personalidade de seus empregados.

O Poder Empregatício é, no dizer do Prof. Maurício Godinho Delgado, o “conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego.” (DELGADO, 2013, p. 664).

O poder no contrato de emprego se revela e subdivide em Poder Diretivo e Poder Disciplinar. O Poder Diretivo, por sua vez, se revela por meio do exercício do Poder Regulamentar e do Poder Fiscalizatório (DELGADO, 2013).

O empregador, além de criar a regra no âmbito do contrato, pode fiscalizar o cumprimento das suas diretrizes e determinações, bem como a integridade de seu patrimônio (Poder Fiscalizatório). Não há norma geral justabalhista heterônoma infraconstitucional sobre as possibilidades e limites da fiscalização no âmbito da relação de emprego, ressalvadas exceções pontuais.

Dessa forma, também por isso, os limites serão constitucionais, por suas regras e princípios. A fiscalização patronal deve se limitar ao contrato de emprego, não sendo lícita, presumivelmente, a ação que invade a esfera privada do cidadão trabalhador. Também não é lícita a fiscalização ofensiva, invasiva, degradante ou desnecessária (ALVES, 2014).

No que concerne ao Poder Disciplinar, a ordem jurídica brasileira confere ao empregador a excepcional possibilidade de impor punição ao empregado no âmbito do contrato de trabalho. O Professor Maurício Godinho Delgado destaca o poder disciplinar como “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.” (DELGADO, 2013, p. 670).

Também não há na legislação trabalhista infraconstitucional a imposição de limites claros ao exercício do poder disciplinar, cabendo ao empregador, em um primeiro momento, a imposição da pena conforme seu particular entendimento sobre o fato analisado.

É claro, entretanto, que o empregador deve observar os direitos fundamentais do cidadão trabalhador no exercício do Poder Empregatício e, com natural destaque, do Poder Disciplinar, cabendo em última análise ao Poder Judiciário punir condutas patronais em desconformidade com a ordem jurídica vigente (ALVES, 2014).

No presente trabalho monográfico, no capítulo inicial, buscou-se fazer um levantamento bibliográfico acerca da conceituação de direitos da personalidade e como eles são aplicados no ambiente de trabalho.

No segundo capítulo foi feito um levantamento acerca do poder empregatício e suas classificações. No terceiro capítulo discorreu-se sobre as limitações dos poderes patronais, principalmente quando em colisão com os direitos da personalidade.

Por fim, no capítulo final, foram apresentados os dados resultantes da aplicação de questionário, com suas subseqüentes análises e conclusões com base na bibliografia previamente estudada.

2. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste trabalho, como marco teórico, foi adotado o posicionamento de que o trabalhador, quando empregado, “não deixa de gozar dos mínimos direitos conferidos a todo ser humano, não sendo razoável, por isso, que o empregador possa atuar de forma ilimitada, ainda que sob a alegação de exercício do poder de direção que lhe é conferido na relação de emprego”¹.

O entendimento é que a regra patronal deve se limitar ao conteúdo do contrato de trabalho, não sendo lícita, presumivelmente, aquela que invade a esfera privada do cidadão trabalhador (Poder Regulamentar). Também não é lícita a regra que expõe o trabalhador a situação vexatória, que fixa condições impossíveis ou que contraria o disposto na Constituição da República, na legislação infraconstitucional ou nos acordos e convenções coletivos de trabalho².

A proposta da pesquisa era compreender as práticas mais comuns no exercício do poder patronal nas cidades de Ouro Preto e Mariana (MG) e quais os erros e acertos na condução do contrato de emprego sob a perspectiva dos Direitos da Personalidade. A ideia era buscar dados para responder à pergunta inicial deste trabalho: “de que modo empregadores celetistas em Ouro Preto e Mariana (MG) exercem o poder no contrato de emprego, considerados os direitos da personalidade de seus empregados?”

Com base nos conceitos e parâmetros para o poder empregatício (diretivo regulamentar e fiscalizatório) estabelecidos pelos professores Maurício Godinho Delgado e Amauri Cesar Alves, a hipótese deste trabalho era de que seria possível verificar, nas relações contratuais de trabalho nas regiões de Mariana e Ouro Preto, abusos de imposição desses poderes por partes dos contratantes que, se aproveitando de lacunas legislativas em estabelecer seus limites, invadem a esfera privada de seus contratados, de forma a desrespeitar seus direitos da personalidade.

Um dos objetivos principais foi compreender a ausência de previsão normativa específica celetista sobre o exercício do poder no contrato de emprego e o papel da doutrina laboral em tal contexto.

Para tal, foi necessário pesquisar as doutrinas relativas aos modos de exteriorização do

¹ OLMOS, Cristina Paranhos. **Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho: limitação, relativização e disponibilidade**. São Paulo: LTr, 2017.

² ALVES, Amauri Cesar. **Deslocamento do Centro do Poder Empregatício e o Salário Resultado**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v. 303, p. 63-82, 2014.

poder empregatício (regulamentar, poder fiscalizatório, poder disciplinar), para então analisar como a garantia de exercício dos direitos da personalidade pode servir de limite ao poder empregatício e como devem ser aplicados no contrato de emprego.

A partir de então, foi possível estabelecer quais são os limites ao exercício do poder empregatício, especificamente no que concerne às limitações legais, doutrinárias e constitucionais.

Por fim, foi aplicado questionário a empregados celetistas de Ouro Preto e Mariana (MG), para que fosse possível compreender como empregadores exercem seu poder no âmbito do contrato. Os dados foram tabulados e organizados de forma a listar as principais condutas abusivas patronais relativas ao exercício do poder em Ouro Preto e Mariana, MG.

2.1. Operacionalização

Inicialmente foi realizado um levantamento bibliográfico de doutrina, artigos, legislação e jurisprudência que foram tidos como referência teórica e que, então, foram estudados, revisados e sistematizados em resumos e fichamentos. Em uma segunda fase seria realizada a pesquisa de campo para coleta de dados.

Infelizmente o cronograma da pesquisa precisou ser refeito por diversas vezes em função da súbita crise de saúde pública enfrentada por todo o mundo pela pandemia da Covid-19. Com o tempo extra e maiores aprofundamentos acerca de quais seriam as limitações estatísticas e de operacionalização dos dados, alguns questionamentos e objetivos precisaram ser reformulados.

A pesquisa de campo com coleta de dados seria realizada por aplicação de questionário contendo perguntas abertas e fechadas que seriam aplicadas a pessoas que trabalham com vínculo celetista nas cidades de Ouro Preto e Mariana (MG).

Inicialmente a proposta era fazer a coleta com abordagem direta ao público, para aplicação do questionário pessoalmente, nas cidades indicadas, preferencialmente em pontos de ônibus e praças públicas. Também seria realizada, concomitantemente, pesquisa virtual, via Google Formulários.

Contudo, isso não foi possível devido à pandemia da Covid-19, que levou a população ao isolamento social. Dessa forma, a aplicação dos questionários se deu apenas de forma online, no período de março de 2020 a julho de 2021.

O questionário foi elaborado conjuntamente pela aluna pesquisadora e seu orientador,

buscando-se levantar, de forma clara e concisa, dados sobre os empregados e seus ambientes de trabalho na região de Mariana e Ouro Preto. Em sua construção, foi levado em consideração a necessidade de utilização de vocabulários compreensíveis ao público-alvo, para que não restassem dúvidas no momento de ler e compreender o que estava sendo pedido.

Além de dados pessoais como gênero, cor e orientação sexual; informações sobre suas empregadoras como área de atuação e tamanho; foram questionados também sobre possíveis violações a direitos da personalidade vivenciadas ou presenciadas durante o período pré-contratual ou durante a vigência do contrato de trabalho.

Segue uma tabela com as perguntas que foram feitas no questionário e um resumo dos resultados obtidos:

PERGUNTA	RESULTADO
Em qual região você trabalha?	66,66% das pessoas são da região de Mariana e 33,33 pessoas da região de Ouro Preto.
Com qual gênero você se identifica?	69,28% gênero feminino; 30,07% gênero masculino e 0,65% preferiu não identificar.
Qual a sua idade?	53,59% de 31-50 anos; 40,52% de 18-30 anos e 5,88% acima de 50 anos.
Em qual ano você foi contratado?	7,18% entre 1976 e 1998; 28,1% entre 2002 e 2015; 23,52% entre 2016 e 2018 e 41,17% entre 2019 e 2021.
Quantos empregados, aproximadamente, tem o seu empregador?	20,26% empresa micro; 34,64% empresa pequena; 7,84% empresa pequena e 37,25% empresa grande.
Qual a atividade econômica principal de seu empregador?	9,87% saúde; 10,53% educação; 12,5% mineração; 22,37% comércio e 44,74% prestação de serviços.
Qual a sua profissão?	Respostas variadas, conforme resultado anterior.
Quando você realizou processo seletivo para esse emprego (entrevista, prova, etc), foi questionado(a) sobre algum desses temas? (as opções são violações pré-contratuais aos direitos da personalidade)	50,66% não foi questionado sobre nenhum dos temas; 19,08% sobre 1 dos temas; 8,55% sobre 2 dos temas e 21,71% sobre mais de 2 temas.
Em seu local de trabalho há um "chefe", "supervisor" ou "gerente" com atribuição de fiscalizar a sua prestação de trabalho?	23,68% não há; 8,55% existe exclusivamente para fiscalizar e 67,76% existe um fiscalizador que também acumula outras funções.
Seu local de trabalho possui câmeras filmadoras? Se sim, marque também em quais ambientes elas se encontram	38,56% não e 61,44% sim

O estabelecimento empresarial tem como prática ou você já sofreu revista em objetos pessoais, como bolsas e mochilas?	84,97% não e 15,03% sim
O estabelecimento empresarial tem como prática revistas pessoais ou inspeções íntimas, que impliquem toque no corpo ou tirar as roupas?	100% não
Você já sofreu alguma revista íntima (toque no corpo ou tirar alguma peça de roupa) no local de trabalho?	100% não
Você já sofreu ou presenciou alguma ofensa física ou verbal (xingamentos, falta de educação, etc) no ambiente de trabalho? Em caso afirmativo, marque todas as opções que se aplicam	44,44% não e 55,56% sim
Você já sofreu alguma limitação quanto ao uso do banheiro, como limite de tempo, escala, horário para uso?	96,08% não e 3,92% sim
Seu empregador proíbe o uso de telefone celular dentro do estabelecimento empresarial?	79,73% não e 18,95% sim
Seu empregador controla o acesso à internet durante o horário de trabalho?	75,81% não e 24,19% sim
O empregador, por si ou por suas regras, tenta interferir em sua vida privada, ou seja, nas suas relações fora do ambiente de trabalho? Em caso afirmativo, marque todas as opções que se aplicam	
Existe alguma regra, ainda que informal, que proíba o relacionamento amoroso entre empregados da mesma empresa?	87,58% não e 12,42% sim
Existe alguma regra, ainda que informal, que proíba o uso de bebidas alcoólicas fora do ambiente de trabalho?	86,27% não e 13,73% sim
A participação em reuniões ou atividades sindicais é controlada, direta ou indiretamente, pelo seu empregador?	78,43% não e 21,57% sim
Você já se sentiu discriminado(a) no ambiente de trabalho? Em caso afirmativo, marque todas as opções que se aplicam	84,97% não e 15,03% sim
Alguma vez você já foi forçado(a), por seu patrão ou por pessoa por ele determinada, a votar em candidato político escolhido por ele, sob ameaça relacionada a seu contrato de emprego?	98,04% não e 1,96% sim

Existe alguma ordem ou sugestão, verbal ou escrita, que proíba o uso de tatuagens, piercings, barba, cabelo grande ou qualquer outro aspecto ligado a estética? Em caso afirmativo, marque todas as opções que se aplicam	94,12% não e 5,88% sim
Alguma vez você já foi submetido(a) à realização do teste do bafômetro no ambiente de trabalho?	88,24% não e 11,76% sim
Você já foi obrigado(a) por seu patrão a fazer exame de sangue para descobrir se faz uso de drogas ilícitas?	96,73% não e 3,27% sim
Você já foi obrigada por seu patrão a fazer exame de sangue para descobrir se está grávida?	100% não
Você já foi forçado(a) ou pressionado(a) por seu patrão a fazer ou não fazer divulgações relacionadas ao trabalho em suas redes sociais pessoais?	83,01% não e 16,99% sim
Se quiser, deixe algum relato ou observação sobre alguma situação desconfortável ou constrangedora que você passou ou observou no trabalho por conta de exigências do patrão ou da empresa	Os principais relevantes com o tema foram: excesso de carga horária, trabalho aos fins de semana e feriados, desvio de função, discriminação em razão de gênero, assédio moral, repressão à liberdade de expressão e ameaça.

Durante a aplicação do questionário, não foi requerida a identificação pessoal daquele que aceitou participar da pesquisa, exceção feita apenas à necessária assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

As principais ferramentas de divulgação para chegar ao público-alvo para que respondessem à pesquisa foram as redes sociais, entre elas o Facebook, Instagram e Whatsapp. Foi criada uma mensagem padrão explicando o que era a pesquisa, sua finalidade, o seu público-alvo e, juntamente, o link para acesso ao questionário. A mensagem foi divulgada e compartilhada nos perfis pessoais da aluna pesquisadora e em grupos de bairros e de divulgação das cidades alvo.

Importante destacar que a aplicação do questionário observou contornos não probabilísticos através da técnica de amostragem por conveniência, que consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível, ou seja, são selecionados por estarem disponíveis e não por um critério estatístico.

Com isso, foi possível realizar uma análise qualitativa dos dados, de forma a demonstrar a existência ou inexistência de violações de Direitos da Personalidade na região pesquisada e

como ela se dá, sem, contanto, fazer generalizações sobre todos os ambientes de trabalho deste universo. Trata-se, portanto, de uma análise limitada à amostra³.

A escolha da técnica não probabilística se deu pela viabilidade da pesquisa, que teve, então, seu objetivo modificado dentro das possibilidades metodológicas, buscando mostrar a existência ou inexistência de situações que violam os direitos da personalidade das pessoas em seus ambientes de trabalho na região indicada.

Por não haver legislação específica acerca do tema na CLT, muitas vezes as garantias constitucionais são desconsideradas pelos empregadores. Com isso, se a partir de uma pequena amostra aleatória fosse possível verificar violações constitucionais na região, poder-se-ia inferir que, a partir de uma amostra probabilística, seria provável sua verificação concreta de maneira recorrente.

Assim, foi realizada a aplicação do questionário e, em seguida, a sistematização do material coletado. Os dados foram organizados em gráficos que são apresentados neste relatório final da pesquisa, possibilitando a compreensão do público em geral dos resultados obtidos.

Os resultados seriam apresentados independentemente do que indicassem os dados analisados, a presença ou ausência das violações pesquisadas. Todo o material e dados coletados foram destinados exclusivamente para estudos científicos públicos, sendo armazenados digitalmente em posse do orientador e da orientanda (pesquisadora-aluna), por período de 5 anos.

O trabalho monográfico (posterior à coleta de dados) teve seu processamento em sua fase de investigação com utilização do método indutivo, que busca pesquisar, observar e identificar fatos de forma a propiciar compreensão lógica do objeto estudado, para então organizá-lo e apresentá-lo.

2.1. Tratamento dos Dados

Após coletados, os dados foram sistematizados em planilhas do Excel, de maneira que as perguntas presentes nos questionários se distribuíssem em colunas e as respostas referentes a cada indivíduo em linhas. Em seguida, para que fosse possível analisar as respostas graficamente, foi necessária a categorização de algumas variáveis, segundo critérios escolhidos

³ OCHOA, Carlos. **Amostragem Não Probabilística: Amostra por Conveniência**. Disponível em: <<https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/amostra-conveniencia>>. Acesso em 12/12/2019.

após a análise do banco de dados em questão. Algumas variáveis numéricas, como *idade*, foram divididas em faixas de valores (18 a 30 anos, 31 a 50 anos e acima de 50 anos) e outras foram categorizadas em função do número de itens selecionados por resposta.

Feitas as adequações necessárias, a próxima etapa consistiu na contagem da frequência das respostas, de maneira a se construir a estatística descritiva dos dados, representada através de porcentagens em gráficos de setores. A escolha desse tipo de gráfico se deu pela necessidade de analisar e comparar categorias de dados em relação ao todo, evidenciando a frequência em que cada categoria ocorreu em relação ao total da amostra.

Outros gráficos foram construídos para comparar o padrão de respostas em diferentes categorias, ou seja, cruzando duas variáveis diferentes. Um exemplo de caso como esse foi a comparação entre a variável *número de violações na fase pré-contratual* e *tamanho da empresa segundo critérios do IBGE*, permitindo a visualização da distribuição da primeira variável nas diferentes categorias de tamanho de empresa presentes na amostra. Para esse tipo de comparação foram utilizados gráficos de colunas, a fim de permitir a comparação entre as mesmas respostas em categorias diferentes de variáveis.

No entanto, é importante ressaltar que, apesar dos dados estarem dispostos em frequência, eles não permitem uma inferência estatística da amostra para a população como um todo, já que o método escolhido foi uma amostragem por conveniência, onde o principal elemento a ser analisado é a presença ou ausência dos eventos.

A disposição gráfica dos resultados representa apenas a distribuição dos acontecimentos dentro da amostra escolhida, de maneira a permitir uma análise qualitativa dos dados, não havendo, portanto, critérios estatísticos suficientes para generalização da população.

3. DIREITOS DA PERSONALIDADE NO CONTRATO DE EMPREGO

A Constituição Federal Brasileira de 1988 tratou de forma minuciosa os direitos da personalidade, conferindo a eles o status de direitos fundamentais. É ela que prevê a cláusula geral de tutela da personalidade ao eleger como valor fundamental do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana, que deve ser protegida e promovida (ALMEIDA, 2010). Conforme seu artigo 5º, inciso X, ela nos traz que “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”.

A matéria é tratada também pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu artigo 12 estabelece que “ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra ou reputação. Todo homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques” (ALMEIDA, 2010).

Os direitos fundamentais existem e são assim denominados haja vista que, para alguns, determinada classe de direitos é mais importante do que outra e, com isso, busca determinar o que é mais relevante para regular as relações sociais em todas as suas esferas, inclusive nas relações de trabalho (BELMONTE, 2013).

3.1. Direitos da personalidade no ordenamento jurídico brasileiro

O exemplo mais comum de rol de direitos fundamentais do sistema jurídico brasileiro é o artigo 5º, caput, da Constituição Federal de 1988, que dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo a todos a inviolabilidade dos direitos à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade, nos termos de seus incisos e parágrafos. Cabe destacar que o rol do referido artigo é meramente exemplificativo, não excluindo outros princípios, como os estabelecidos por tratados internacionais (BITTAR, 2015).

A importância dos direitos fundamentais é tamanha que, atualmente, já é consolidado pelas doutrinas e jurisprudências nacionais que devem servir de norte para a interpretação das disposições do ordenamento jurídico e, assim, “não é a Constituição que deve ser interpretada em conformidade com a lei, mas sim a lei que deve ser interpretada em conformidade com a Constituição”⁴.

⁴ MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. 5. Ed. Coimbra: Coimbra, 2003. P. 292.

Assim, de forma a contemplar todos os tipos de direitos, cumpre ao intérprete da lei se embasar nos princípios que, como regras gerais, traçam diretrizes para todo tipo de situação, ainda quando ausente a previsão legal específica. Nesse entendimento, podemos afirmar que os direitos da personalidade devem ser aplicados tanto da esfera pública, nas relações das pessoas com o Estado, quanto na esfera privada, entre particulares, mas trata-se de entendimento extremamente recente (FIUZA, 2015).

Conforme discussão feita por César Fiuza⁵, para o Direito Civil não havia qualquer menção a direitos do cidadão, que se restringiam à esfera pública, de proteção contra o Estado.

Com a evolução do capitalismo industrial, a concentração, a massificação, os horrores da Segunda Guerra Mundial, com o desenvolvimento da tecnologia, principalmente a biotecnologia etc., a perspectiva muda. O paradigma do Estado Liberal é substituído pelo do Estado Social intervencionista, protetor do mais fraco. Os direitos da personalidade passam a integrar a esfera privada, protegendo o indivíduo, sua dignidade, contra a ganância e o poderio dos mais fortes. Ao lado desse prisma privatístico, continua a subsistir o público, em socorro do indivíduo contra o Estado. Tendo em vista essas duas esferas, privada e pública, os direitos da personalidade pertencem a ambas. (FIUZA, 2015, p.23).

O Código Civil Brasileiro de 2002, em seus artigos 11 a 21, sistematizou timidamente os direitos da personalidade, consagrando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana como fonte de valores e deveres. O referido código limita-se a dispor que os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, e prevê a possibilidade de se exigir que cesse qualquer ameaça a esses direitos, assim como prevê indenização em caso de possível lesão aos mesmos. Em seguida, trata de alguns desses direitos, como o direito ao nome, à honra, ao próprio corpo, à intimidade e à reputação (FIUZA, 2015).

Haveria, então, diferença entre os conceitos de direitos fundamentais, direitos da personalidade e direitos humanos? Encontramos a resposta a esta pergunta com os professores Bruno Torquato de Oliveira Naves e Maria de Fátima Freire de Sá⁶:

Quando se utilizava a expressão “direitos da personalidade”, destacava-se o indivíduo frente ao direito privado, enquanto as outras denominações voltam-se, principalmente, para o direito público. Os direitos da personalidade condicionam a própria intimidade do ser humano, não enquanto ente político, mas como indivíduo único, considerado em sua intimidade.

A expressão “direitos humanos” referia-se à proteção do indivíduo frente às arbitrariedades do Estado e, frequentemente, regula-se por normas de abrangência internacional. (...) enquanto os direitos humanos historicamente voltaram-se mais

⁵ FIUZA, César [Org.]. **Autonomia Privada: Direitos da Personalidade**. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2015.

⁶ NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de. **Direitos da Personalidade**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

para a esfera internacional (...) os direitos fundamentais voltam-se à seara interna, sendo estabelecidos constitucionalmente a partir de opções que definem a própria identidade do Estado.

Ainda conforme os referidos autores, atualmente essas diferenciações não são tão delimitadas, podendo-se invocar os direitos fundamentais para resguardar o indivíduo de outro particular, o Código Civil de 2002, acerca dos direitos da personalidade, pode tutelar o indivíduo de violações estatais, a Constituição pode proteger direitos da personalidade, e até mesmo normas internacionais não se limitam aos direitos humanos, estendendo-se a vários ramos do direito interno.

Contudo, entende-se que, ainda assim, os direitos da personalidade possuem uma abrangência menor do que as outras duas categorias de direitos, que vão além da pessoa considerada em si, e tratam e protegem direitos que extrapolam o âmbito do indivíduo (NAVES, 2017).

Adotando, então, o conceito formulado por Carlos Alberto Bittar⁷, entendemos que os direitos da personalidade “constituem direitos inatos (...) cabendo ao Estado apenas reconhecê-los e sancioná-los (...) em nível constitucional ou de legislação ordinária – e dotando-os de proteção própria (...) contra o arbítrio do poder público ou as incursões de particulares.”

Tal conceito, conforme seu autor, não implica em limitar os direitos da personalidade aos reconhecidos pelo ordenamento jurídico, haja vista que eles existem antes e independentemente do direito positivo, sendo inerentes à própria pessoa.

A partir da doutrina jurídica tradicional pode-se afirmar que os direitos da personalidade são direitos pessoais de caráter existencial. Os juristas, de forma geral, elencam suas características de forma homogênea, sendo que o próprio Código Civil elenca algumas delas (BITTAR, 2015).

Seguem elencadas as características dos direitos da personalidade conforme Naves e Sá⁸:

- a) **Absolutos** – São considerados absolutos por se traduzirem em uma obrigação de não-fazer por parte dos não-titulares. Há, portando, o dever de todos se absterem de atos lesivos aos direitos da personalidade. “Absolutos” não implica em “ilimitados”.

⁷ BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

⁸ NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de. **Direitos da Personalidade**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

O exercício dos direitos encontra limites no próprio sistema de direitos e o abuso é coibido como qualquer ato ilícito;

- b) **Necessários** – São ditos necessários ou essenciais pois sem eles não haveria sequer ordenamento jurídico. A proteção da pessoa e de seus atributos é pressuposto para a manutenção da ordem jurídica. Assim, direitos da personalidade são essenciais à dignidade e à integridade humanas, pois resultam na proteção de seus bens mais expressivos, porquanto definidores de sua própria existência;
- c) **Vitalícios** – A vitaliciedade apresenta-se no fato de acompanhar a vida humana, extinguindo-se com a morte. Contudo, conforme nos traz Bittar⁹, alguns direitos dessa categoria, como os direitos ao corpo, à imagem e ao direito moral de autor, em que subsistem efeitos após a morte, são transmissíveis por sucessão *causa mortis*, cabendo aos herdeiros promover sua defesa;
- d) **Indisponíveis** – São indisponíveis ou irrenunciáveis, não podendo ser afastados pelo seu titular, que os tem independentemente de sua vontade. Entende-se que a sua disposição implicaria na renúncia da própria dignidade, além de que ninguém poderia gozar, por outrem, de bens como a integridade física, a honra ou o nome;
- e) **Extrapatrimoniais** – São insuscetíveis de avaliação econômica, no entanto, podem possuir repercussão no patrimônio. Significa dizer que o direito em si não tem avaliação econômica, mas pode ser que a expressão de um direito da personalidade tenha repercussão econômica. Exemplo: direito à imagem. A imagem da pessoa não é bem comerciável, mas uma representação específica de sua imagem é;
- f) **Intransmissíveis** – São intransmissíveis ou inalienáveis. Não há como uma pessoa assumir os direitos da personalidade de outra. Permanecem com seu titular independente de sua vontade;
- g) **Imprescritíveis** – Resulta do fato de os direitos da personalidade não se extinguirem pela inércia do titular, que não exerce as faculdades do direito em questão. Não há, pois, prazo para seu exercício ou defesa;
- h) **Impenhoráveis** – Não estão sujeitos à penhora. Por serem bens intransmissíveis e extrapatrimoniais, os direitos da personalidade não podem garantir execução judicial.

⁹ BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

Por fim, conforme nos elenca Bittar (2015), os direitos da personalidade podem, ainda, ser categorizados em direitos físicos (referentes a componentes materiais da estrutura humana, como o corpo, a imagem ou a integridade física); direitos psíquicos (relativos a elementos intrínsecos à personalidade, como a liberdade, a intimidade e o sigilo) e os direitos morais (relativos a atributos valorativos, como a identidade, a honra e manifestações intelectuais).

3.2. Direitos da personalidade: aplicação no contrato de emprego

Como discutido no tópico anterior, levando-se em consideração que os direitos da personalidade são inerentes à simples condição humana, independentemente da regulação legislativa, não há margem para a dúvida sobre a sua vinculação ao estado ou aos particulares (BITTAR, 2015).

Cristina Paranhos Olmos¹⁰ nos traz a reflexão acerca do fato de que, em relação aos direitos fundamentais, existe a preocupação de sejam devidamente implementados, não apenas buscando combater situações em que eles sejam desrespeitados, mas especialmente em relação à sua consecução, de forma a promover e proteger medidas que possam garantir a sua plenitude.

O direito privado possui autonomia que deve ser respeitada enquanto não desrespeitar os direitos fundamentais, já o Estado tem a obrigação de não apenas respeitá-los, mas também de garanti-los. Conforme o professor Amauri Alves, mais especificamente ao que concerne o Direito do Trabalho:

Entender o Direito do Trabalho como direito constitucional fundamental, modo de realização da dignidade da pessoa humana e dimensão dos direitos humanos, bem como seus princípios basilares como normas jurídicas aptas à regulação das relações de emprego é concretizar, no plano da interpretação, a finalidade precípua e inafastável deste ramo jurídico, que é a de melhorar as condições de existência daqueles que vivem do seu esforço diário em proveito de outrem. (ALVES, 2010, p. 1245-1255)

Assim, cabe refletir sobre a eficácia dos direitos fundamentais e direitos da personalidade, sob o prisma vertical – direitos a serem defendidos em relação ao Estado – quer sob o prisma horizontal – defesa dos direitos nas relações entre os particulares (OLMOS, 2017).

Sem prejuízo da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, nas palavras de José Carlos Vieira de Andrade, no Estado Democrático de Direito é imprescindível que “o Estado regule os mecanismos econômicos, proteja os fracos e desfavorecidos e promova as medidas

¹⁰ OLMOS, Cristina Paranhos. **Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho: limitação, relativização e disponibilidade**. São Paulo: LTr, 2017.

necessárias à transformação da sociedade numa perspectiva comunitariamente assumida de progresso, de justiça e de bem-estar” (apud OLMOS, 2017, p. 33).

As relações de trabalho, especificamente as relações de emprego, são campos férteis para a exigência dos direitos fundamentais, mesmo que entre particulares, haja vista que as partes, na maioria das vezes, encontram-se em situação de desequilíbrio, parecendo com a relação entre os particulares e o Estado (DELGADO, 2018).

Isso se verifica claramente ao analisarmos os princípios do direito individual do trabalho, em especial o Princípio da Proteção, que conforme Maurício Godinho Delgado:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente e vulnerável na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2018, p. 233).

Com isso, como debatido por Olmos (2017), na sociedade brasileira contemporânea, independente da eficácia vertical ou horizontal dos direitos fundamentais, as decisões judiciais não podem ser mais fundadas apenas nas normas positivadas. Elas devem ser pautadas, também, nos princípios, que consagram determinados valores sociais de forma a observar o dever de promover um julgamento ético e justo.

Nas palavras da referida autora:

É nesse diapasão que o direito e, especialmente, a jurisprudência, mais do que regulamentar situações específicas, são importantes fontes de promoção de mudanças sociais, devendo o magistrado, ao julgar e interpretar as leis, não se prender ao texto puro positivado, e sim ao valor social cuja proteção é invocada pela tutela jurisdicional. (OLMOS, 2017, p. 38).

Assim, os valores sociais em vigor devem servir como norteadores, especialmente na ausência de previsão legal específica – caso declarado do Direito do Trabalho, face que a sua legislação não trata especificamente dos direitos da personalidade dos empregados no ambiente de trabalho (DELGADO, 2018). Essa atuação é, inclusive, autorizada pelo artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As relações de trabalho são consideradas privadas, mas ainda assim são um campo extremamente propício às ofensas aos direitos da personalidade devido ao poder de direção do empregador, que lhe assegura o poder de comando para definir os aspectos relativos à prestação de serviços dos empregados e a organização da empresa (OLMOS, 2017). Este tema será tratado de forma mais detalhada no próximo capítulo.

Alice Monteiro de Barros, no entanto, discorre acerca das limitações desse poder de direção:

A inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira dos direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. O empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, por certo sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. É inadmissível, entretanto, que a ação do empregador se amplie a ponto de ferir a dignidade da pessoa humana. Como se vê, não é o fato de o empregado subordinar-se ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário, haveria uma degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado. (BARROS, 2009, p. 25)

Assim, de forma a se ter uma relação justa e funcional entre empregador e empregado, é necessário encontrar o equilíbrio e respeitar os limites entre o poder de direção do empregador e o respeito à dignidade do empregado. Infelizmente, por se tratar de uma linha muito tênue, são incontáveis os números de ações judiciais nas Varas e Tribunais da Justiça do Trabalho acerca do tema (BARROS, 2009).

O que muitas vezes os empregadores têm dificuldade de entender, visto que não existe legislação específica trabalhista acerca do tema, é que o empregado não perde os seus direitos inerentes à condição de pessoa pelo fato de se submeter a uma relação de subordinação (ROXO, 2013).

Dessa forma, cabe-nos questionar quais as limitações para a atuação do empregador e as garantias dos empregados, com base nos princípios e direitos do ordenamento jurídico brasileiro, especialmente quando ambos se chocam.

4. PODER NO CONTRATO DE EMPREGO

A relação de emprego compreende a relação de trabalho mais significativa do sistema econômico ocidental, inaugurado há pouco mais de duzentos anos, motivo pelo qual o conhecimento acerca do poder empregatício torna-se relevante para a sociedade atual (ALVARENGA, 2013).

Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹¹ enfatiza que o Direito do Trabalho surgiu como uma necessidade de correção das desigualdades materiais entre empregados e empregadores, vivenciadas durante o final do século XVIII e durante o curso do século XIX na Europa e nos Estados Unidos. Essas transformações inseriram a relação de trabalho subordinado como a base do processo econômico de produção do sistema capitalista.

Ainda de acordo com Alvarenga (2013), no âmbito das relações entre capital e trabalho, o poder somente pode ser estudado a partir do conceito de subordinação jurídica. A relação de emprego reconhece a subordinação jurídica como elemento intrínseco do contrato de trabalho, uma vez que a todo poder corresponde um necessário dever de subordinação jurídica do empregado face ao empregador. A relação de emprego, é, portanto, vínculo socioeconômico que não se compreende sem a subordinação jurídica havida entre empregador e empregado.

A CLT aborda a subordinação por meio da palavra “dependência” em seu artigo 3º. Neste, o empregado é definido como “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

A subordinação é o elemento diferenciador da relação de emprego das outras relações de trabalho, haja vista que existem diversas espécies de prestação de trabalho que são efetivadas sem o vínculo empregatício. A relação de emprego, assim, somente irá se configurar na medida em que a subordinação existir. É por meio da relação de emprego que surge, para o empregador, o poder empregatício e, conseqüentemente, para o empregado, o dever de obediência, através da subordinação jurídica (ALVARENGA, 2013).

Como bem destaca o professor Amauri Cesar Alves¹², apesar das reclamações neoliberais acerca da proteção do empregado no Direito do Trabalho, este também busca proteger os empregadores, de forma a garantir um equilíbrio nas relações contratuais

¹¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

¹² ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: introdução ao direito do trabalho, relação e contrato de emprego**, v. 1. Belo Horizonte: RTM, 2021.

trabalhistas. Ao empregador é garantido o exercício do poder no contrato de emprego, haja vista ser ele quem arca com os riscos do empreendimento.

Assim, um dos principais efeitos do contrato de trabalho, conforme nos dita Maurício Godinho Delgado, é o poder empregatício ou poder diretivo. Em suas palavras:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2019, p. 790)

Conforme o professor Amauri Cesar Alves (2021), o poder no contrato de emprego se divide em Poder Disciplinar e Poder Diretivo, subdividindo este último em Poder Regulamentar e Poder Fiscalizatório. A partir de tais poderes, o empregador pode criar regras acerca da contratação de emprego, fixar obrigações dos empregados e, ainda, “criar regras gerais que afetam a todos os trabalhadores empregados, seja por meio dos regulamentos da empresa, regimentos internos ou outros conjuntos regulamentares com denominações diversas.”¹³

O poder empregatício encontra-se na parte final do artigo 2º da CLT, que aborda o princípio da assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador. O artigo 3º da CLT estabelece a prestação de serviços do empregado sob a dependência do empregador, de forma a garantir a ele o direito de atuar na esfera da prestação de serviços do empregado, para dirigir, comandar e fiscalizar o seu trabalho com vistas e atingir seus objetivos.

Importa destacar que o artigo 2º da CLT compreende apenas um dos artigos que fundamentam o exercício do poder empregatício assegurado ao empregador no contexto da relação de emprego, uma vez que a Constituição Federal de 1988 também garante o livre exercício da atividade econômica (art. 170, II, e parágrafo único), o princípio da livre iniciativa (art. 1º, IV) e o da propriedade privada (art. 5º, XXII) como fundamentos deste poder (CASSAR, 2018).

¹³ ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: introdução ao direito do trabalho, relação e contrato de emprego**, v. 1, p.354-355. Belo Horizonte: RTM, 2021.

4.1. Poder Regulamentar

O poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador, dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. Trata-se de uma consequência natural da relação de emprego, através da qual o empregado se sujeita ao cumprimento de ordens dadas pelo empregador, a quem compete dirigir a atividade laboral (DELGADO, 2019).

Importante enfatizar o poder regulamentar não produz normas jurídicas, mas trata-se de normas contratuais, cláusulas obrigacionais às quais são submetidos os empregados que a aderirem. Assim, tal poder consiste na elaboração de regras gerais e específicas, determinadas pelo empregador, relacionadas ao funcionamento interno da empresa, como regulamentos, avisos e ordens diretas (FERREIRA, 2011).

Nesse contexto, Aluísio Ferreira¹⁴ destaca que subordinação e poder diretivo se complementam, mesmo estando em sentidos opostos, na medida em que onde existe alguém com poder para mandar, haverá alguém que irá se submeter a tal poder, sendo então uma relação recíproca.

4.2. Poder Fiscalizatório

O poder fiscalizatório ou poder de controle compreende um conjunto de prerrogativas deferidas ao empregador com o intuito de fiscalizar e de controlar a atividade desempenhada pelo empregado ao longo do contrato de trabalho (DELGADO, 2019).

Nas palavras do professor Delgado:

(...) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as *revistas*, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle. (DELGADO, 2019, p. 794)

Ainda conforme o jurista, não há como se deixar de perceber que o poder fiscalizatório nada mais é do que uma manifestação do poder diretivo com o pressuposto do poder disciplinar em casa de não cumprimento das diretivas.

¹⁴ FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**. São Paulo, LTr: 2011.

Em suma, com o poder fiscalizatório o empregador tem legitimidade para acompanhar a prestação de serviços que está sendo realizada dentro de sua empresa, podendo até mesmo fiscalizar essa prestação pela criação de medidas que o auxiliem nessa tarefa.

4.3. Poder Disciplinar

O poder disciplinar compreende a faculdade atribuída ao empregador de aplicar penalidades disciplinares aos empregados em situações de descumprimento de regras contidas no contrato de trabalho, no regulamento da empresa, dentre outros (ALVARENGA, 2013).

De acordo com Delgado¹⁵, “Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.” Assim, ele se manifesta através da possibilidade de execução de sanções disciplinares aos empregados que não venham a cumprir com seus deveres profissionais, de acordo com o contrato de emprego.

O autor ainda destaca que:

Entre as diversas dimensões do poder empregatício, o poder disciplinar ocupa posição de destaque. A distinção deriva da circunstância de tal poder intra-empresarial caracterizar-se por significativo número de institutos e figuras específicas, que impõem estudo circunstanciado a seu respeito. Além disso, trata-se da zona de exercício de poder no âmbito empregatício em que se formam mais desavenças na prática cotidiana do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, p. 797)

A punição disciplinar praticada pelo empregador perpassa por advertência, suspensão contratual (art. 474/CLT) até a dispensa por justa causa (art. 482/CLT). A advertência visa comunicar ao empregado que determinada conduta praticada por ele se deu em desconformidade com as diretivas da empresa. Ela pode ser verbal ou escrita (DELGADO, 2019).

A suspensão contratual é o afastamento do empregado por ter cometido uma falta de maior gravidade, ficando proibido de trabalhar pelo período de no máximo 30 dias, conforme a CLT, não recebendo o salário referente a esse período. Por fim, a dispensa por justa causa é a penalidade máxima, e deve ser aplicada apenas nos casos previstos pela lei – não pode ser definido pela empresa. Como não existe dispositivo legal que preveja a necessidade de aplicar as sanções de forma gradativa, cada caso deve ser avaliado de forma individual para se saber qual penalidade deve ser aplicada (ALVARENGA, 2013).

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, p.797. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

4.4. O papel da doutrina e da jurisprudência no poder empregatício

A garantia fundamental da proteção ao trabalhador deveria, de fato, estabelecer a segurança jurídica dos sujeitos em face de seus empregadores. Deveria lhes ser certo a garantia de buscar a efetividade de seus direitos em face do poder judiciário quando estes não forem observados, posto que são inerentes à relação de trabalho (ALVARENGA, 2013).

No entanto, no que concerne aos limites do poder dos empregadores frente a seus empregados, é divergente o entendimento doutrinário e jurisprudencial sobre até onde é válida a interferência da Justiça do Trabalho. De forma geral, é possível e recorrente a ação judicial para anulação de punições arbitrárias aplicadas aos trabalhadores por seus contratantes, contudo, há divergências quanto a interferência judicial para a modificação ou dosagem de tais punições (ANDRADE, 2019).

A doutrina majoritária entende não ser possível a interferência judicial de forma a realizar alterações nas punições, cabendo-lhe apenas atuar em casos de anulação de punições ilícitas. Isso porque, caso o Estado viesse a interferir nas penalidades que os empregadores aplicam em seus contratados, poder-se-ia afirmar que ele estaria ferindo o princípio da livre iniciativa, vindo a usurpar o seu poder diretivo, que é garantido pela norma do artigo 3º da CLT e pelo princípio da livre iniciativa, consagrado nos artigos 1º, IV e 170, caput, da Constituição Federal de 1988 (OLMOS, 2017).

Entendimento diverso é defendido pelo professor Maurício Godinho Delgado¹⁶, que traz a posição que, ao modificar as punições, a justiça não fere o princípio da livre iniciativa, mas sim dá a devida proteção ao valor social do trabalho. Isso porque que a Constituição Federal de 1988 apresenta a possibilidade de o trabalhador atuar de forma participativa junto às suas contratantes, afastando o exercício unilateral do poder diretivo dos empregadores.

Na verdade, o Texto Máximo de 88 coloca o *valor social do trabalho* no mesmo plano da *livre iniciativa*, ambos com estatuto de *fundamentos* (ao lado de outros) do Estado Democrático de Direito no País. De par com isso, o *direito de propriedade* é inexoravelmente submetido à sua *função social* (art. 5º, XXII e XXIII, CF/88) e ao respeito pleno à prevalência dos direitos e garantias individuais da pessoa humana, inclusive a pessoa do trabalhador (Preâmbulo da Constituição de 1988; art. 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, *caput*, e incisos I, III, X, LIII e LIV, sempre da CF/88). Some-se a tudo isso a circunstância de que o roteiro básico de evolução histórica do Direito do Trabalho, nas experiências democráticas mais consolidadas dos países centrais, sempre trilhou o caminho do crescente contingenciamento do poder disciplinar, retirando substância às fórmulas justificadoras de sua intangibilidade. (...) Mesmo no Brasil, a Constituição de 1988 consolidou, de modo enfático, esse questionamento, no plano das normas jurídicas, ao propor ou reforçar institutos claramente dirigidos à

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

atuação participativa dos trabalhadores nas empresas — e que afrontam o exercício unilateral do poder empregatício. (...) Ora, a atenuação do antigo unilateralismo do poder disciplinar abre espaço a uma modulada gradação de avaliações sobre a conduta concreta do obreiro e a sanção que lhe caberia ser aplicada. Nessa gradação modulada de avaliações é que o Judiciário, se provocado, poderia atuar de modo atenuador ou corretivo. (DELGADO, 2019, p. 834-835)

Com isso, entende-se não ser o poder disciplinar do empregador absoluto, permitindo, então, a intervenção do judiciário de forma a analisar o caso concreto e procurar a melhor norma a ser aplicada, apreciando de houve ou não ameaça ou lesão ao direito do trabalhador na aplicação de sanções pelo empregador (OLMOS, 2017).

Importa ainda destacar o pensamento de Delgado ao afirmar que

Na verdade, a resistência em acolher essa prerrogativa de atenuação judicial da sanção extrajudicialmente imposta coloca o Direito do Trabalho em patamar mais acanhado do que o próprio Direito Civil, de onde o ramo jurídico trabalhista, como se sabe, desgarrou-se revolucionariamente. De fato, no Direito Civil já é clássico o critério de que caberá ao juiz reduzir, proporcionalmente, a pena estipulada, quando se cumprir, em parte, a obrigação (a respeito, art. 924, CCB/1916; art. 413, CCB/2002). Não há, portanto, como retrair-se o Direito do Trabalho a incorporar tal critério (art. 8º, CLT: analogia). Na verdade, esse critério é muito mais próximo à estrutura e dinâmica do Direito do Trabalho, onde prevalece o princípio da primazia da realidade, do que do universo civilista — onde, contudo, já se encontra francamente absorvido. (DELGADO, 2019, p. 835-836)

Assim, entende-se que a ideia de que não cabe à Justiça do Trabalho interferir nas sanções impostas pelos empregadores faz com que ela se posicione abaixo do Direito Civil, que permite que o juiz reduza as penas estipuladas por obrigações civis.

5. LIMITES AO EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO

O poder empregatício não é absoluto e ilimitado. Nas palavras do professor Amauri Cesar Alves:

Deveria ser óbvia a constatação no sentido de que o empregado não se despe dos seus direitos de cidadania ao ingressar no estabelecimento empresarial. Os direitos fundamentais do cidadão, em toda a sua extensão, acompanham o trabalhador em seu cotidiano laborativo, queiram o empregador e parte da Justiça do Trabalho ou não. (ALVES, 2021, p. 354)

A legislação trabalhista não trata do poder empregatício, dessa forma, é inegável a aplicação da Constituição da República e dos princípios doutrinários e constitucionais como limitadores do poder do empregador. As regras determinadas pelo contratante devem tão somente se limitar ao contrato de trabalho e, ainda, serão consideradas ilícitas aquelas que invadem a esfera privada dos trabalhadores ou lesionam seus direitos fundamentais (ALVES, 2021).

Marco Túlio Viana salienta bem que

(...) há limitações de ordem temporal e espacial, pois o poder diretivo do empregador, regra geral, tem seus contornos definidos apenas durante e no local de prestação de serviços do trabalhador, bem como limitações de ordem teleológica, pois o poder de comando tem um objetivo a alcançar, de maneira que o empregador só pode dar ordens aos seus empregados que estejam em consonância com esse objetivo. (VIANA, 2013, p. 117)

Assim, tanto a limitação espacial quanto a temporal deve ser respeitada, pois o empregador não pode fiscalizar seus empregados fora do ambiente de trabalho e nem fora do horário de trabalho. As ordens devem ser condizentes com o objetivo da atividade e não devem extrapolá-la, sob pena de serem abusivas e, com isso, permitir que o empregado desobedeça a seu empregador (ROXO, 2013).

Também deve ser observado enquanto limitação ao poder empregatício o fato de que toda relação jurídica deve zelar pela dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito. Tal poder jamais pode ser usado para a obtenção de vantagens indevidas ou de forma a desrespeitar os direitos fundamentais (ROXO, 2013).

As limitações impostas ao poder fiscalizatório, ainda, são de extrema importância, na medida em que os avanços tecnológicos introduzem, a cada dia, novas ferramentas de controle no ambiente de trabalho. Tais tecnologias permitem uma fiscalização cada vez maior pelos

empregadores, daí a importância das limitações e de que elas sejam claras e definidas, resguardando a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores (VALDUGA, 2021).

Como explanado previamente em capítulo anterior, os direitos da personalidade são irrenunciáveis e devem ser respeitados pelos empregadores. Estes, inclusive, limitam a própria autonomia privada, não havendo, portanto, empecilho para limitarem, também, o poder diretivo do empregador. Conforme Alves:

Não há, também neste ponto, regra geral justralhista sobre as possibilidades e limites da fiscalização no âmbito da relação de emprego. Assim, os limites serão constitucionais, por suas regras e princípios. A fiscalização patronal deve se limitar ao contrato de emprego, não sendo lícita, presumivelmente, a ação que invade a esfera privada do cidadão trabalhador. Também não é lícita a fiscalização ofensiva, invasiva, degradante. (ALVES, 2021, p. 355)

É evidente que o empregado se encontra, na maioria das vezes, em situação inferior à do empregador, e a maioria dos empregados acaba assinando contratos de trabalho que são verdadeiros contratos de adesão, devido à sua vulnerabilidade social (ROXO, 2013). O empregador estipula todas as cláusulas do contrato, restando ao empregado apenas se submeter a elas. De fato, na teoria, fala-se em uma igualdade formal entre os sujeitos que são considerados “livres” para pactuar, mas, na realidade, o que existe é uma desigualdade material entre as partes (ALVES, 2021).

Ressalta-se que a Constituição da República, em seu artigo 170, afirma que a ordem econômica é fundada tanto na valorização do trabalho humano como na livre-iniciativa. O mesmo artigo garantiu a propriedade privada (ROXO, 2013). Como se pode constatar, existem princípios constitucionais que, quando aplicados ao caso concreto, poderão se chocar com outros princípios também constitucionais.

Algumas questões fáticas polêmicas ainda desafiam o intérprete e o operador do direito quanto aos limites do poder empregatício fiscalizatório. (...) O direito de propriedade é constitucionalmente assegurado como direito fundamental e, conseqüentemente, deve também ser tutelado pelo Estado. Assim, pode haver no caso concreto das relações de trabalho colisão entre o direito à imagem e à honra do trabalhador e o direito de propriedade do empregador. (ALVES, 2021, p.356)

Assim, sendo tênue os limites entre os direitos fundamentais dos trabalhadores e as garantias do poder empregatício dos empregadores, tanto quanto seu direito de propriedade, cabe à Justiça do Trabalho analisar cada caso concreto de forma razoável. Deve, assim, utilizar, por exemplo, o princípio da proporcionalidade, buscando a adequação do meio utilizado, e o princípio da razoabilidade, buscando a harmonização da normal geral com os casos individuais,

de forma a ter um entendimento justo conforme o ordenamento jurídico nacional (ALVARENGA, 2017).

6. A VIOLAÇÃO E PROTEÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

O contrato de trabalho tem um início, desenvolvimento e, eventualmente, um fim. Em todas as três fases é possível se falar em violação e proteção aos direitos da personalidade do trabalhador (ALVARENGA, 2013).

O trabalho, hoje em dia, ocupa grande parte da vida das pessoas e é um dos bens mais preciosos que move e sustém a sociedade. Assim, o ambiente de trabalho proporcionado pelos empregadores deve ser o mais saudável possível, buscando de toda forma impedir a prática de condutas que ofendam os direitos individuais dos empregados, assim como aqueles inerentes à suas personalidades (ALMEIDA, 2012).

Contudo, até mesmo pelas lacunas das leis trabalhistas, vê-se que os empregadores ainda não estão preparados, ou muitas vezes até desinformados, para lidar com situações de desrespeito aos direitos da personalidade do trabalhador, geralmente relacionados à dignidade da pessoa humana.

Com o advento do Código Civil de 2002, deu-se grande relevância à boa-fé nos negócios jurídicos. Conforme artigos 113 e 422 do referido código, “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração” e que “os contratantes são obrigados a guardar, assim, na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e da boa-fé” (BITTAR, 2019).

Não seria diferente com os contratos trabalhistas, ainda mais com o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza que sejam invocadas a jurisprudência, a analogia, a equidade e outros princípios e normas, usos e costumes, de forma a fundamentar as decisões do poder judiciário. Deve-se avaliar que pode haver responsabilidade não apenas durante a vigência do contrato, mas também na fase pré e pós contratual (OLMOS, 2017).

Assim, a proteção dos direitos da personalidade tem relevância indiscutível no contrato de trabalho, e pode ocorrer a violação de tais direitos durante o contrato de trabalho, na fase que o antecede, ou mesmo após a sua extinção, daí porque a necessidade de se analisar especificamente o momento em que a ofensa ocorreu.

6.1. Fase pré-contratual

Existem regras que protegem os direitos da personalidade dos trabalhadores na fase pré-contratual, antes mesmo de formado o vínculo empregatício. Essa fase compreende os

processos seletivos organizados pelas empregadoras, como análise de currículo, entrevistas, dinâmicas, testes, dentre outros (ROXO, 2013).

O objetivo é selecionar aquelas pessoas que se enquadrem melhor ao perfil da empresa para contribuir melhor para os seus objetivos. Contudo, já nessa fase devem ser observadas as garantias constitucionais e a legislação infraconstitucional, que já impõem limitações ao poder diretivo do empregador, de forma a proteger o trabalhador (OLMOS, 2017).

Tendo por prerrogativa, como previamente exposto, de que a boa-fé deve ser o princípio norteador de qualquer relação jurídica, então até mesmo a fase de seleção de pessoal deverá obedecer a tal princípio, com destaque aos deveres de informação, proteção, lealdade, sigilo e não discriminação (ALVARENGA, 2013).

O empregador deve prestar todos os esclarecimentos necessários acerca do posto de trabalho ofertado e, durante a fase de seleção, deve obter informações apenas que guardem relação direta com a função, se limitando a questionamentos sobre aptidões e experiências profissionais.

Segundo Barros:

A empresa deve abster-se de fazer perguntas ao candidato a respeito de origens raciais, opções políticas, convicções religiosas, atividades sindicais, bem como sobre circunstâncias pessoais capazes de gerar discriminação. (...) É necessário, também, que se reconheça ao candidato ao emprego o direito de ocultar circunstâncias alheias à causa contratual não relacionadas diretamente com o cargo que irá ocupar, diante de situações de imposição coativa. (BARROS, 2009, p. 59-60).

Assim, apesar de a CLT não trazer regras sobre as técnicas utilizadas na realização de seleção de pessoal para contratação, o empregador deve se limitar em buscar dados com única finalidade de avaliar a capacidade e aptidão profissional do candidato em relação à função por ele almejada (ALVARENGA, 2013).

Na fase pré-contratual, o dever de proteção também é de extrema importância, devido à posição de vulnerabilidade dos candidatos a empregos. Como bem destaca Alvarenga¹⁷, ao citar Baracat:

A falta de liberdade do trabalhador ao celebrar um contrato de trabalho, atualmente, não decorre de seu aprisionamento físico, mas de um “aprisionamento social”. Ao contrário do escravo, o trabalhador, via de regra, não está enclausurado em determinado espaço físico, mas não dispõe de opções para celebrar contratos de trabalho. Se lhe surge a oportunidade de trabalho, não lhe é dada a opção de dizer “não aceito esta ou aquela condição”, exceto, repita-se, no caso dos altos empregados.

¹⁷ BARACAT, Eduardo Milléo. apud ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr: 2013, p. 139.

O desemprego estrutural do Brasil demonstra que a oferta é infinitamente menor que a quantidade de trabalhadores desempregados. O excesso de contingente de trabalhadores e, conseqüentemente, o desemprego, é uma característica do capitalismo, de modo que a liberdade e a vontade real do trabalhador não existem quando da contratação do trabalhador dentro deste sistema. É vazio, e não passa de mera retórica, o argumento de que a liberdade e, por conseqüente, a vontade do trabalhador consistem na possibilidade da livre escolha de emprego, sendo, portanto, descolado da realidade social. (BARRACAT, 2003, p. 139)

Entende-se, então, que, de modo geral, trabalhador e empregador, na fase pré-contratual, não estão em situação real de igualdade, pois o empregador apresenta-se como a parte mais forte, normalmente fixando as condições em que o trabalho será realizado, cabendo ao trabalhador apenas aceitar ou não (DELGADO, 2019).

O dever de sigilo é consequência dos deveres de lealdade e de informação, devendo as empresas não divulgar à terceiros as informações colhidas sobre os seus candidatos no processo seletivo. Mas o maior destaque se dá ao dever da não discriminação, haja vista que, muitas vezes, os contratantes abusam do seu poder diretivo neste momento para decidir com base em pré-conceitos e questões de cunho pessoal (OLMOS, 2017).

O artigo 3º, IV, da constituição Federal de 1988, assinala que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação. O inciso XXX, do artigo 7º, também da Constituição, prevê a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (ALVARENGA, 2013).

O artigo 5º, caput, da Constituição também é claro ao definir que “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”.

Toda e qualquer forma de discriminação baseadas nas razões previamente apresentadas, além de arbitrárias, contrariam os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, sendo passíveis de punição pelo crime de preconceito.

6.2. Durante o cumprimento do contrato de trabalho

Nesta fase são diversas as formas possíveis de violações dos direitos da personalidade dos empregados, haja vista ser o período mais longo e relevante do contrato de trabalho. Como já previamente discutido, apesar de a legislação determinar claramente as obrigações e deveres

do empregado, como a obediência e lealdade, as lacunas da lei muitas vezes permitem que os empregadores abusem de suas posições enquanto dirigentes e fiscalizadores (OLMOS, 2017).

Serão apresentados, em seguida, algumas das situações mais recorrentes de violação aos direitos da personalidade no ambiente de trabalho, de forma resumida, conforme apresentado nas doutrinas dos professores Rúbia Alvarenga (2013), Cristina Olmos (2017) e Maurício Godinho Delgado (2019).

6.2.1. Ofensas físicas

Podem ocorrer no ambiente laborativo e até mesmo fora dele, mas com repercussões contratuais. Note-se que a inviolabilidade do direito à vida e à segurança são direitos individuais fundamentais (*caput* do art. 5º da CF/88), abrangendo em seu interior a inviolabilidade física (DELGADO, 2019).

6.2.2. Assédio Sexual

É conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física em relação a outra. É a conduta reiterada de caráter lascivo que tenha como objetivo cercear direta ou indiretamente a liberdade sexual da pessoa que está sendo constrangida. Esse cerceamento pode ocorrer tanto a partir de um superior hierárquico quanto entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico (OLMOS, 2017).

Trata-se de uma ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ostentar também dimensão física. Embora o fato ou a conduta que denote assédio sexual possa ser enquadrado nos artigos 482, “b” (incontinência de conduta) ou artigo 483, “e” (ato lesivo à honra e boa fama), ambos da CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla (DELGADO, 2019).

Assediar constitui uma forma de interferência na liberdade de atuação de uma pessoa, que tem a sua autonomia pessoal usurpada ou turbada pela ação de outrem. Significa agir, de forma reiterada e sistemática, com a finalidade de constranger alguém. Importunar é a face mais branda do assédio, e a perseguição com insistência a mais intensa (OLMOS, 2017).

O assédio sexual compreende uma violência praticada na relação de trabalho, que denigre a personalidade e a dignidade da pessoa humana, atingindo os direitos fundamentais do trabalhador e vários direitos da personalidade da vítima, como a liberdade sexual, a intimidade e a privacidade, a honra e a integridade psíquica (OLMOS, 2017).

6.2.3. Revistas

Considera-se revista íntima aquela que é realizada na pessoa do trabalhador, mediante a coerção para se despir ou mediante qualquer ato de molestamento físico realizado por funcionários da empresa para que o empregado ponha à mostra ou exponha o seu corpo, ainda que de modo parcial (ALVARENGA, 2013).

De maneira geral, revistas íntimas são consideradas ilícitas, independentemente do sexo da pessoa revistada, por força do princípio constitucional protetor da privacidade e da intimidade do ser humano (art. 5º, X, CF), além do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, c./c. art. 5º, X, CF) (DELGADO, 2019).

De todo modo, relativamente às mulheres, existe regra expressa na Consolidação, que veda “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias” (art. 373-A, VI, CLT, conforme redação inserida pela Lei n. 9.799/1999). A Lei n. 13.271, de 15.4.2016, agregou nova regra de proibição: “As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino” (art. 1º) (DELGADO, 2019).

As revistas nos bens de uso pessoal do empregado e nos espaços destinados a guardá-los, por outro lado, atraem debate sobre a incidência (ou não) dos princípios da dignidade da pessoa humana trabalhadora e do respeito à sua privacidade (além do respeito à sua intimidade, em certa medida) (ALVARENGA, 2013).

O Enunciado nº 15, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho determina que:

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 artigo 373-A, inciso VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no artigo 5º, inciso I, da Constituição da República.

Entretanto, há corrente jurisprudencial que condiciona a validade de tais revistas em bolsas e sacolas a certas circunstâncias objetivas, a serem consideradas no caso concreto: efetiva necessidade da revista, segundo o segmento empresarial; inviabilidade de se exercitar o poder fiscalizatório por outros meios menos invasivos. Ainda assim, não existe no ordenamento jurídico brasileiro regras claras que tratem sobre a revista sobre os bens de uso pessoal do empregado ou sobre os espaços destinados aos trabalhadores no local de trabalho

para que possam guardar os seus objetos pessoais, sendo que todas elas integram o patrimônio da intimidade do trabalhador (DELGADO, 2019).

6.2.4. Limitação ao uso de banheiros

O ato do empregador de proibir ou de limitar o tempo do uso do banheiro revela-se abusivo e violador da dignidade do empregado. Ir ao banheiro representa uma necessidade fisiológica de todo ser humano, decorrente de seu metabolismo, que não possui hora certa e determinada para ocorrer (OLMOS, 2017).

O poder empregatício argumenta tratar-se de mera gestão de tempo, situada nos limites do poder de controle e das necessidades de produtividade do trabalho. Entretanto, a jurisprudência, regra geral, tem considerado abusiva a mencionada conduta do empregador, por afrontar o direito à privacidade do empregado (art. 5º, X, CF/88) e, em certa medida, o próprio princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) (DELGADO, 2019).

Trata-se, portanto, de uma busca agressiva por resultados, que faz o empregador pressionar de forma desmedida o tempo do banheiro para que o empregado alcance as metas estabelecidas pela empresa, em claro desrespeito aos limites do poder empregatício (OLMOS, 2017).

6.2.5. Uso de técnicas motivacionais abusivas e desrespeitosas

A adoção de métodos, técnicas e práticas de motivação de pessoal que ultrapassem os limites conferidos por princípios e regras constitucionais referentes à tutela da dignidade do trabalhador, desrespeitando ainda os princípios constitucionais da proporcionalidade e da razoabilidade, implica na incidência da obrigação de reparar as lesões efetivadas (ALVARENGA, 2013).

É fundamental que o poder empregatício se atualize e se renove, adotando critérios e técnicas motivacionais e de críticas compatíveis com a modernidade jurídica instaurada pela Constituição de 1988 (ALVARENGA, 2013).

6.2.6. Assédio Moral

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras,

gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. Na esfera trabalhista, configura abuso do exercício dos poderes reconhecidos ao empregador e, por consequência, violação aos direitos da personalidade do trabalhador (OLMOS, 2017).

No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros colegas. Pode ser individual, coletivo e organizacional (OLMOS, 2017).

O assédio moral individual é cometido contra o trabalhador enquanto indivíduo, ao passo que o assédio moral organizacional é o que se verifica contra um grupo de trabalhadores na empresa. O assédio moral constitui infração do empregador, que pode se enquadrar, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser enquadrado nas alíneas “b” a “j” da CLT. Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT) (DELGADO, 2019).

6.2.7. Controle de uso de internet e equipamentos eletrônicos

Cabe ao empregador ofertar ferramentas de trabalho a seus empregados, para uso no ambiente de trabalho, no exercício de seu poder diretivo e regulamentar. Nessa linha, ele pode fixar regras internas concernentes à utilização desses equipamentos, inclusive bloqueando o acesso a páginas indesejadas da internet. O controle do uso das redes sociais durante o horário de trabalho é cabível porque pode prejudicar a produtividade do trabalhador, além de colocar em risco o sigilo das informações da empresa, razão pela qual diversos regulamentos de empresas proíbem o acesso no expediente (ALVARENGA, 2013).

A matéria é recente e decorre dos avanços tecnológicos, mas certamente deverá ser tratada de acordo com os princípios da razoabilidade e da boa-fé objetiva. Deve-se ponderar um e outro, a fim de não haver ofensa a qualquer direito da personalidade, ainda que o controle dos atos do empregado seja inerente ao poder de direção do empregador. O princípio constitucional da proporcionalidade, além do princípio da razoabilidade, é que podem conferir solução às dúvidas normativas e de enquadramento em relação a regras de controle nessas situações: desde que não se trate de ato irregular do empregado e que não cause efetivo prejuízo

à empresa, o uso normal dos equipamentos não se considera disfunção contratual (ALVARENGA, 2013).

Por outro lado, o rigor excessivo empresarial, quanto à regência normativa dessa matéria, pode alcançar o status de abuso de poder ou de prerrogativas. Regras claras, sensatas e prefixadas são importante mecanismo para evitar divergências interpretativas e incompreensões (ALVARENGA, 2013).

6.2.8. Discriminação no ambiente de trabalho

A Constituição de 1988 proibiu a discriminação em qualquer contexto da sociedade e do Estado brasileiros. Vê-se claramente na Constituição Federal da República: do art. 1º, III; do art. 3º, I e IV; do art. 5º, *caput* e inciso I; e, finalmente, do art. 5º, III. A discriminação, como se percebe, é afronta direta à dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2019).

No âmbito empregatício, além da incidência desse princípio e regra gerais fixados amplamente na Constituição, há regra e princípio específicos, na mesma direção, estabelecidos no art. 7º, XXX, XXXI e XXXII. Discriminação, conforme se sabe, são fatores injustamente desqualificantes na ordem constitucional e legal brasileiras, por exemplo: o sexo (ou gênero); a etnia, raça ou cor; a origem; a idade; a deficiência; o estado civil; a situação familiar; a orientação sexual; a nacionalidade e outros (DELGADO, 2019).

A diferenciação pode ocorrer, é claro, porém desde que considerada em vista de fator essencial ou efetivamente relevante ao tipo de relação jurídica ou função objetivada no contrato ou desde que ressalvada pela própria lei em virtude de fatores importantes também considerados (OLMOS, 2017).

Não sendo, porém, consistente, justificada, lícita a diferenciação, desponta a ofensa ao princípio e às regras antidiscriminatórias, incidindo o dever de reparação (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, CCB/2002). Existem dois diplomas legais no País que tratam especificamente da discriminação trabalhista no instante da contratação, durante o exercício do contrato e também no momento da extinção do contrato de trabalho. Trata-se da Lei n. 9.029, de 1995, e da Lei n. 9.799, de 1999 (DELGADO, 2019).

A jurisprudência trabalhista sedimentou importante interpretação antidiscriminatória ao editar, em 2012, a Súmula 443 do TST, no sentido de presumir “(...) discriminatória a despedida de empregado portador de vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

Neste entendimento também podemos considerar como discriminatórias atitudes que interfiram em relação à aparência física do empregado, uso de piercings, tatuagens, estilo de cabelo, vestimentas, controle de peso corporal, discriminação pela religião, cor, gênero e orientação sexual (OLMOS, 2017).

6.2.9. Violação à imagem

O conceito de imagem traduz a ideia de projeção da pessoa em seus relacionamentos próximos e na comunidade mais ampla. A Constituição tutela a imagem da pessoa, situando-a dentro do patrimônio moral do indivíduo. A imagem da pessoa humana trabalhadora pode ser violada de duas maneiras: de um lado, por meio da agressão ao próprio patrimônio moral do ser humano, de modo a lhe atingir também a imagem, sua projeção em relacionamentos próximos e no cenário da comunidade (OLMOS, 2017)..

De outro lado, por meio da utilização não autorizada ou não retribuída da imagem do indivíduo. É o que prevê o artigo 20 do Código Civil de 2002, que estipula indenização pelo uso irregular da imagem:

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

O preceito legal menciona, como se percebe, três condutas mais próximas de ocorrência no contrato de emprego: a) condutas que violam a imagem, em face de agredi-la; b) condutas que se utilizam da imagem, porém sem autorização; c) condutas que se utilizam da imagem, mas sem autorização e com fins comerciais. Segundo o Código Civil, é cabível falar-se em reparação indenizatória em qualquer desses três casos hipotéticos (DELGADO, 2019).

É bastante comum, na atualidade, o uso de tecnologias próprias a fim de divulgar as atividades empresariais, como a transmissão de imagens em tempo real pela internet dos empregados ou até mesmo colocar os empregados para fazerem vídeos e transmissões ao vivo para impulsionar vendas. Por certo que a exposição do trabalho dos empregados visa à obtenção de lucro para a empresa, já que a divulgação da imagem dos empregados é feita normalmente pela plataforma da empresa, como forma de atrair clientes (OLMOS, 2017).

Para os empregados que não são contratados para a exposição de imagem, não se justifica a divulgação da imagem para o objetivo de lucro sem a contraprestação correspondente, sob pena de violação do direito de imagem do trabalhador. A situação é ilícita porque o trabalho contratado não se relaciona com a exposição dos trabalhadores, e porque o lucro obtido não é dividido com os empregados e, evidentemente, eles têm a liberdade tolhida pela filmagem e transmissão de sua imagem, sem participar do lucro obtido com a venda de sua imagem (OLMOS 2017).

Da mesma forma, a fiscalização lícita e comedida através de filmagens é permitida, inserida dentro do poder diretivo do empregador. A filmagem dos trabalhadores, contudo, não se confunde com o uso de suas imagens para a obtenção de vantagem econômica, o que é uma verdadeira violação aos direitos da personalidade. É que o empregado tem direito a descanso e privacidade, mesmo que durante a jornada de trabalho, e, assim, o poder de direção do empregador encontra limitação, normalmente fixada pela dignidade da pessoa humana, respeito aos direitos da personalidade, intimidade, privacidade entre outros (OLMOS, 2017).

6.2.10. Dano Existencial

Trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período (DELGADO, 2019).

De fato, a exacerbção na prestação de horas extras, em intensidade desproporcional, atingindo patamares muito acima dos permitidos pelo Direito do Trabalho, de maneira a extenuar física e psiquicamente a pessoa humana, suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo, tudo conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização prevista no art. 5º, V e X, da Constituição, e no art. 186 do Código Civil (DELGADO, 2019).

6.2.11. Controles de exames e procedimentos médicos

De forma geral, o exame médico é obrigatório, quer na admissão do empregado, quer ao longo do contrato ou na ruptura contratual, conforme institui o artigo 168 da CLT. Contudo, há certos exames específicos cuja exigência pode configurar discriminação. Prática bastante

comum e que pode ser considerada ofensiva aos direitos da personalidade é a exigência de exames e procedimentos médicos dos trabalhadores. Eles podem ser exigidos por motivos variados e nem todos eles são necessariamente ofensivos (OLMOS, 2017).

Instituir, por exemplo, a obrigatoriedade de a trabalhadora se submeter a teste de gravidez poderá afrontar os direitos da personalidade, além de caracterizar conduta discriminatória. A Lei nº 9.029/95, em seu artigo 2º, tipifica como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez. A medida visa evitar a discriminação de mulheres no mercado de trabalho, que ocorre por questões culturais e, em razão da gravidez, que onera sua contratação em razão das proteções trabalhistas específicas, como a licença maternidade (DELGADO, 2019).

A exigência de exame toxicológico poderá configurar ofensa aos direitos da personalidade caso não guarde relevância com a atividade profissional desempenhada pelo empregado. Por outro lado, a imposição de tais exames a pilotos de aeronaves e motoristas, por exemplo, conta com apoio legal e se justifica em razão das particularidades do trabalho (OLMOS, 2017).

Vislumbra-se na hipótese que o princípio da proteção da vida e da integridade física do próprio trabalhador e de terceiros se sobrepõe à intimidade. Conclui-se, portanto, que a exigência de exames e procedimentos médicos poderá ou não configurar ofensa aos direitos da personalidade, o que dependerá da análise do caso concreto (OLMOS, 2017).

6.2.12. Relacionamentos amorosos entre empregados

O empregador não possui qualquer prerrogativa jurídica para interferir nos relacionamentos amorosos de seus funcionários, dentro ou fora da empresa. Portanto, o estabelecimento de cláusulas no contrato de trabalho com o propósito de restringir o namoro ou a opção amorosa de empregados mostra-se abusivo por violar o direito à liberdade e à intimidade (OLMOS, 2017).

A proibição, comum em diversas empresas, extrapola o poder disciplinar do empregador e afronta as disposições do artigo 5º, X, da Constituição Federal: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (...)”. Toda cláusula contratual firmada entre empregado e empregador que tenha por sentido restringir direito ou garantia fundamental deve ser tida como abusiva, por se distanciar da finalidade social do contrato,

salvo se a situação guardar pertinência com os serviços a serem executados ou com a atividade desenvolvida pela empresa. (DELGADO, 2019).

6.2.13. Controle sobre a vida extralaboral do empregado

O controle extralaboral é aquele que é realizado sobre a vida pessoal do trabalhador fora do local e do horário de trabalho. A submissão do trabalhador ao poder diretivo da empresa deve se limitar aos exatos contornos da execução das atividades laborativas estabelecidas em seu contrato de trabalho. Desse modo, não cabe ao empregador interferir na vida pessoal ou extralaboral do empregado fora do horário e do local de trabalho, tendo em vista que ele é livre para conduzir sua vida pessoal da maneira que preferir, sendo-lhe garantida a proteção aos seus direitos à privacidade e intimidade (ALVARENGA, 2013).

Exceção-se ao caso apenas quando as atividades do empregado fora do contexto de trabalho repercutam prejudicialmente no contrato e no exercício das atividades laborativas. Esse controle será válido desde que esteja relacionado exclusivamente com as atividades profissionais do empregado e envolva hábitos socialmente reprováveis que possam estar vinculados à atividade econômica que é desenvolvida pelo empregador (OLMOS, 2017).

Sabe-se que os direitos da personalidade do empregado podem ser limitados quando possuírem a finalidade de salvaguardar a imagem da empresa. Os aspectos da vida privada do empregado são irrelevantes para o empregador, salvo quando refletirem negativamente na empresa (ALVARENGA, 2013). Importante destacar que todo controle exercido sobre a vida pessoal do empregado deve ser realizado de forma justificada e equilibrada, tendo em vista que a aplicação indiscriminada e absoluta desse controle pode conduzir o trabalhador a uma situação de sujeição inadmissível (OLMOS, 2017).

6.3. Fase pós-contratual

Existe, ainda, a responsabilidade civil também após a vigência do contrato laboral, com respeito aos direitos da personalidade. Existem deveres que permanecem mesmo após a extinção do contrato. O empregado, por exemplo deve guardar segredo sobre as informações confidenciais da empresa, observando os princípios da boa-fé e da lealdade (delgado, 2019).

Da mesma forma, toda conduta praticada pelo empregador durante a fase pós-contratual que não esteja em consonância com os princípios constitucionais será passível de

danos morais e materiais ao trabalhador. Assim, a realização pelo empregador, por exemplo, de anotações desabonadoras na carteira de trabalho do empregado, bem como a elaboração de listas sujas e a divulgação de fatos e de informações desabonadoras verídicas e inverídicas do ex-empregado para futuros possíveis empregadores, representam condutas lesivas aos trabalhadores, que atuam em desconformidade com os critérios constitucionais de proteção ao direito social ao trabalho e ao emprego (OLMOS, 2017).

7. QUESTIONÁRIO O PODER NO CONTRATO DE EMPREGO NAS REGIÕES DE OURO PRETO E MARIANA/MG – RESULTADOS

Em busca de verificar, a partir de uma pequena amostra, a ocorrência de violações aos direitos da personalidade nos ambientes de trabalho nos municípios de Mariana e Ouro Preto, o questionário foi montado de maneira direta, concisa e de fácil interpretação.

Além do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, foram feitas 29 perguntas aos entrevistados acerca de algumas características pessoais, características de sua empregadora e situações experimentadas ou observadas em seus ambientes de trabalho antes e durante a vigência de seus contratos.

Foram levantados um total de 159 respostas, sendo que apenas 153 delas eram válidas. Segue uma tabela com as questões aplicadas e um resumo dos resultados obtidos, apenas para visualização geral dos dados, que serão explanados com maiores detalhes em seguida.

PERGUNTA	RESULTADO
Em qual região você trabalha?	66,66% das pessoas são da região de Mariana e 33,33% pessoas da região de Ouro Preto.
Com qual gênero você se identifica?	69,28% gênero feminino; 30,07% gênero masculino e 0,65% preferiu não identificar.
Qual a sua idade?	53,59% de 31-50 anos; 40,52% de 18-30 anos e 5,88% acima de 50 anos.
Em qual ano você foi contratado?	7,18% entre 1976 e 1998; 28,1% entre 2002 e 2015; 23,52% entre 2016 e 2018 e 41,17% entre 2019 e 2021.
Quantos empregados, aproximadamente, tem o seu empregador?	20,26% empresa micro; 34,64% empresa pequena; 7,84% empresa pequena e 37,25% empresa grande.
Qual a atividade econômica principal de seu empregador?	9,87% saúde; 10,53% educação; 12,5% mineração; 22,37% comércio e 44,74% prestação de serviços.
Qual a sua profissão?	Respostas variadas, conforme resultado anterior.
Quando você realizou processo seletivo para esse emprego (entrevista, prova, etc), foi questionado(a) sobre algum desses temas? (as opções são violações pré-contratuais aos direitos da personalidade)	50,66% não foi questionado sobre nenhum dos temas; 19,08% sobre 1 dos temas; 8,55% sobre 2 dos temas e 21,71% sobre mais de 2 temas.
Em seu local de trabalho há um "chefe", "supervisor" ou "gerente" com atribuição de fiscalizar a sua prestação de trabalho?	23,68% não há; 8,55% existe exclusivamente para fiscalizar e 67,76% existe um fiscalizador que também acumula outras funções.

Seu local de trabalho possui câmeras filmadoras? Se sim, marque também em quais ambientes elas se encontram	38,56% não e 61,44% sim
O estabelecimento empresarial tem como prática ou você já sofreu revista em objetos pessoais, como bolsas e mochilas?	84,97% não e 15,03% sim
O estabelecimento empresarial tem como prática revistas pessoais ou inspeções íntimas, que impliquem toque no corpo ou tirar as roupas?	100% não
Você já sofreu alguma revista íntima (toque no corpo ou tirar alguma peça de roupa) no local de trabalho?	100% não
Você já sofreu ou presenciou alguma ofensa física ou verbal (xingamentos, falta de educação, etc) no ambiente de trabalho? Em caso afirmativo, marque todas as opções que se aplicam	44,44% não e 55,56% sim
Você já sofreu alguma limitação quanto ao uso do banheiro, como limite de tempo, escala, horário para uso?	96,08% não e 3,92% sim
Seu empregador proíbe o uso de telefone celular dentro do estabelecimento empresarial?	79,73% não e 18,95% sim
Seu empregador controla o acesso à internet durante o horário de trabalho?	75,81% não e 24,19% sim
O empregador, por si ou por suas regras, tenta interferir em sua vida privada, ou seja, nas suas relações fora do ambiente de trabalho? Em caso afirmativo, marque todas as opções que se aplicam	
Existe alguma regra, ainda que informal, que proíba o relacionamento amoroso entre empregados da mesma empresa?	87,58% não e 12,42% sim
Existe alguma regra, ainda que informal, que proíba o uso de bebidas alcoólicas fora do ambiente de trabalho?	86,27% não e 13,73% sim
A participação em reuniões ou atividades sindicais é controlada, direta ou indiretamente, pelo seu empregador?	78,43% não e 21,57% sim
Você já se sentiu discriminado(a) no ambiente de trabalho? Em caso afirmativo, marque todas as opções que se aplicam	84,97% não e 15,03% sim
Alguma vez você já foi forçado(a), por seu patrão ou por pessoa por ele determinada, a votar em candidato	98,04% não e 1,96% sim

político escolhido por ele, sob ameaça relacionada a seu contrato de emprego?	
Existe alguma ordem ou sugestão, verbal ou escrita, que proíba o uso de tatuagens, piercings, barba, cabelo grande ou qualquer outro aspecto ligado a estética? Em caso afirmativo, marque todas as opções que se aplicam	94,12% não e 5,88% sim
Alguma vez você já foi submetido(a) à realização do teste do bafômetro no ambiente de trabalho?	88,24% não e 11,76% sim
Você já foi obrigado(a) por seu patrão a fazer exame de sangue para descobrir se faz uso de drogas ilícitas?	96,73% não e 3,27% sim
Você já foi obrigada por seu patrão a fazer exame de sangue para descobrir se está grávida?	100% não
Você já foi forçado(a) ou pressionado(a) por seu patrão a fazer ou não fazer divulgações relacionadas ao trabalho em suas redes sociais pessoais?	83,01% não e 16,99% sim
Se quiser, deixe algum relato ou observação sobre alguma situação desconfortável ou constrangedora que você passou ou observou no trabalho por conta de exigências do patrão ou da empresa	Os principais relevantes com o tema foram: excesso de carga horária, trabalho aos fins de semana e feriados, desvio de função, discriminação em razão de gênero, assédio moral, repressão à liberdade de expressão e ameaça.

7.1. A pesquisa de campo: desafios, possibilidades, perspectivas e dados gerais

Ao iniciar o projeto de pesquisa em 2019, a intenção era produzir um trabalho que unisse o conhecimento teórico jurídico de forma aplicável à realidade fática da região. A relevância da temática era indiscutível, haja vista unir direitos e garantidas constitucionais, previsões do Código Civil de 2002, da OIT, de Direitos Humanos, tudo isso aplicado ao contexto do Direito do Trabalho, que possui uma lacuna legislativa em relação ao assunto. E, ainda, poder ver como esse universo é verificável na sociedade onde estamos inseridos.

Devido ao vazio legislativo específico relativo ao exercício do poder no contrato de emprego, existe abertura que por vezes acaba por permitir a prática de imposições abusivas por parte do empregador, em detrimento dos direitos de personalidade de seus empregados.

Tal situação também tende a ensejar desconhecimento do empregado sobre quais são os limites do comando patronal quanto ao modo da prestação laborativa, visto não haver,

comumente, o reconhecimento dos direitos da personalidade ou mesmo constitucionais como inerentes também à relação de emprego.

Assim, este trabalho buscou identificar tal cenário nas cidades de Ouro Preto e Mariana (MG) atualmente, de forma a verificar a existência de possíveis violações e analisar se o poder patronal está sendo exercido de forma a colidir com os direitos da personalidade de seus empregados.

Como frisado no capítulo sobre a metodologia usada neste trabalho, as limitações acerca da viabilidade da pesquisa, como o tempo para elaboração, à época, e o limitado conhecimento sobre métodos e análises estatísticas possuído pela aluna-pesquisadora, a levaram a optar pelo estudo através de uma amostragem por conveniência.

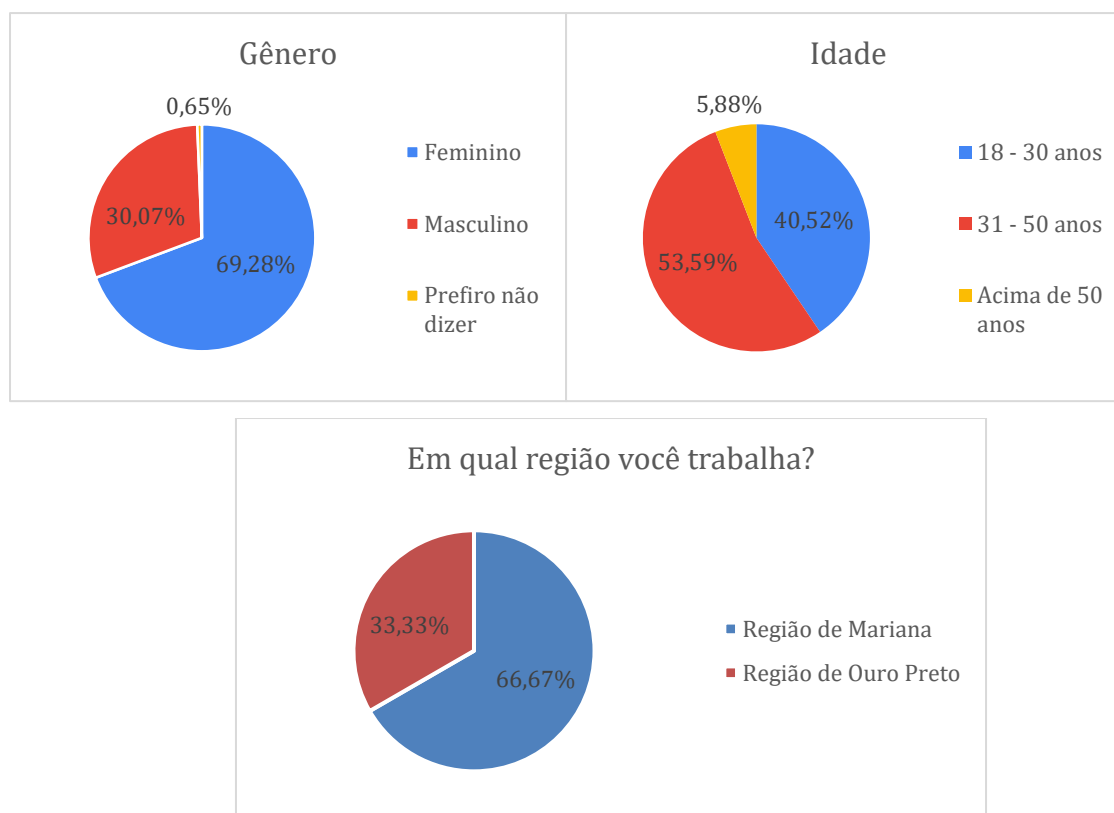
Com isso, a aplicação do questionário observou contornos não probabilísticos, consistindo em selecionar uma amostra aleatória da população que fosse acessível, sem levar em consideração um critério estatístico. Ainda assim, mesmo optando por uma técnica mais simples, durante a análise e sistematização dos dados foram verificadas algumas dificuldades que fizeram a pesquisadora refletir acerca da estrutura do questionário aplicado, dificuldades essas que serão discutidas posteriormente neste trabalho.

Foi, então, possível realizar uma análise qualitativa dos dados, de forma a demonstrar, exclusivamente, a existência ou inexistência de violações de Direitos da Personalidade na região pesquisada e como ela se dá, sem, contudo, fazer generalizações sobre todos os ambientes de trabalho deste universo. Trata-se, portanto, de uma análise limitada à amostra, que foi de 153 respostas válidas.

Após coletados, os dados foram sistematizados em planilhas do Excel, de maneira que as perguntas presentes nos questionários se distribuíssem em colunas e as respostas referentes a cada indivíduo em linhas. A partir de então, todas as respostas foram verificadas, de forma a constatar a sua validade e então foram elaborados gráficos para melhor visualização dos resultados.

As primeiras perguntas do questionário tinham como objetivo fazer uma classificação geral da amostra e do ambiente de trabalho onde estavam introduzidos. Como podemos observar na Figura 01, a maioria da amostra se tratava de pessoas do gênero feminino, entre 18 e 50 anos, que trabalhavam na região de Mariana/MG.

FIGURA 1 – Identificação de gênero, idade e região onde trabalha a amostra entrevistada.



A classificação do tamanho das empresas para as quais os entrevistados trabalham foi organizada conforme seu número médio de empregados informado pelos próprios entrevistados. Foi utilizada a definição de porte de estabelecimento segundo o número de empregados estabelecida pelo IBGE, conforme tabela abaixo:

FIGURA 2 – Porte das empresas conforme número de empregados segundo o IBGE.

Porte	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa (ME)	Até 9 empregados	Até 19 empregados
Empresa de Pequeno Porte (EPP)	De 10 a 49 empregados	De 20 a 99 empregados
Empresa de médio porte	De 50 a 99 empregados	De 100 a 499 empregados
Grandes empresas	100 ou mais empregados	500 ou mais empregados

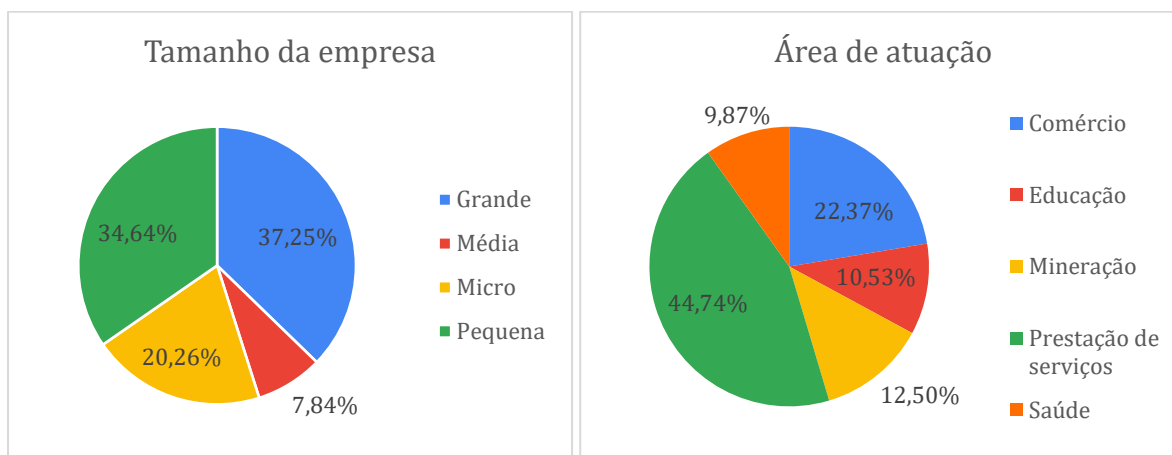
Fonte: SEBRAE-MA/Dieese. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa, 2013, p.17¹⁸

¹⁸Disponível

em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf>. Acesso em 06/11/2021.

A partir daí pode-se verificar que, excetuando-se as empresas de médio porte, o total da amostra não apresentava discrepância significativa em sua distribuição entre microempresas, empresas de pequeno porte e grande porte. Tal resultado não foi surpresa, haja vista que as regiões dos municípios de Mariana e Ouro Preto tem predominância de geração de empregos nas áreas de mineração, comércio e prestação de serviço, como podemos ver nos gráficos abaixo:

FIGURA 3 – Tamanho das empresas onde trabalham os entrevistados e suas áreas de atuação.



Em relação à pergunta de nº 07 (Qual a sua profissão?), houve a primeira dificuldade para a sistematização. Como a questão foi colocada de forma aberta, foram diversas as respostas, não tendo como dispor tal informação de forma gráfica. Dessa forma, as respostas a essa pergunta foram englobadas à pergunta anterior, acerca da área de atuação da empresa onde trabalham, conforme figura acima.

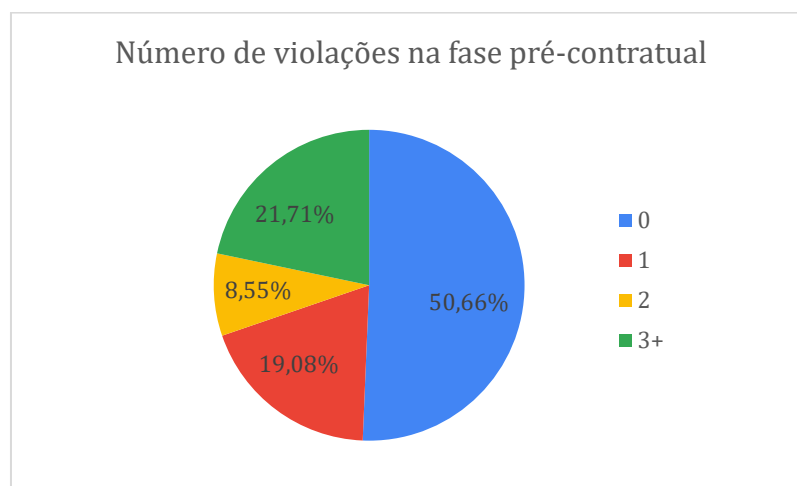
7.2. O exercício do poder na fase pré-contratual do contrato de emprego em Ouro Preto e Mariana

A pergunta de nº 08 do questionário [“Quando você realizou processo seletivo para esse emprego (entrevista, prova, etc.), foi questionado(a) sobre algum desses temas?”] era relativa à possíveis violações aos direitos da personalidade dos trabalhadores enquanto candidatos em processo seletivo para emprego.

Foram dadas aos entrevistados as seguintes opções sobre possíveis situações que já podiam ter vivenciado na fase pré-contratual, devendo selecionar aquelas que se aplicavam, sendo elas: cor, orientação sexual, religião, ideias políticas/partido político, se bebe ou fuma, se possui alguma doença, sobre sua aparência (cabelo, peso, barba, roupas etc.), se possui redes sociais, se é casado(a) ou se está em algum relacionamento, se tem ou pretende ter filhos, número de filhos que possui ou pretende ter, se tem tatuagens e/ou piercings e acerca de antecedentes criminais.

Como cada entrevistado podia marcar mais de uma opção, de forma a possibilitar a quantificação e ilustração do resultado, os dados foram organizados conforme número de opções marcadas por pessoas:

FIGURA 4 – Número de violações identificadas na fase pré-contratual.



Conforme podemos verificar no gráfico, quase 50% da amostra já passou por situações em processos seletivos trabalhistas onde foram questionados acerca de temas que não deveriam ser abarcados neste momento, por se tratar de questões que afrontam diretamente os direitos da personalidade dos candidatos.

Conforme discutido no item 6.1 do sexto capítulo deste trabalho, questionamentos específicos acerca da intimidade, personalidade e privacidade das pessoas são aceitas apenas em casos em que tais questões guardam relevância e implicação direta com a função a qual a pessoa está almejando.

Caso contrário, apesar de a CLT não trazer regras sobre as técnicas utilizadas na realização de seleção de pessoal para contratação, o empregador deve se limitar em buscar

dados com única finalidade de avaliar a capacidade e aptidão profissional do candidato.

Questionamentos acerca cor, religião, gênero, número de filhos etc., em uma seleção para emprego mostram-se extremamente discriminatórias e, claramente, violam aos direitos da personalidade e garantias constitucionais dos cidadãos, como estabelecido no artigo 3º, IV, e artigo 5º, caput, da Constituição Federal Brasileira.

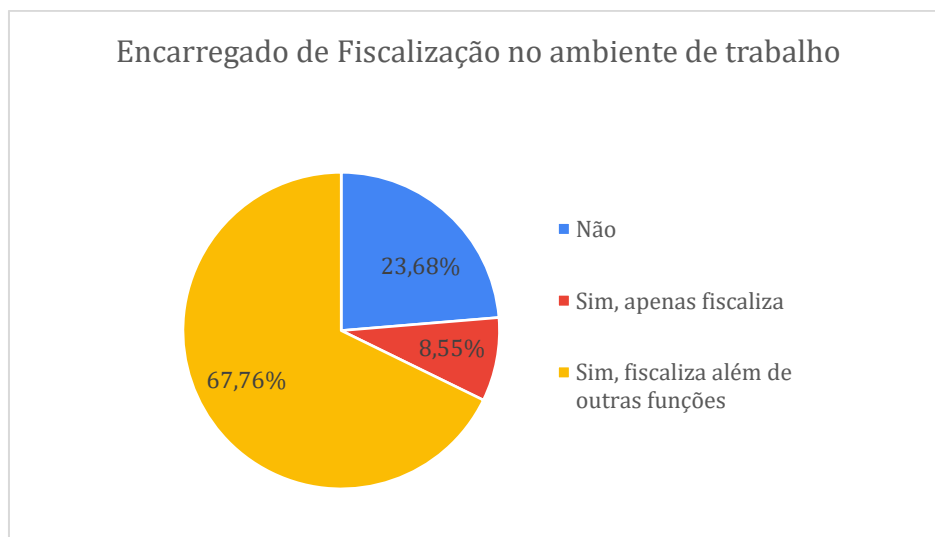
Toda e qualquer forma de discriminação baseadas nas razões previamente apresentadas, além de arbitrárias, contrariam também os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, sendo passíveis de punição pelo crime de preconceito.

7.3. Principais condutas abusivas patronais relativas ao exercício do poder em Ouro Preto e Mariana, MG

As perguntas de nº 09 a 28 do questionário se dedicaram a verificar se os entrevistados já vivenciaram ou presenciaram situações que envolvem as prerrogativas do poder empregatício dos contratantes (regulamentar, fiscalizatório e disciplinar) e, muitas vezes, são extrapoladas ao se chocarem com os direitos da personalidade dos contratados.

Sobre a existência de uma figura dedicada à fiscalização dos empregados no ambiente de trabalho, apenas 23,68% dos entrevistados relataram não haver tal figura; 8,55% relataram existir uma pessoa dedicada exclusivamente à tal papel e 67,76% relaram que, onde trabalham, existe uma pessoa encarregada de fiscalizar os funcionários ao mesmo tempo em que acumulam outras funções.

FIGURA 5 – Existência de uma pessoa encarregada para fiscalizar os funcionários no ambiente de trabalho.



Importa relembrar que, devido à escolha metodológica por uma amostra não probabilística, não é possível inferir que os resultados encontrados nessa pesquisa possam ser aplicados ao todo.

Contudo, ainda assim, fazendo uma análise mais detalhada dos dados dentro da amostra colhida, tentou-se entender se existia alguma conexão entre a existência da figura do agente fiscalizador com o tamanho da empresa e com sua área de atuação.

FIGURA 6 – Presença de encarregados de fiscalizar os funcionários conforme tamanho da empresa.

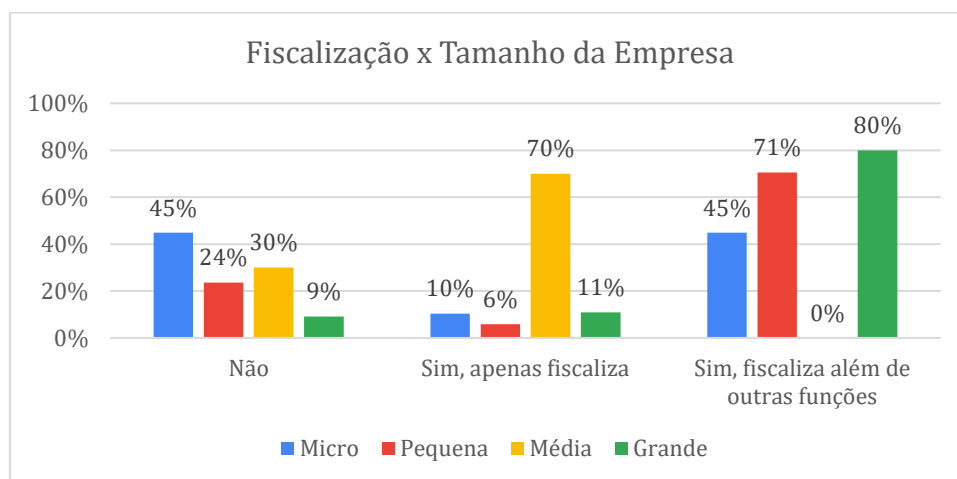
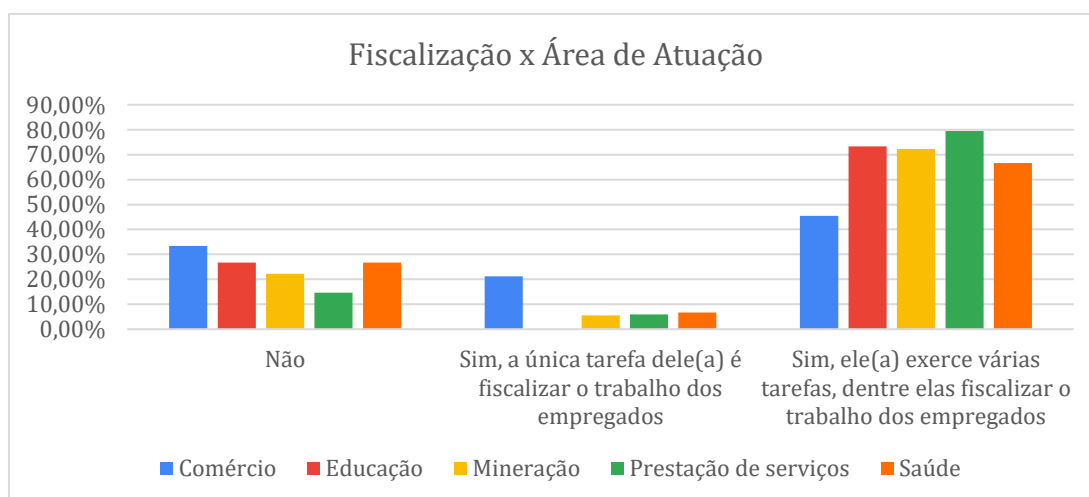


FIGURA 7 – Presença de encarregados de fiscalizar os funcionários conforme área de atuação.

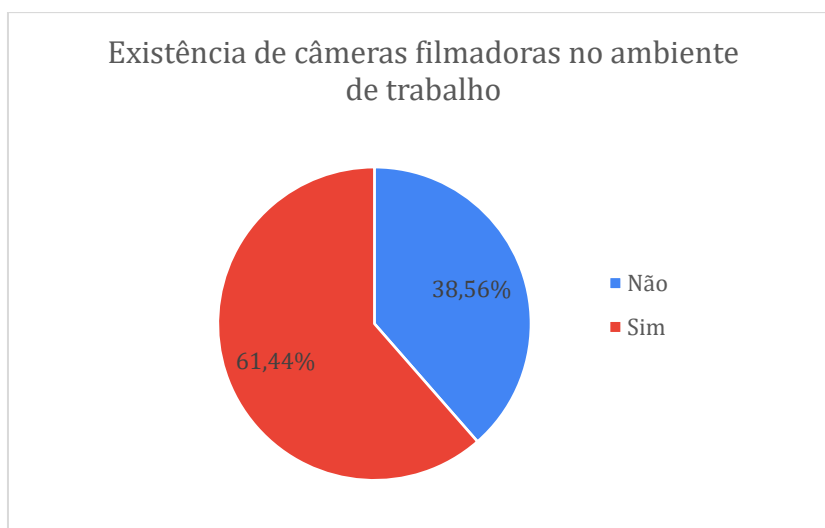


Na Figura 6 podemos notar que não há grande discrepância em relação à ausência ou presença de uma figura fiscalizadora no ambiente de trabalho, seja exercendo tal função de forma exclusiva ou cumulativamente a outras. O mesmo se pode observar sobre tais presenças confrontadas com a área de atuação das empresas.

Existe sim uma discrepância em relação à presença de fiscalizador em empresas de médio porte. Contudo, isso se deu apenas pelo fato de a amostra ter contado com número muito pequeno de pessoas que trabalham para elas, o que fez com que qualquer resposta deste grupo se destacasse em relação aos outros. Trata-se de um risco inerente à metodologia aplicada, por aplicar o questionário a pessoas aleatórias conforme disponibilidade.

A questão seguinte era sobre a existência ou não de câmeras filmadoras no ambiente de trabalho e em quais ambientes elas se encontravam. Por uma questão relativa à sistematização dos dados, os resultados foram ilustrados da seguinte forma:

FIGURA 8 – Sobre a existência de câmeras filmadoras no ambiente de trabalho dos entrevistados.



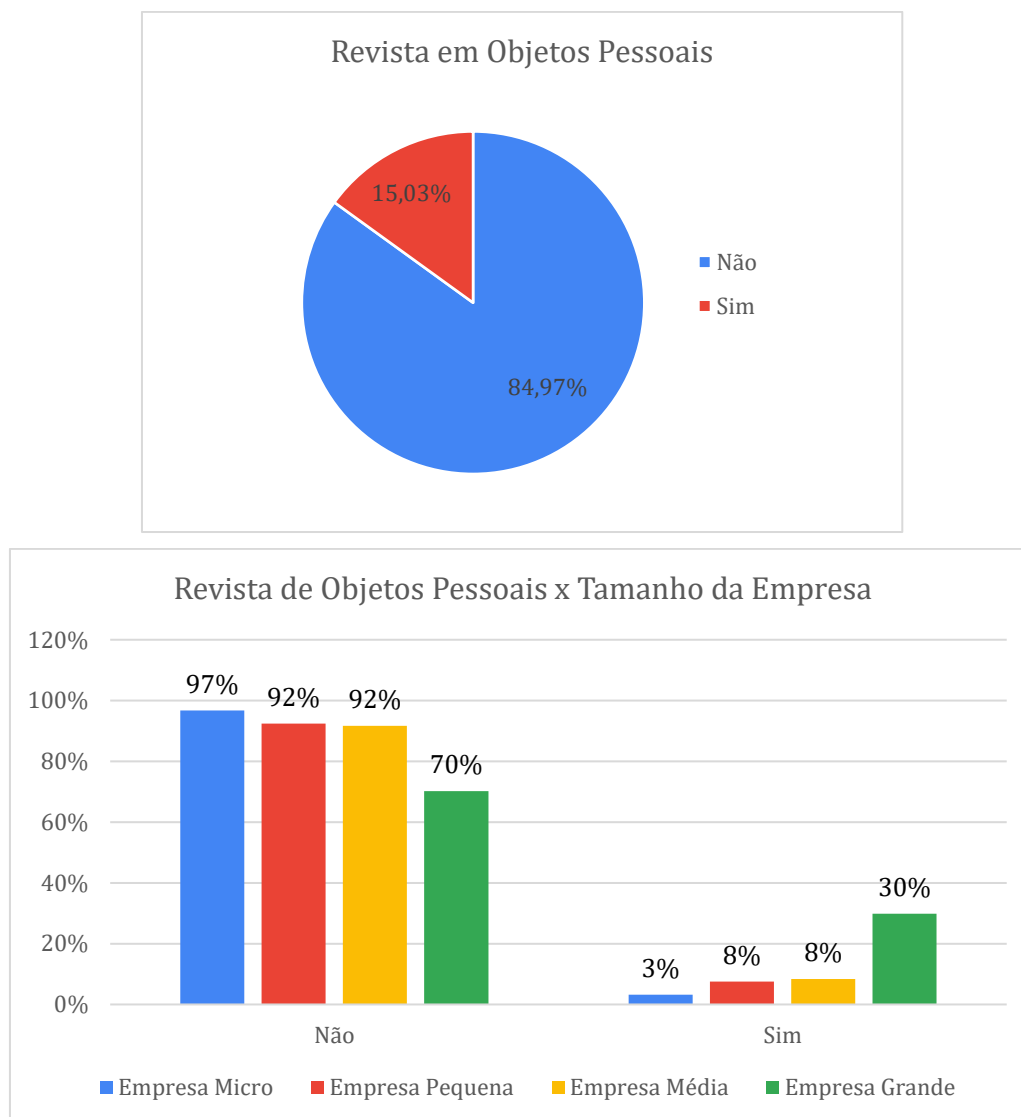
Como podemos ver, trata-se de medida comumente adotada na maioria dos ambientes de trabalho. Foram identificadas pelos entrevistados, em sua maioria, câmeras na entrada e saída de seus trabalhos, na área de trabalho em si, em corredores, pátios, ambientes coletivos em geral e em refeitórios.

Como previamente discutido neste trabalho, o empregador tem legitimidade para acompanhar a prestação de serviços que estão sendo realizadas dentro de sua empresa, podendo até mesmo fiscalizar essa prestação pela criação de medidas que o auxiliem nessa tarefa. Isso é lícito enquanto não violar a imagem do funcionário e nem invadir a sua privacidade.

Quando questionados acerca da adoção de revistas íntimas, 100% dos entrevistados responderam nunca terem sofrido ou presenciado tal medida que implique toque no corpo ou a retirada de alguma peça de roupa. Já quando assunto era revistas em objetos pessoais, 15,03%

dos entrevistados já sofreram tal medida em ambiente de trabalho, como mostrado na figura a seguir:

FIGURA 9 – Sobre ter vivenciado a revista em objetos pessoais (bolsas, mochilas etc.) no ambiente de trabalho e a relação de tal prática com o porte da empresa.



Como podemos verificar, diferente da revista íntima, a revista em objetos pessoais já é prática mais comum. Dentro da amostra, podemos verificar, ainda, que tal medida é mais frequente em empresas de grande porte, sendo que nas regiões de Mariana e Ouro Preto estas se limitam, basicamente, a empresas mineradoras e terceirizadas que prestam serviços a elas.

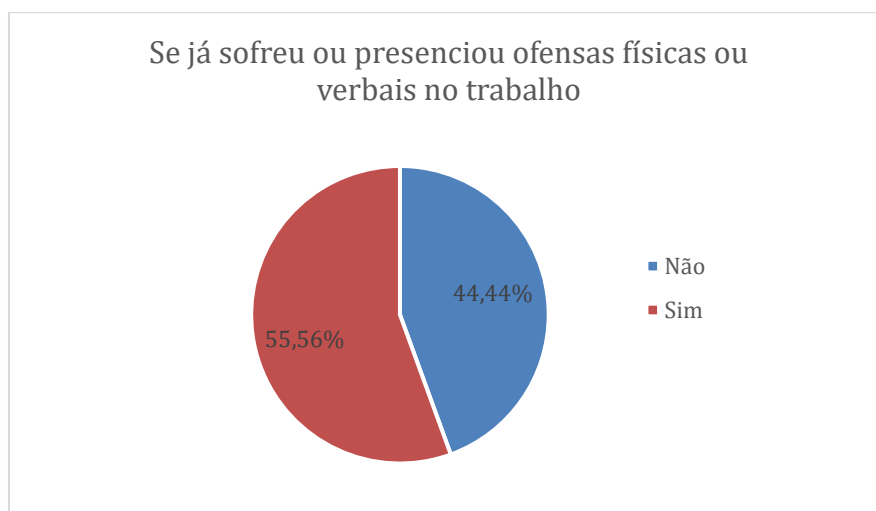
Conforme discutido da revisão bibliográfica deste trabalho, de maneira geral, revistas íntimas são consideradas ilícitas, independentemente do sexo da pessoa revistada, por força do

princípio constitucional protetor da privacidade e da intimidade do ser humano (art. 5º, X, CF), além do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, c./c. art. 5º, X, CF).

Já em relação a revistas em objetos pessoais ou sobre os espaços destinados aos trabalhadores no local de trabalho para que possam guardar os seus objetos pessoais, apesar de não haver legislação acerca do tema, entende-se que tais objetos fazem parte do patrimônio da intimidade do empregado. Entretanto, há corrente jurisprudencial que condiciona a validade de tais revistas em bolsas e sacolas a certas circunstâncias objetivas, a serem consideradas no caso concreto.

Dando sequência à entrevista, as pessoas foram perguntadas se já sofreram ou presenciaram alguma ofensa física ou verbal no ambiente de trabalho. Se tratando de violação grave aos direitos da personalidade dos empregados, surpreende a quantidade de respostas afirmativas em tão pequena amostra: 55,56% já vivenciou ou presenciou tal situação.

FIGURA 10 – Sobre ter vivenciado ou presenciado ofensas físicas ou verbais no ambiente de trabalho



Nas respostas, foram selecionadas principalmente as opções de circunstâncias de ofensas físicas e verbais cometidas por clientes, fornecedores e chefes.

Sabe-se que a inviolabilidade do direito à vida e à segurança são direitos individuais fundamentais (*caput* do art. 5º da CF/88) que abrangem, em seu interior, a inviolabilidade física. Ofensas físicas, além de grave violação à garantias fundamentais das pessoas também é crime, podendo se enquadrar no tipo penal de lesão corporal.

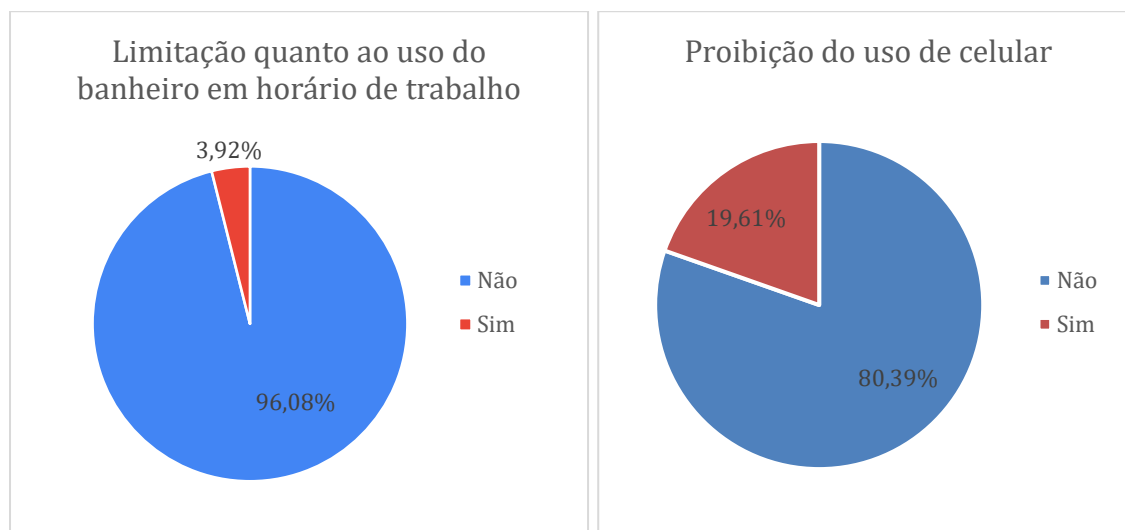
Em relação às ofensas verbais, conforme explanado pelos professores Godinho (2019), Olmos (2017) e Alvarenga (2013), define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

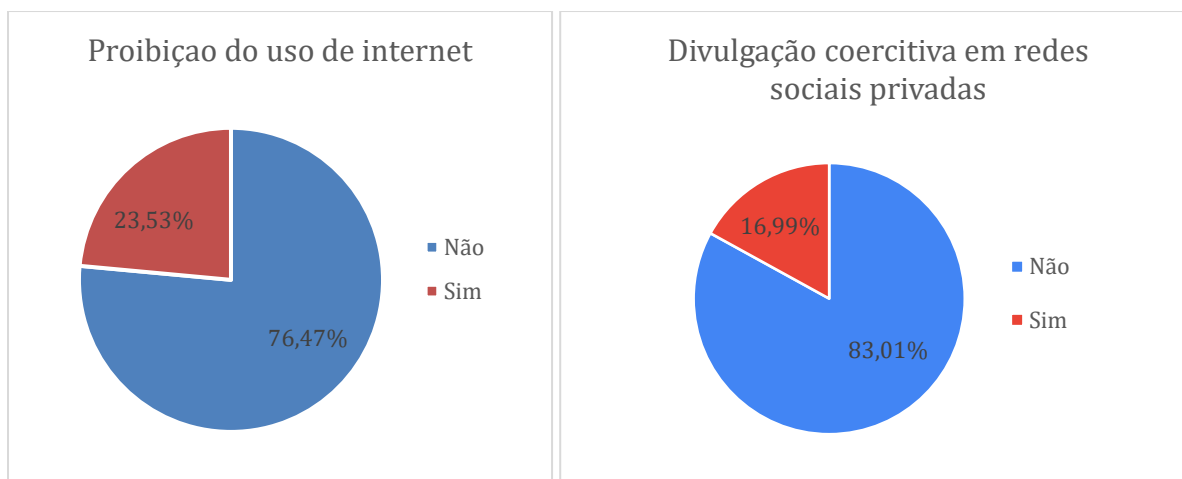
No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente, de pessoas com o poder na situação, como chefes e clientes, para aqueles que estão em situação de subordinação. Mas, ainda quando a situação de assédio ocorre entre pessoas de mesma hierarquia, o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT).

Posteriormente, os entrevistados foram questionados se é prática comum de seus empregadores o controle de tempo de uso de banheiro, o controle ou proibição de uso de internet e aparelhos celulares no ambiente de trabalho e a divulgação coercitiva da empresa ou seus produtos em redes sociais privadas.

Mais uma vez, choca identificar em amostra tão pequena a ocorrência de controle e limitação de uso de banheiro, violação que, conforme previamente debatido, viola um direito básico decorrente de suas necessidades humanas.

FIGURA 11 – Ocorrência de limitação ou restrição ao uso de banheiro; sobre a proibição do uso de aparelhos celulares e de internet no ambiente de trabalho e sobre a obrigatoriedade de divulgação em redes sociais particulares.





Já a proibição e controle do uso de aparelhos celulares e da internet aparecem enquanto práticas mais comuns. Conforme previamente debatido em capítulo anterior, entende-se que o controle do uso das redes sociais durante o horário de trabalho é cabível porque pode prejudicar a produtividade do trabalhador, além de colocar em risco o sigilo das informações da empresa.

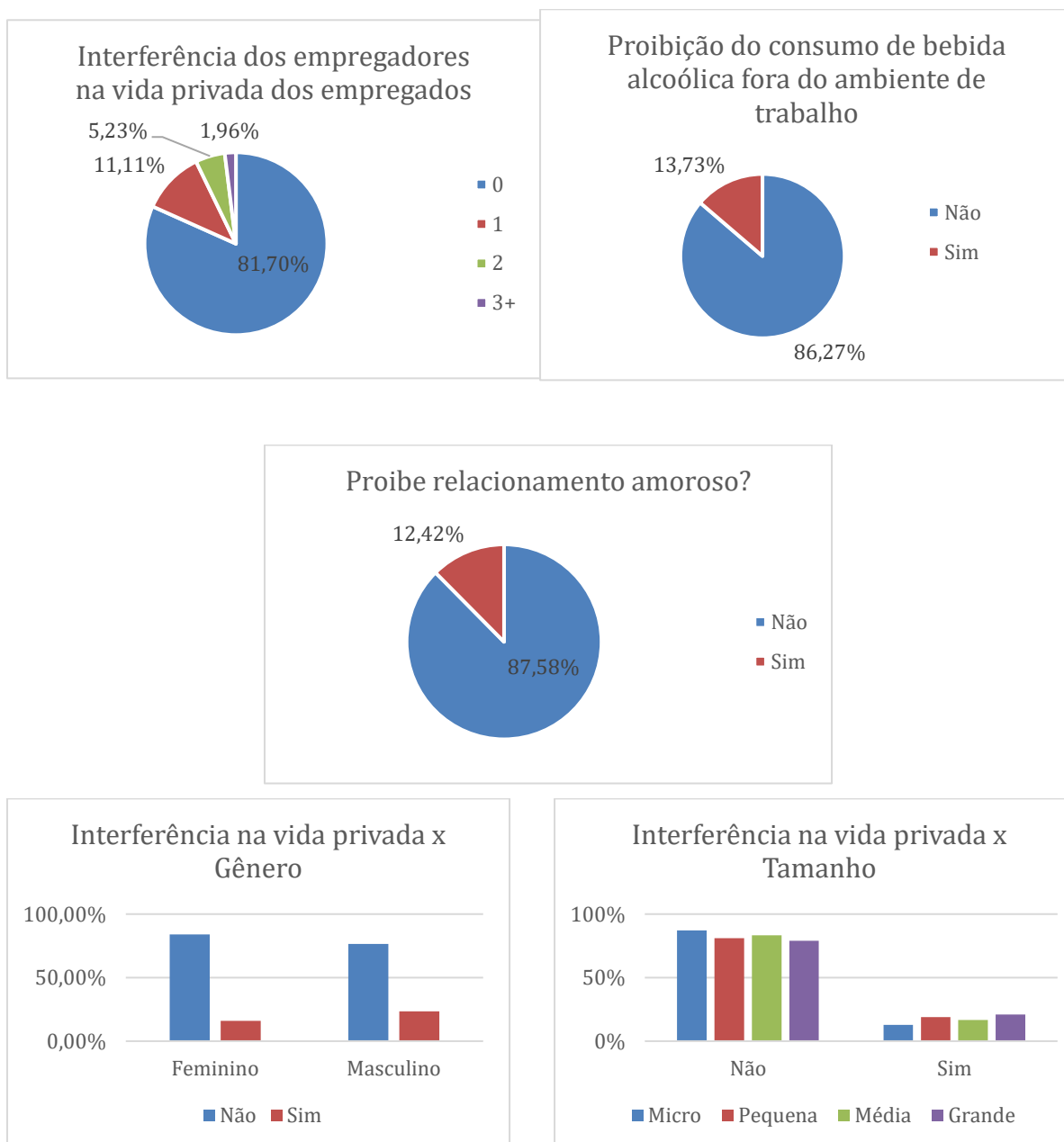
Contudo, certamente deverá ser tratada de acordo com os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e da boa-fé objetiva, a fim de não haver ofensa a qualquer direito da personalidade dos empregados, ainda que o controle de seus atos seja inerente ao poder de direção do empregador.

Em relação à divulgação coercitiva (marketing e propaganda) da empresa em redes sociais privadas, trata-se claramente de prática que viola o direito da personalidade do empregado, mais especificamente o direito à imagem.

Para os empregados que não são contratados para a exposição de imagem, não se justifica a divulgação da imagem para o objetivo de lucro sem a contraprestação correspondente. A situação é ilícita porque o trabalho contratado não se relaciona com a exposição dos trabalhadores e porque o lucro obtido não é dividido com os empregados e, evidentemente, eles têm a liberdade tolhida pela filmagem e transmissão de sua imagem, sem participar do lucro obtido com a venda de sua imagem.

Adentrando a esfera da vida privada dos empregados, foram questionados em seguida sobre a interferência dos empregadores na vida extralaboral de seus empregados, como em relação a restrições/controlado acerca do uso de redes sociais, ideias políticas, consumo em concorrentes, imposições religiosas, relacionamento amoroso entre funcionários e consumo de bebidas alcoólicas fora do horário de trabalho.

FIGURA 12 – Sobre o controle dos empregadores na vida extralaboral de seus empregados e a ocorrência de tal fato comparado com o gênero dos entrevistados e o porte das empresas.



Através dos gráficos acima podemos visualizar que, mais uma vez, em uma amostra pequena, é possível verificar os excessos do emprego dos poderes patronais relativos à direção e fiscalização de seus funcionários. Dos entrevistados, 18,3% informaram haver interferência de seus empregadores em suas vidas pessoais fora do ambiente de trabalho.

A proibição do consumo de bebidas alcoólicas fora do horário de trabalho existe para 13,73% dos entrevistados, e 12,42% deles afirmaram existir regra de conduta que proíbe o relacionamento amoroso entre funcionários da mesma empresa. Dentro da amostra, tais

ocorrências não mostraram qualquer relação com o gênero do empregado ou o porte da empresa.

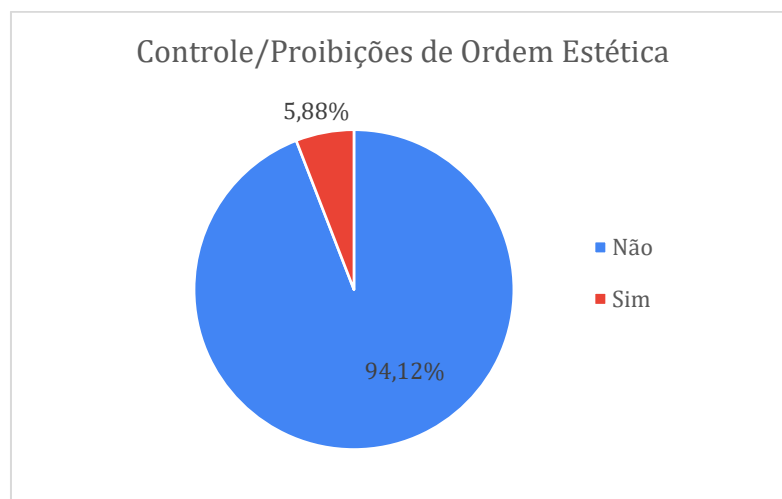
Conforme previamente explanado nos capítulos de revisão bibliográfica deste trabalho, o empregador não possui qualquer prerrogativa jurídica para interferir nos relacionamentos amorosos de seus funcionários, dentro ou fora da empresa. Portanto, o estabelecimento de cláusulas no contrato de trabalho para restrição de tais relacionamentos mostra-se abusivo por violar o direito à liberdade e à intimidade.

A submissão do trabalhador ao poder diretivo da empresa deve se limitar aos exatos contornos da execução das atividades laborativas estabelecidas em seu contrato de trabalho. Desse modo, não cabe ao empregador interferir na vida extralaboral do empregado fora do horário e do local de trabalho, inclusive no que concerne ao uso de bebidas alcoólicas.

O empregado é livre para conduzir sua vida pessoal da maneira que preferir, sendo-lhe garantida a proteção aos seus direitos à privacidade e intimidade. A exceção existe apenas quando as atividades do empregado fora do contexto de trabalho repercutam prejudicialmente no contrato e no exercício das atividades laborativas.

O mesmo raciocínio se aplica a questões de ordem estética.

FIGURA 13 – Sobre o controle dos empregadores na aparência de seus empregados.



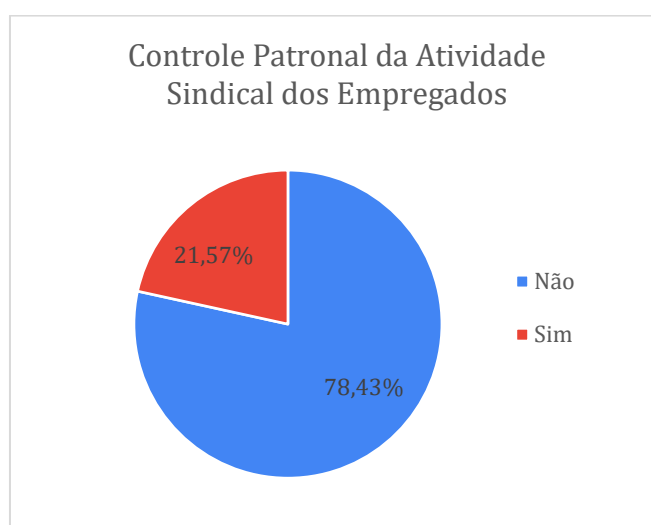
O artigo 5º, caput, da Constituição é claro ao definir que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Conforme discutido por Olmos (2017), o empregador não pode decidir acerca de questões pessoais de escolha do empregado, como cortes de cabelo, vestimenta, uso de tatuagens e piercings, desde que sejam de acordo com os critérios mínimos de razoabilidade e caso os critérios de regulamentação não guardem relação objetiva com o desenvolvimento das atividades profissionais.

Toda e qualquer forma de discriminação, além de arbitrárias, contrariam os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, sendo passíveis de punição pelo crime de preconceito.

No que tange a atividades sindicais dos empregados, o controle por parte dos empregadores se mostrou, comparativamente às outras situações, absurdamente presente:

FIGURA 14 – Sobre o controle dos empregadores às atividades sindicais de seus empregados.



Pouco se encontrou no levantamento bibliográfico acerca do uso do poder empregatício para controle das atividades sindicais dos empregados. Contudo, conforme Delgado¹⁹:

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. (...) Noções interligadas, a liberdade de reunião sempre foi pressuposto importante à consecução da liberdade de associação (...). As duas ideias e dinâmicas têm lastro na própria matriz social do ser humano, sendo também fundamentais à estruturação e desenvolvimento da democracia. São, ao mesmo tempo, uma afirmação da essência humana dos indivíduos e uma seiva oxigenadora da convivência democrática no plano social. O direito de reunião pacífica e de associação sem caráter paramilitar está assegurado na Constituição (art. 5º, XVI e XVII), estando, de certo modo,

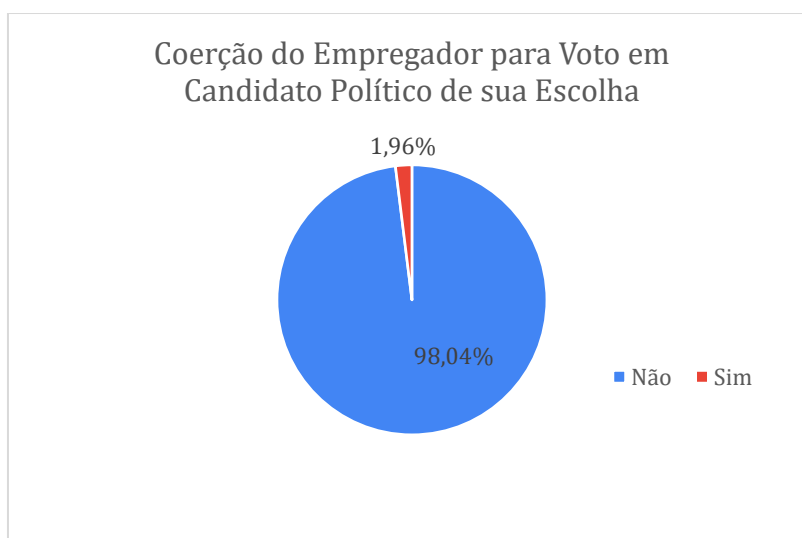
¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, p.1556. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

referenciado nas constituições brasileiras desde o primeiro texto republicano (art. 72, § 8º, CR/1891).

Assim, entende-se que qualquer tentativa de limitação ou controle da atividade sindical dos funcionários é uma clara tentativa de tolher o seu direito constitucional, inerente à sua dignidade. Não por acaso a própria Constituição da República garante a estabilidade de emprego, dentre outras garantias, aos dirigentes sindicais.

Considerando que a amostra foi de 153 questionários válidos em toda a região de Mariana e Ouro Preto, também foi identificada a coerção para voto em candidato político de escolha do empregador:

FIGURA 15 – Sobre a coerção do empregador para que seus funcionários votem em candidato político de sua preferência.

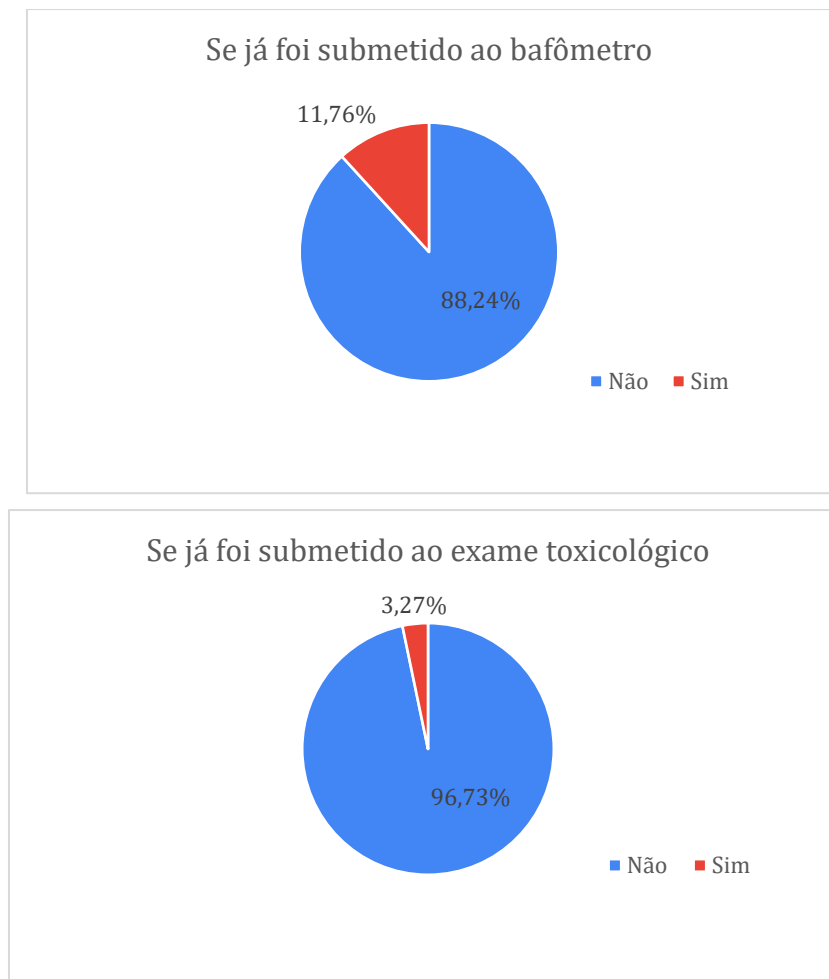


Trata-se visivelmente, mais uma vez, de prática que viola a vida privada do empregado, suas escolhas e liberdades pessoais. Conforme Belmonte (2013), “Liberdade política é o direito que tem o cidadão de votar, ser votado e de tomar parte no exercício e organização do governo, pelo que só há democracia onde existe liberdade política plena.”

A constituição assegura os direitos políticos de todos os cidadãos brasileiros, sendo vedado ao empregador persuadir ou coagir os empregados a votarem em candidato de sua preferência, ou até mesmo de tentar cercear a participação de seus empregados em manifestações políticas fora do ambiente de trabalho.

Outra questão relevante que faz colidir o poder diretivo e fiscalizador do empregador com os direitos da personalidade do empregado é a exigência de realização de testes e exames médicos, como o teste do bafômetro, exames toxicológicos e de gravidez.

FIGURA 16 – Sobre a submissão à testes e exames.



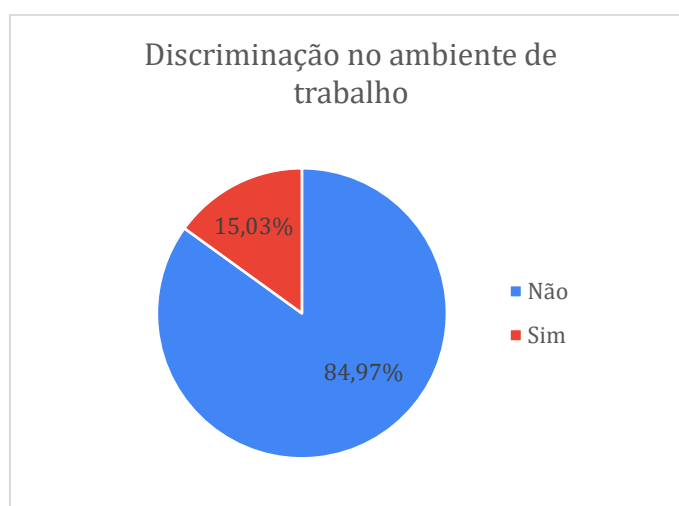
Sabe-se que, por exemplo, em caso de pilotos de aeronaves e motoristas, existe o apoio legal e se justifica a exigência de exame toxicológico e até a realização do bafômetro em razão das particularidades do trabalho. Isso porque o princípio da proteção da vida e da integridade física do próprio trabalhador e de terceiros se sobrepõe à intimidade.

No entanto, isso se aplica apenas quando se trata destas profissões específicas, sendo considerado violação à intimidade do empregado quando em outros casos. Da mesma forma, a exigência de exame de gravidez a empregadas não apenas constitui violação à intimidade da empregada, como também se trata de conduta discriminatória.

Na amostra pesquisada, nenhuma mulher já foi submetida a tal exame. Cumpre ressaltar, mais uma vez, que a Lei nº 9.029/95, em seu artigo 2º, tipifica como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

Por fim, foi questionado aos entrevistados se eles já se sentiram discriminados no ambiente de trabalho e apresentadas algumas opções de situações discriminatórias para que eles identificassem caso já tivessem sofrido.

FIGURA 17 – Se já se sentiu discriminado dentro do ambiente de trabalho



Mais uma vez, levando em consideração o tamanho da amostra, trata-se de resultado relevante. Os entrevistados relataram já ter sofrido discriminação em seus ambientes de trabalho por conta de opções políticas, cor da pele, gênero, orientação sexual, religião, status social, peso e idade.

Já foi explanado neste trabalho que a Constituição de 1988 proibiu a discriminação em qualquer contexto da sociedade e do Estado brasileiros e que a discriminação, como se percebe, é afronta direta à dignidade da pessoa humana.

Estas disposições são claras ao se verificar os artigos 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, *caput* e inciso I; art. 5º, III, e finalmente o art. 7º, XXX, XXXI e XXXII da Constituição Federal da República. Tem-se, ainda, a Lei n. 9.029, de 1995, e a Lei n. 9.799, de 1999.

Ao final do questionário foi deixado um espaço para que os entrevistados deixassem quaisquer observações, considerações ou experiências que achassem relevantes. Foram relatadas situações de excesso de carga horária, trabalho aos fins de semana e feriados, desvio

de função, situações de discriminação em razão de gênero, assédio moral, repressão à liberdade de expressão e até mesmo ameaça.

Assim, podemos verificar, a partir dos dados levantados, que a violação dos direitos da personalidade e garantias básicas constitucionais no ambiente de trabalho nas regiões dos Municípios de Mariana e Ouro Preto podem ser verificadas de fato, sendo possível constatar a sua incidência a partir de uma ínfima amostra da população.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas relações de trabalho, o poder econômico do empregador é muito maior do que o do empregado, o que cria um grande desequilíbrio nas relações trabalhistas. Por isso, o Direito do Trabalho deve sempre considerar a posição de hipossuficiência do empregado e buscar corrigir as diferenças visando a igualdade e a preservação da dignidade e liberdade do trabalhador.

Os direitos da personalidade são direitos inerentes à pessoa humana e protegidos pela legislação constitucional, infraconstitucional e até mesmo por tratados internacionais. São direitos que nascem com a pessoa e a acompanham durante toda a sua existência e em todas as suas relações. Eles encontram seu alicerce nos princípios como a boa-fé objetiva e a dignidade da pessoa humana.

Também é garantido ao empregador o direito à propriedade privada e autonomia, que juntamente com a responsabilidade pelos riscos de seu empreendimento lhe garantem o poder diretivo sobre sua atividade, que se ramifica nos poderes regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

Contudo, existe um vazio legislativo na Consolidação das Leis do Trabalho acerca dos poderes empregatícios e dos direitos da personalidade dos trabalhadores, o que acaba por levar a inseguranças e indefinições acerca das limitações dos direitos de cada parte nas relações trabalhistas.

A partir dos apontamentos levantados, entende-se que os direitos fundamentais do trabalhador não podem ser exercidos de forma ilimitada, haja vista que não podem inviabilizar a finalidade dos empregadores e nem descumprir o contrato de trabalho. No entanto, os direitos dos empregadores também não podem ser irrestritos, encontrando suas limitações nos direitos da personalidade inerentes à todas as pessoas, como os direitos a honra, privacidade, intimidade, imagem etc.

A partir da bibliografia estudada, verificou-se que, como não existe hierarquia entre tais garantias, deve-se buscar o bom senso, a pertinência e a ponderação nas situações de conflito, através dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, buscando-se o direito justo e racional a partir da análise dos contextos de cada caso concreto.

Neste trabalho, procurou-se identificar quais são os direitos da personalidade dos empregados em seus ambientes de trabalho, quais as suas limitações com base no poder empregatício dos empregadores e como essa relação tem se dado nos municípios de Mariana e Ouro Preto a partir da verificação de possíveis violações desses direitos na região.

Com a aplicação do questionário criado e a partir da análise dos dados levantados, pôde-se verificar a existência de situações de violações a direitos da personalidade dos trabalhadores. Mesmo a partir de uma amostra pequena e com a utilização de metodologia não probabilística, foi possível verificar situações de conflito entre os direitos da personalidade dos trabalhadores e o poder empregatícios das empresas nas regiões de Mariana e Ouro Preto.

Um novo trabalho que viesse a utilizar de metodologias probabilísticas poderia vir a comprovar, de forma quantificável, as proporções dessas violações, de modo a poder se fazer generalizações sobre os ambientes de trabalho de toda a região.

Essas situações muitas vezes são tidas como usuais no meio ambiente do trabalho nacional, provavelmente por conta do vazio legislativo acerca da temática, o que acaba por gerar dúvidas e casos de abuso de direito.

Dessa forma, importa haver maiores discussões sobre o tema para que se crie especificações legislativas para limitações mais claras acerca dos direitos e garantias das partes envolvidas no contrato trabalho, visando promover o equilíbrio e a proteção aos direitos de todos nas relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho** / coordenador Renato Rua de Almeida; Adriana Calvo, Andrea Presas Rocha, organizadoras. – São Paulo: LTr, 2010. Vários autores.

ALMEIDA, Renato Rua de. **Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho II** / coordenador Renato Rua de Almeida; Cristina Paranhos Olmos, organizadora. – São Paulo: LTr, 2012. Vários autores.

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

ALVES, Amauri Cesar. **Deslocamento do Centro do Poder Empregatício e o Salário Resultado**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v. 303, 2014.

ALVES, Amauri Cesar. **Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do direito do trabalho no brasil**. São Paulo: Revista LTr. ano. 75, 2010.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: introdução ao direito do trabalho, relação e contrato de emprego, v.1**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

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

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; NETO, Eugênio Facchini. **A Proteção dos Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho**. Revista Jurídica Luso-Brasileira (RJLB), ano 5, nº

4. Lisboa: 2019. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/4/2019_04_0775_0840.pdf>. Acesso em 19/01/2021.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; GUDDE, Andressa da Cunha. **O Desenvolvimento dos Direitos da Personalidade, sua Aplicação às Relações de Trabalho e o Exercício da Autonomia Privada**. Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRGS, v. 8, nº 2. Rio Grande do Sul: 2013. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/43134>>. Acesso em 19/01/2021.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr: 2013.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIUZA, César [org.]. **Autonomia Privada: Direitos da Personalidade**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. 5. Ed. Coimbra: Coimbra, 2003.

NAVES; Bruno Torquato de Oliveira; SÁ; Maria de Fátima Freire de. **Direitos da Personalidade**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

OLMOS, Cristina Paranhos. **Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho: limitação, relativização e disponibilidade**. São Paulo: LTr, 2017.

ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa. **O Poder de Controle Empresarial: suas potencialidades e limitações na ordem jurídica – o caso das correspondências eletrônicas.** São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da; WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho.** Revista Direito Público (RDP), v. 15, n. 85. Brasília: 2019. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2707>>. Acesso em 12/05/2021.

VALDUGA, Fernando. **O direito fundamental à intimidade e à vida privada nas relações de emprego: limitações ao poder diretivo do empregador no ambiente de trabalho.** Dissertação de Mestrado apresentada à UCS. Caxias do Sul: 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/handle/11338/481>>. Acesso em: 12/05/2021.

ANEXOS

I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Leia cuidadosamente o “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” que segue. Qualquer dúvida poderá ser sanada com o Orientador ou com a Pesquisadora. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, caso aceite fazer parte do estudo, assinale ao final do documento. Use o tempo que julgar necessário para tomar a decisão de confirmar ou não sua participação. Em caso de recusa, nenhuma penalidade lhe será imposta.

Declaro por meio deste termo que concordei em ser entrevistado(a) para participar na pesquisa de campo referente à Monografia de Conclusão de Curso de Direito (UFOP) intitulada: “PODER NO CONTRATO DE EMPREGO: análise do Poder Empregatício e da Proteção Justrabalhista aos Direitos da Personalidade em Ouro Preto e Mariana.”. Fui informado(a) ainda que a pesquisa é orientada pelo professor Dr. Amauri Cesar Alves e realizada em conjunto com a discente Isabela Gomes Rocha, aluna do curso de Direito/UFOP.

Confirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus vinculado à minha participação. Participei com o único objetivo de colaborar com o sucesso da pesquisa. Fui informado(a) do objetivo estritamente acadêmico do estudo, que em linhas gerais é identificar quais são e como são exercidos os poderes dos empregadores em relação aos direitos da personalidade de seus empregados nas cidades de Ouro Preto e Mariana.

A coleta de dados será feita individualmente, por formulário divulgado em plataforma online e por aplicação de questionário aplicado pessoalmente, com a confidencialidade necessária no tratamento dos dados e informações. O presente questionário contém 21 (vinte e uma) questões de múltipla escolha sobre a temática proposta, às quais os participantes da pesquisa responderão escolhendo uma opção a depender da pergunta, além de 1 (uma) questão aberta opcional. Serão solicitadas também 7 (sete) informações objetivas, como pode ser averiguado no questionário.

Trata-se de pesquisa com seres humanos, ainda que restrita à aplicação de questionário. Consequentemente há riscos envolvidos. Os riscos são aqueles inerentes à aplicação de questionários. O público é composto por cidadãos que trabalhem com vínculo empregatício registrado em carteira, com baixo risco envolvido na aplicação dos questionários. Não haverá identificação do nome do entrevistado ou da sociedade empresária para a qual

trabalha. Não haverá divulgação individual dos resultados ou divulgação individual da atual atividade profissional do entrevistado, preservando, assim, a imagem profissional de cada um. Os resultados da pesquisa serão publicados, mas sem identificação pessoal (nominal) de quem quer que seja.

Ao final os pesquisadores esperam ser possível apontar, qualitativa e quantitativamente, por meio de artigos científicos, planilhas e palestras, como se exerce, em geral, o poder no contrato de emprego nas cidades de Ouro Preto e Mariana, com destaque para as agressões mais relevantes aos direitos da personalidade do trabalhador e para as estratégias jurídicas para que se reduzam os abusos patronais.

O acesso e a análise dos dados coletados serão feitos exclusivamente pela pesquisadora aluna e seu orientador. Salienta-se que tais dados permanecem confidenciais mesmo ao fim da pesquisa. Os dados resultantes da aplicação dos Questionários serão publicados, quaisquer que sejam, mas sem identificação pessoal (nominal) de quem quer que seja. A publicação será feita internamente ao DEDIR/UFOP, inicialmente como Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia de Conclusão de Curso), e externamente por meio de artigo científico e divulgação específica junto a empregadores, sindicatos de trabalhadores e advogados trabalhistas de Ouro Preto e Mariana.

É garantido também que as informações recolhidas para a presente pesquisa não serão utilizadas de forma alguma em prejuízo do participante ou do DEDIR/UFOP. Qualquer dúvida poderá ser sanada com a Pesquisadora Isabela Gomes Rocha pelo e-mail: isabela.gomes@ymail.com, pelo telefone (31)988787913, na Escola de Direito Turismo e Museologia (EDTM), localizada no campus Morro do Cruzeiro, s/n, Bauxita, Ouro Preto/MG ou com o Orientador Prof. Dr. Amauri Cesar Alves pelo e-mail: amauri.alves.dte@gmail.com, pelo telefone (31)987026870 ou na Escola de Direito Turismo e Museologia (EDTM), localizada no campus Morro do Cruzeiro, s/n, Bauxita, Ouro Preto/MG. Destaca-se que o participante terá acesso ao registro do consentimento, sempre que solicitar, e que poderá desistir de manter sua participação a qualquer momento, em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo.

O presente “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” foi aprovado pelo sistema CEP-CONEP, que visa analisar a ética de projetos de pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil. O processo é baseado em uma série de resoluções e normativas deliberadas pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS), órgão vinculado ao Ministério da Saúde. O CEP da UFOP está localizado no Centro de Convergência, no Campus Morro do Cruzeiro, telefone (31)3559- 1368 e email: cep.propp@ufop.edu.br.

Eu, _____, RG n° _____
 _____ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Ouro Preto, _____ de _____ de 2020.

II - Questionário

Cidade onde trabalha:	
Idade:	
Sexo:	
Ano de início do contrato de trabalho:	
Quantos empregados, aproximadamente, tem o seu empregador:	
Atividade econômica principal de seu empregador:	
Profissão:	

1. Quando você realizou processo seletivo para esse emprego (entrevista, prova, etc), foi questionado sobre algum desses temas?

- () Sua cor () Se possui redes sociais
- () Orientação sexual
- () Se é casado ou se está em relacionamento
- () Religião
- () Se tem ou pretende ter filhos
- () Ideias políticas

- Número de filhos que possui ou pretende ter
- Se bebe ou fuma
- Se tem tatuagens e/ou piercings
- Se possui alguma doença
- Antecedentes criminais
- Sua aparência (cabelo, peso, barba, etc)
- Outra pergunta/tema que te deixou desconfortável ou constrangido:

2. Em seu local de trabalho há um “chefe”, “supervisor” ou “gerente” com atribuição de fiscalizar a sua prestação de trabalho?

- Não
- Sim
- a única tarefa dele(a) é fiscalizar o trabalho dos empregados
- ele(a) exerce diversas tarefas, dentre elas fiscalizar o trabalho dos empregados

18

3. Seu local de trabalho possui câmeras filmadoras?

- Sim
- área de trabalho
- refeitório
- entrada/saída
- banheiros
- Não

4. O estabelecimento empresarial tem como prática ou você já sofreu revista em objetos pessoais, como bolsas e mochilas?

- Sim Não

5. O estabelecimento empresarial tem como prática revistas pessoais ou inspeções íntimas, que impliquem toque no corpo ou tirar as roupas?

- Sim Não

6. Você já sofreu alguma revista íntima (toque no corpo ou tirar a roupa) no local de trabalho?

Sim Não

7. Já sofreu ou presenciou alguma ofensa física ou verbal (xingamentos, falta de educação) no ambiente de trabalho?

Sim, sofri:

ofensa física

ofensa verbal por parte de chefes

ofensa verbal por parte de clientes, fornecedores ou outras pessoas.

Não sofri mas presenciei:

ofensa física

ofensa verbal por parte de chefes

ofensa verbal por parte de clientes, fornecedores ou outras pessoas.

Nunca sofri e nem presenciei.

8. Já sofreu alguma limitação quanto ao uso do banheiro, como limite de tempo, escala, horários para uso?

Sim Não

9. Seu empregador proíbe o uso de telefone celular dentro do estabelecimento empresarial?

Sim Não

10. Seu empregador controla o acesso à internet durante o horário de trabalho?

Sim Não

11. O empregador, por si ou por suas regras, tenta interferir em sua vida privada, ou seja, nas suas relações fora do ambiente de trabalho?

- Sim
- restrição de consumo em concorrentes
- restrição do uso de uniforme
- restrição de uso de redes sociais
- restrição de participação política
- restrições ou imposições de caráter religioso
- Não

12. Existe alguma regra, ainda que informal, que proíba o relacionamento amoroso entre empregados da mesma empresa?

- Sim Não

13. Existe alguma regra, ainda que informal, que proíba o uso de bebidas alcoólicas fora do ambiente de trabalho?

- Sim Não

14. A participação em reuniões ou atividades sindicais é controlada, direta ou indiretamente, pelo seu empregador?

- Sim Não

15. Você já se sentiu discriminado no ambiente de trabalho?

- Sim Não
- por orientação sexual
 - por motivos religiosos
 - por causa da cor da pele
 - por opção política
 - outros _____

16. Alguma vez você já foi forçado por seu patrão ou pessoa por ele determinada a votar em candidato escolhido por ele, sob ameaça relacionada ao seu contrato de emprego?

Sim Não

17. Existe alguma ordem ou sugestão, verbal ou escrita, que proíba o uso de tatuagens, *piercings*, barba, cabelo grande ou qualquer outro ligado a estética?

Sim

tatuagens

piercings

barba

cabelo grande.

outros: _____

Não

18. Alguma vez já foi submetido, no ambiente de trabalho, à realização do teste do bafômetro?

Sim Não

19. Já foi obrigado por seu patrão a fazer exame de sangue para descobrir se faz uso de drogas ilícitas?

Sim Não

20. Já foi obrigada por seu patrão a fazer exame de sangue para descobrir se está grávida?

Não se aplica (em caso de homem)

Sim Não

21. Já foi forçado ou pressionado por seu patrão a fazer ou não fazer divulgação em redes sociais pessoais?

Sim Não

22. Gostaria de deixar algum relato ou observação sobre alguma situação desconfortável ou constrangedora que passou no trabalho por conta de exigências do patrão ou empresa?