

A PRIVACIDADE DA PESSOA HUMANA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Eliane LEAL¹
Stênio F. PARRON²

RESUMO: O vertente trabalho trata sobre o direito à intimidade do empregado no ambiente de trabalho. Tema em questão que levanta preocupações com o caráter contratualista da relação de trabalho e com as conseqüências econômicas do respeito á privacidade, tidas com ênfase na atividade contratual. A vida em sociedade é muito complexa, então há uma intensificação do controle patronal no ambiente de trabalho e com a modernidade contemporânea e a agilidade em que as coisas acontecem, faz-se necessário monitoramento das comunicações interpessoais, dos exames médicos e toxicológicos, etc. Ou seja, métodos que se popularizam na esteira do desenvolvimento tecnológico. A utilização destes tipos de testes genéticos enseja questões éticas relevantíssimas, que se liga à necessidade de uma política de privacidade forte, pois vai além de manter o controle sobre as próprias informações e de determinar o modo de construção da própria esfera privada. Surge, em meio a essa necessidade, o direito do trabalho como uma espécie de resposta à regulamentação genérica dos contratos de trabalho e a relação jurídica fundamental permanece sendo privada, com base na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil Brasileiro e na própria Constituição Federal de 1988, se provada a intromissão na esfera privada do empregado restará, indiscutível, o direito deste de perceber uma indenização pelo dano moral sofrido. Peças fundamentais para assegurar direitos aos trabalhadores são os sindicatos, entretanto sua atuação, com raras exceções, deixa a desejar. É com base nessas relações de trabalho que

¹ Eliane Leal, discente do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente – SP. E-mail: eliane@unitoledo.br.

² Advogado e professor orientador do Escritório Jurídico das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Professor de Direito Civil das Faculdades Integradas de Nova Andradina. Advogado particular. Pós-graduando em Direito Civil e Processo Civil pelas Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Professor. stenioparron@hotmail.com

me proponho a este trabalho, com a preocupação na liberdade do medo em relação aos constrangimentos que estas relações podem causar. Tem que haver dentro do âmbito particular uma ponderação entre o poder de direção e o direito à privacidade.

Palavras-chave: Privacidade. Relação de Trabalho. Direitos Humanos.

INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, com o avanço tecnológico, é muito comum e indispensável aparelhos eletrônicos no ambiente de trabalho, essencialmente para o desenvolvimento de boa parte das atividades das atividades dos empregados em grandes e pequenas empresas.

Como consequência desses novos métodos de comunicação, fez-se necessário ampliar o alcance do conceito de privacidade. Este aumento na demanda da privacidade deve-se a vários fatores. O desenvolvimento tecnológico põe à disposição do homem um numero cada vez maior de instrumentos potencialmente evasivos. Neste movimento a preocupação que se tem é com a tutela da pessoa humana onde quer que sua integridade e dignidade se vejam ameaçadas.

As empresas contemporâneas que visam lucro buscam ter sob comando o trabalhador perfeito, ou seja, o trabalhador ideal não perde tempo navegando na Internet ou mandando mensagens pessoais por e-mail, tampouco utiliza o telefone da empresa para conversas pessoais; não mantenham relacionamento amoroso com colegas; não bebe nem usa drogas, comportamentos que poderiam debilitar sua saúde e provocar futuras quedas de produtividade; pelo mesmo motivo não deve ter uma probabilidade alta e comprovada de vir a desenvolver determinadas patologias; nem obviamente ser portador de moléstias como a AIDS, ainda que sem manifestações exteriores da doença; é heterossexual, o que numa visão tradicional e discriminatória, traduz uma personalidade mais “estável” e “conformista”; não abraça causas políticas, religiosas ou filosóficas, o que pode denotar um caráter rebelde de trabalho, pois entende que os interesses da empresa justificam este tipo de conduta.

O trabalho ocupa um papel importantíssimo na vida cotidiana, pois atinge praticamente a totalidade das pessoas em idade produtiva, ocupando uma elevada parcela das horas ativas do dia. Assim, a presença da expressão “ambiente de trabalho”, no título deste artigo não deve ser entendido estritamente, como o espaço físico em que ocorre a atividade laborativa. “Ambiente”, aqui, deve ser entendido como o “conjunto de condições materiais e morais que envolvem alguém”.

Este, afinal, é um artigo sobre a pessoa humana, e o respeito a sua vida íntima deve ser visto como um desdobramento da sua dignidade e um fator de equilíbrio para a sua relação com o meio em que ele se encontra inserida.

Os direitos de personalidade são extrapatrimoniais, ou seja, os valores que eles traduzem não são passíveis de uma avaliação econômica. Embora, a violação destes bens possa comportar uma reparação em dinheiro.

A indisponibilidade, ou inabilidade, veda ao titular do direito cede-lo como um todo; a pessoa pode deixar de exercê-lo, mas não pode, a priori, a ele renunciar. Desta constatação deflui também que estes direitos são impenhoráveis. A imprescritibilidade impede que a lesão a um direito de personalidade, com o passar do tempo pudesse convaler, com a pretensão ressarcitória ou reparadora. E, por fim, a intransmissibilidade, o caráter personalíssimo dos direitos da personalidade faz com que eles devam ser considerados extintos quando ocorre a morte do titular.

Outro aspecto que deve ser ressaltado é a incessante circulação de dados e de informações para não falar da crescente capacidade de armazená-las e consultá-las com rapidez e certeza. Não é mais suficiente conceber a privacidade como defesa frente às invasões indevidas, mas é preciso estabelecer o fluxo de informação que lhe diz respeito.

Hoje no ambiente de trabalho incrementam-se novos dispositivos tecnológicos para facilitar a vigilância. Este novo controle abrange todos os aspectos e momentos da vida da pessoa, minando a separação entre o trabalho e a vida externa; redundantes dizer o quanto este quadro afeta aquilo que se convencionou chamar “privacidade”, em todas as situações que dizem respeito ao trabalho humano.

Cientes da extrema utilidade da rede mundial de computadores e das inúmeras facilidades que ela proporciona, e sendo o e-mail uma das principais, as empresas buscam incorporar rapidamente a inovação.

O e-mail pode ser interceptado de modo relativamente fácil: ao invés

de serem enviados diretamente de computador para computador, os dados viajam em pacotes através de vários intermediários, onde eles podem ser lidos antes que cheguem ao seu destino. Além do mais, o e-mail pode ser recuperado a partir de vários lugares após ser recebido, incluindo o disco rígido do remetente ou do destinatário, ou o servidor da empresa, onde ele comumente fica armazenado, com backup, mesmo após ter sido apagado por quem o recebeu.³

Os trabalhadores passam a maior parte do seu tempo no local em que exercem a atividade laboral e é natural que utilizem as ferramentas de trabalho para fins particulares. Visto que não detêm dos mesmos equipamentos em sua residência e pela falta de tempo decorrente do trabalho.

Uma pesquisa realizada, pela Revista "Info Exame" e a "Price water house coopers", com 836 maiores empresas brasileiras revelou que 25,5% das companhias despediram pelo menos um funcionário por uso inadequado da Internet ou do e-mail.

Essa prática de fiscalização e conseqüente rescisão do contrato de trabalho por mau procedimento ou desídia no desempenho das respectivas funções, vem levantando um debate em torno da possível violação de preceitos constitucionais, como por exemplo, o direito à privacidade, sigilo das comunicações e vedação do uso de provas ilícitas. Tais problemas foram objetos de apreciação pelo Poder Judiciário, existindo posições favoráveis à fiscalização e também contrárias.

A autonomia organizativa do empregador, não é e nem pode ser limitada. Contudo com a falta de legislação tratando do monitoramento pelo empregador, sua atitude muitas vezes não é lícita, violando o Princípio da dignidade da pessoa humana.

No Brasil, não existe uma lei disciplinando o tema, o que leva a imaginar, em princípio, a plena liberdade de adoção de qualquer meio de recrutamento. Todavia, o respeito à dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do inciso III do artigo 1º da constituição e inciso X do artigo quinto garante o direito à inviolabilidade da intimidade e da vida privada, lançando sobre todo o ordenamento jurídico uma

³ Lewicki, Bruno. "A privacidade no ambiente de trabalho". Renovar. São Paulo, 2003. p. 112.

proibição geral de práticas de atentados a tais valores e direitos.⁴

No caso da tutela da privacidade do trabalhador observa-se a existência de varias situações de violação, a começar, na fase de seleção para ingresso na empresa, exige-se uma série de informações não necessárias a contratação.

Neste cenário, sobreleva-se a importância dos sindicatos e, principalmente, dos Ministérios Públicos do Trabalho. O ministério público pode atuar na promoção de valores constitucionalmente relevantes e não somente os interesses típicos próprios dos pólos das relações processuais. Já os sindicatos podem fiscalizar os métodos de controle utilizados pelos empregadores.

CONCLUSÃO

É preciso priorizar uma abordagem coletiva e preventiva para tutelar os direitos de personalidade no ambiente de trabalho, possibilitando que os empregados tenham esses direitos assegurados, permanecendo no emprego, sem sofrer quaisquer tipos de pressões.

A vida privada da pessoa natural é inviolável, como se este fora uma regra absoluta e não expressão de um princípio que, por esta própria natureza, não só admite como demanda a convivência com outras normas que possam lhe contradizer em vista de um caso concreto. O que não se pode perder de vista, contudo, é a imperiosa necessidade de se manter uma área de dignidade e de intimidade que não pode ser negada a ninguém, independente da atividade que desenvolve.

Não podemos nos acomodar diante do despreço de nossa própria dignidade. Em todo caso resulta fundamental informar ao trabalhador dos meios que serão utilizados para verificar o cumprimento do pactuado e estabelecer uma normativa interna buscando incluir o consentimento tanto do trabalhador como de seus representantes. É necessário que indique claramente as regras as que o trabalhador devem ser submetidos quando utilizarem os meios técnicos postos à disposição da empresa para realização da atividade laboral. Tem que haver uma

⁴ Sampaio, José Adercio Leite. "Testes geneticos, AIDS e o direito à intimidade do candidato a um emprego". In: Revista

ponderação entre o poder de direção e o direito à privacidade. Afinal de tudo aquilo em que o direito toca, e assim jurisdiciona, as pessoas são o mais relevante, o mais digno, o principal. É, pois uma sã metodologia trata-las, já que por elas e para elas há relações de direito”.

BIBLIOGRAFIA

AIETA, Vânia Siciliano. **A garantia da intimidade como direito fundamental**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Diretos**. Rio de Janeiro. Campus, 2004.

COMPARATO, Fabio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo, Saraiva, 1999.

LEWICHI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no trabalho**. São Paulo. Renovar, 2003.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção do ambiente de trabalho**. São Paulo, 2001.

SAMPAIO, José. **Direito a Intimidade e a vida privada**. Belo Horizonte, 1998.

SANTOS, Fernando Ferreira. **Princípio Constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo. Instituto Brasileiro de direito constitucional, 1999.