

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

EDSON RICARDO SALEME

EDUARDO MILLEO BARACAT

MARIA ROSARIA BARBATO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;

Coordenadores: Edson Ricardo Saleme, Eduardo Milleo Baracat, Maria Rosaria Barbato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-309-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O GT - Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II do XXV Congresso CONPEDI - CURITIBA - PR envolveu os respectivos membros em profundo e profícuo debate em torno de temas de alta relevância social, como só acontece no espaço acadêmico.

Os temas, selecionados a partir dos trabalhos aprovados, se concentraram em dois grandes grupos: a tutela individual do trabalhador e as novas perspectivas do direito sindical.

No primeiro grupo, notou-se especial interesse dos debatedores em torno da tutela jurídica da pessoa humana, sobretudo ante as atuais tentativas de alterações legislativas que buscam a flexibilização de algumas regras trabalhistas. O debate em que se evidenciou maior divergência de opiniões envolveu os trabalhos que tratava da terceirização. Com efeito, ocorreu vivo debate em torno da alteração legislativa encaminhada através do PL 4330/2004 que, se aprovado, autorizaria a terceirização de mão-de-obra relacionada à atividade fim do tomador de serviços. Os pontos de vista divergentes centraram-se, de um lado, na terceirização, enquanto importante instrumento para o desenvolvimento produtivo e criação de empregos e, de outro, como mecanismo que vai intensificar a precariedade do trabalho e a exclusão social.

A propósito, também houve relevante debate acerca dos trabalhos que investigaram a flexibilização das leis trabalhistas principalmente enquanto prática que visa à retirar do trabalhador direitos que lhe permitem auferir os meios necessários à sua subsistência com dignidade. Teceu-se severa crítica ao neoliberalismo e a fragilidade do Estado ante às pressões do mercado. No entanto, houve relevantes argumentos em sentido em contrário, ou seja, de que a rigidez das regras trabalhistas desestimula os investimentos privados e, conseqüentemente, limita a criação de postos de trabalho com prejuízos aos próprios trabalhadores.

Ainda no tocante a tutela da pessoa do trabalhador, observou-se relevante foco em relação à pessoa do trabalhador com deficiência e a necessidade de ações afirmativas que busquem sua inserção no mercado de trabalho. Sob esse enfoque, destacaram-se trabalhos que investigaram a atuação do Ministério Público do Trabalho, enquanto importante ator institucional no combate à discriminação, e o dever da empresa de reabilitar e requalificar trabalhadores com deficiência em razão de acidente de trabalho.

No âmbito do combate à discriminação do trabalhador, houve interessante debate sobre o trabalho que pesquisou a questão da idade do indivíduo como fator de discriminação. O autor fez paralelo entre o sistema aplicado no âmbito nacional e aquele aplicável na Justiça europeia. Trouxe casos marcantes que evidenciam a discriminação brasileira de pessoas pertencentes à faixa etária mais avançada.

Também no tocante à discriminação, apresentou-se trabalho sobre a discriminação de pessoa nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. A discussão girou em torno de dados que o empregador obtém do empregado e com eles gerar indesejadas discriminações.

A discriminação dos trabalhadores europeus migrantes na União Europeia foi foco de instigante discussão. As autoras evidenciaram detalhes das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que buscam novas oportunidades laborais naquele continente, sem o feedback esperado por seu esforço de integração. Sugeriram formas de reinserção deles na nova realidade social.

A questão do meio ambiente e sustentabilidade, como fórmula essencial para a época que vivemos, foi, igualmente, tema de trabalho apresentado e discutido.. A autora relatou a importância em se manter um ambiente adequado para o desempenho do trabalho de maneira proveitosa e rentável. Relatou que a Convenção 170 da OIT que determina a indicação, pelo empresário, do tipo de substância química a que está submetido o trabalhador e os possíveis riscos a sua saúde.

A responsabilização civil e a doutrina do punitive damages também gerou importante discussão. A autora propôs o debate sobre novos rumos da responsabilidade do empregador por danos morais no ambiente trabalhista.

O papel do CNJ ao fixar metas de produção das unidades judiciárias, sobretudo em relação a atuação do magistrado foi abordado criticamente, na medida em que impõe uma prática de mercado para o serviço público e a atividade jurisdicional em particular. E a discussão travou-se em torno da compatibilidade entre o cumprimento das metas, a saúde do servidor público – inclusive o magistrado – e a qualidade do serviço público prestado.

As controvérsias acerca do trabalho escravo foi igualmente enfrentado pelo Grupo. Com efeito, ainda são encontrados em determinadas regiões brasileiras pessoas sujeitas à condição análoga à da escravidão. A discussão sobre o tema se impõe visto que a Emenda à

Constituição que alterou o artigo 243 da Constituição Federal deve ser regulamentada de maneira a viabilizar a plena justiça, sem se olvidar dos rurícolas existentes nas propriedades.

No âmbito do direito sindical, as discussões se centraram em torno dos trabalhos que investigaram a liberdade sindical e a democracia. O tema é extremamente atual e enfoca a necessidade de uma dimensão clara, por parte dos indivíduos sindicalizados, em determinadas decisões. Indica que devem estar a par das necessidades econômicas e laboras e estabelecem decisões que possam viabilizar a continuidade das categorias.

Também na seara sindical, abordaram-se as novas perspectivas dos sindicatos como atores sociais, sobretudo diante desta fase de luta pela justiça social. Travou-se discussão no tocante à conexão entre diversas fases históricas da humanidade, tecendo-se análise comparativa do direito brasileiro com o direito italiano.

Não obstante esse avanço legislativo, observa-se a possibilidade de retrocesso em face das conquistas laborais, sobretudo com a possibilidade de terceirização e quarteirização da mão-de-obra, de forma a gerar notável impacto nos direitos até então obtidos. Nesse sentido o GT teve marcante produção e relevantes estudos.

Estima-se boa e atenta leitura aos trabalhos apresentados no Grupo.

Prof.Dr. Edson Ricardo Saleme - UNISANTOS

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat - UNICURITIBA

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

A DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM VIRTUDE DA COLETA DE DADOS SENSÍVEIS

THE DISCRIMINATION OF THE PERSON IN LABOR RELATIONS DUE TO THE COLLECTION OF SENSITIVE DATA

Andrea Dourado Costa ¹
Vanessa Oliveira Batista Berner ²

Resumo

Por meio deste estudo, pretende-se examinar o conceito de privacidade, desde a sua definição tradicional até a atual, identificando suas características e consequências decorrentes da evolução tecnológica, que possibilitou o aperfeiçoamento de instrumentos de coletas de dados e do tratamento de informações. Apresentam-se as implicações que a coleta desenfreada de dados causa nas relações de trabalho, mencionando a necessidade de respeito ao direito de privacidade diante do exercício do poder diretivo do empregador. Por fim, analisa-se o tratamento dado pela jurisprudência aos atos de discriminação no ambiente de trabalho a fim de reprimir a violação dos direitos de personalidade dos empregados.

Palavras-chave: Privacidade, Relação de emprego, Discriminação, Dados sensíveis

Abstract/Resumen/Résumé

The present paper aims to examine the concept of privacy, from its traditional to the present definition as wells as to identify its characteristics and consequences of technologic development, which made possible the improvement of data collection instruments and the information treatment. Presents the implications of unbridled data collecting in labor relations, citing the need to respect the right to privacy on the exercise of governing power of the employer. Finally, it analyzes the treatment given by law and courts precedents to the acts of discrimination in the labor enviroment, aiming to end the violations of the worker's personal and fundamentals rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Privacy, Employment relationship, Discrimination, Sensitive date

¹ Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza; Pós-Graduada Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Fortaleza; professora universitária.

² Graduação em Direito pela Universidade de Fortaleza (2004); Pós-Graduação em Direito Processual Civil; Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (2010); ex-bolsista FUNCAP; professora universitária.

1 INTRODUÇÃO

O direito à privacidade foi inicialmente definido como o “direito a estar só”, sob uma lógica puramente proprietária, de proteção a invasões externas na vida privada do indivíduo, limitado à sua intimidade, esfera mais ampla da privacidade. A partir da introdução de novas tecnologias, o conceito de privacidade foi sendo transformado para se adequar à necessidade da sociedade do século XXI, em que as pessoas são representadas pelas suas informações, são estas que as definem.

A finalidade de ser deixado só foi sendo substituída pela necessidade de autodeterminação informativa, ou seja, do indivíduo assumir um papel ativo no fornecimento dos seus próprios dados, através do controle sobre a exatidão das suas informações, sobre quem as opera e sobre a finalidade para a qual foram coletadas, visto que parte dessas informações é de cunho pessoal, que diz respeito unicamente ao titular das informações.

Viu-se então a necessidade de haver um controle sobre os dados para garantir o desenvolvimento e a proteção dos direitos de personalidade, pois o aumento desenfreado das informações coletadas pelas instituições públicas e privadas objetivam cada vez mais intervenções sociais. É nesse contexto que se coloca a necessidade de ampliação do conceito tradicional de privacidade, para incluir a necessidade de uma proteção mais ampla e eficaz da circulação das informações pessoais.

Essa evolução tecnológica de busca de informações e tratamento de dados não alcançou apenas as relações entre particulares, mas também as relações trabalhistas. Os empregadores passaram a se utilizar de instrumentos informatizados para obter dados sobre os candidatos a vagas de emprego, bem como sobre seus empregados. Destarte, esses dados incluem os chamados dados sensíveis, que dizem respeito à orientação sexual do trabalhador, questões de opinião política, religiosa e sindical, e que não podem ser coletados e muito menos divulgados sem o consentimento do trabalhador.

Ocorre que o empregador tem se utilizado desses dados de forma a causar discriminação dentro e fora do ambiente de trabalho, acreditando estar acobertado pelo seu poder diretivo, que, diga-se, não é ilimitado e deve respeitar os direitos constitucionais de personalidade e dignidade da pessoa humana. Essas discriminações podem se dá entre chefe superior e subordinado, bem como entre colegas de trabalho, prejudicando sobremaneira o desenvolvimento da personalidade do trabalhador.

Nesse sentido, objetiva-se, através do presente trabalho, analisar os limites que devem ser observados pelo empregador no exercício do poder diretivo, a fim de prevenir a

violação dos direitos de personalidade dos empregados e da prática de atos discriminatórios pelo empregador a partir da coleta de dados sensíveis. Faz-se necessário, portanto, discorrer sobre o direito constitucional de privacidade inserido no contexto da relação empregatícia e o tratamento dado às informações fornecidas pelos candidatos a emprego e empregados de uma empresa.

Por fim, importa ao presente texto, averiguar o tratamento dado pela jurisprudência ao assunto, diante de atos de discriminação praticados pelos empregadores no ambiente de trabalho.

O desenvolvimento da temática se dá por meio de pesquisa bibliográfica, referências doutrinárias já publicadas através de escritos e eletrônicos, tais como livros, artigos científicos e páginas de web sites. Trata-se, por conseguinte, de uma pesquisa qualitativa e exploratória.

2 DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE PRIVACIDADE: DO DIREITO A ESTAR SÓ AO DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO INFORMATIVA

O conceito de privacidade surgiu com a desagregação da sociedade feudal, pois, até então, poucos tinham o privilégio de se isolar. A partir da desagregação, a possibilidade de se isolar se estendeu a quem tinha meios materiais para tanto. Vários fatores foram fundamentais para satisfazer essa necessidade de intimidade, como por exemplo, as novas técnicas de construção das habitações à separação entre o local onde se vive e o local de trabalho. Ou seja, uma possibilidade da classe burguesa, que consegue realizá-la através das transformações sócio-econômicas da Revolução Industrial (RODOTÁ, 2008, p. 26). Nesse sistema jurídico burguês, os direitos da personalidade eram reconhecidos através da garantia que se dava à propriedade.

Vê-se, portanto, que a privacidade não nasceu de uma exigência natural de cada um, mas de um privilégio de determinados grupos que, por meio do poder patrimonial, exerciam seu direito de personalidade.

Em 1890, nos Estados Unidos, o direito à privacidade foi definido como “o direito de estar só¹”, pelos juristas Warren e Brandeis, na publicação de um artigo na *Harvard Law Review*. Isso se deu em razão de um embate entre a atriz Marian Manola e o jornal *The New York Times*, isso porque a atriz foi fotografada, durante uma peça teatral, com roupas íntimas,

¹ O “direito a estar só” decorre da concepção de um indivíduo isolado, ao qual o ordenamento permite a prerrogativa de “murar-se” contra agressões alheias. O sucesso da proteção à privacidade pressupõe, sob esse ponto de vista, a ausência de interferências externas. Trata-se de uma garantia jurídica de isolamento (KONDER, 2008, p. 357).

por um jornalista daquele jornal. Ao ver o flash da câmera, a atriz deixou o palco no meio do espetáculo, vindo, posteriormente, a ajuizar uma ação contra aquele jornal (KONDER, 2013, p. 356).

A tutela da privacidade se restringia à intimidade do indivíduo, sendo esta a esfera mais ampla da privacidade, de alcance apenas daquelas pessoas mais próximas ao titular, mas também alcançava a esfera do segredo, que caberia apenas ao seu titular ter acesso.

Todavia, aquele conceito tradicional evoluiu. O indivíduo, ao longo do tempo, foi percebendo que quanto mais informações ele adquiria, mais vantagens ele tinha sobre os demais, no seu modo de viver, no trabalho, na comunicação entre as pessoas. E, com isso, percebeu-se que o armazenamento e uso adequado dessas informações lhe conferia maior poder sobre os outros.

E a partir das novas tecnologias, dos recursos a computadores, os instrumentos de coletas de dados e de informações foram se aperfeiçoando, fazendo surgir novas dimensões que ocasionaram um apelo maior à privacidade, mas não no seu sentido tradicional, isto é, de defesa da esfera privada contra as invasões exteriores, sob uma lógica proprietária, e sim da possibilidade de indivíduos e grupos controlarem suas próprias informações de forma integrada, informações estas que estão ligadas à necessidade incessante de dados pelas instituições públicas e privadas, retratando uma verdadeira progressão das formas de controle social. Acentua-se que, nas definições tradicionais, a privacidade representava um mero instrumento para alcançar a finalidade de ser deixado só e foi sendo substituído pela necessidade de autodeterminação informativa.

O direito à autodeterminação informativa importa na assunção de um papel ativo no fornecimento de dados, em que se possibilita o exercício de um real controle pelo indivíduo sobre a exatidão de suas informações, sobre quem as opera e sobre a finalidade para a qual foram coletados, uma vez que a maior parte dessas informações é de cunho pessoal, que diz respeito à própria pessoa ou à sua família, cuja divulgação pode ocasionar consequências prejudiciais à personalidade do indivíduo.

É nesse contexto que se coloca a necessidade de ampliação do conceito tradicional de privacidade, para incluir a necessidade de uma proteção mais ampla e eficaz da circulação dessas informações pessoais. Trata-se de conceder a cada indivíduo um poder real de controle sobre seus dados (KONDER, 2013, p. 374), visto que, na sociedade atual, a pessoa é representada por suas próprias informações, ou seja, as informações coletadas representam o próprio indivíduo, pois são elas que o definem. Portanto, se houver meios que possibilitem o

controle sobre a circulação dessas informações e o conhecimento de quem as utiliza, significa a possibilidade de cada indivíduo adquirir um poder sobre si mesmo.

Entre o final do século XIX e o início do século XX, a sociedade passou a ter consciência dos riscos decorrentes do progresso alcançado pela tecnologia, bem como da impossibilidade de detê-lo, visto que a capacidade de controlar os dados fornecidos ainda caminha em passos lentos, em desequilíbrio com a rapidez do progresso científico, e isso é resultado do número cada vez maior de informações fornecidas pelas pessoas para que obtenham determinados serviços.

A preocupação que surge é quanto ao destino dado a essas informações pelos gestores dos sistemas interativos, uma vez que esses serviços possibilitam uma série de usos secundários, como por exemplo, a criação de perfis, análise de preferências, propensões individuais e coletivas, que originam novas informações de interesse de terceiros, a quem aquelas podem ser cedidas para por à disposição das pessoas aquilo que lhes deseja ou lhes serve, representando uma atividade de risco, que se concretiza, por exemplo, através da utilização indevida das informações, ou simplesmente pela sua utilização por terceiros sem o conhecimento e consentimento do titular dos dados.

É certo que o aumento desenfreado das informações coletadas pelas instituições públicas e privadas objetivam intervenções sociais por parte dos poderes públicos, bem como o desenvolvimento de estratégias empresariais pelas empresas privadas a fim de alcançar seus interesses e aumentar sua lucratividade. O que significa que a sociedade está sendo cada vez mais vigiada, assediada e, conseqüentemente, se tornando mais transparente e ausente de controle sobre os seus próprios dados.

O direito à proteção de dados é uma expressão de liberdade e dignidade e tem a ver com a proteção da própria personalidade. O que quer dizer que determinadas categorias de dados, especialmente os de natureza médica e genética, não podem ser utilizados para fins negociais, ao contrário, devem ser mantidas sob sigilo, sem qualquer ameaça de utilização de modo a transformar o indivíduo em objeto sob vigilância constante (RODOTÁ, 2008, p. 19).

Por outro lado, o direito de acesso efetivo aos dados fornecidos permite uma maior transparência da atuação dos organismos públicos e privados na coleta. Ou seja, o exercício desse acesso funciona tanto como um instrumento de transparência dessa atividade, visando à proteção da privacidade, quanto de limitação da circulação de determinadas informações.

Restringir a coleta² e a difusão das informações pessoais, no exercício do direito de defesa da privacidade, inclina-se especialmente sobre informações que são consideradas particularmente sensíveis, como as relacionadas à esfera da saúde, das opiniões, das questões sindicais e políticas e de orientação sexual, visto que a partir delas podem partir práticas discriminatórias, inclusive em ambientes de trabalho.

Dessa forma, a proibição de coletar informações dessa natureza decorre da necessidade de impedir discriminações entre indivíduos, e é essa atividade discriminatória que fundamenta as resistências ao controle pelo empregador, relacionado ao comportamento do trabalhador dentro e fora do local de trabalho.

3 LIMITES AO PODER EMPREGATÍCIO EM DECORRÊNCIA DO DIREITO À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR

No âmbito do direito do trabalho, o progresso tecnológico e a busca incessante por informações também tiveram um relevante papel, pois possibilitaram o uso de instrumentos informáticos pelo trabalhador, facilitadores da execução das atividades laborais, tornando o trabalho mais ágil, por meio de tarefas que antes só podiam ser realizadas manualmente e com grande dispêndio de tempo. Com a tecnologia, o acesso a certas informações e o seu processamento possibilitaram maior produtividade e lucratividade para as empresas. Em contrapartida, essas ferramentas tecnológicas permitiram ao empregador um maior controle e vigilância sobre os empregados, desde o momento prévio à admissão no emprego à vigilância constante durante a vigência do contrato de trabalho.

Novos conflitos surgiram. As informações a todo tempo buscadas pelo empregador, se utilizadas inadequadamente, são capazes de causar prejuízos, principalmente quando adentram em dados sensíveis do empregado, relacionados à sua orientação sexual, seu estado de saúde, sua opinião política, seu modo de vestir-se fora do local de trabalho e os seus momentos íntimos de lazer, sem que nenhuma dessas questões sequer influencie na atividade executada pelo empregado dentro da empresa. Ou seja, alcançam-se informações que dizem

² Em virtude do Princípio Qualidade dos Dados, os dados coletados devem ser adequados, necessários e proporcionais. Desse modo, os dados coletados devem ser adequados à finalidade de tratamento a que se destinam. Além disso, eles devem ser, de fato, necessários, indispensáveis e não excessivos ao propósito do tratamento. Por fim, deve haver proporcionalidade entre as naturezas dos dados levantados e o objetivo do tratamento de dados. Insta registrar que as três exigências relacionadas à qualidade dos dados – adequação, pertinência ou necessidade e proporcionalidade em sentido estrito – correspondem aos três elementos do Princípio da Proporcionalidade (GRANJA, 2016, edição eletrônica).

respeito unicamente à personalidade do trabalhador, violando a sua privacidade, sob o manto do exercício do poder empregatício. Dessa forma, surge um confronto entre o direito de privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador; questiona-se se esse poder deve ou não sofrer limitações diante do conhecimento de toda e qualquer espécie de informação adquirida sobre o empregado.

Por ser espécie dos direitos da personalidade, que são direitos constitucionalmente garantidos e que pretendem resguardar a dignidade da pessoa em qualquer relação jurídica, inclusive a relação de emprego, o direito à privacidade é oponível ao empregador e deve ser por ele respeitado durante o vínculo empregatício. Porém, esses direitos não são absolutos, eles sofrem limitações diante do poder diretivo do empregador, que objetiva garantir o bom funcionamento da empresa.

É certo que o poder empregatício existe e deve ser exercido, mas desde que nos limites das dimensões compreendidas nesse fenômeno, pois ele também não é absoluto, e sofre limitações em razão dos direitos de personalidade do trabalhador. A doutrina tem preferido se reportar de forma autônoma às dimensões do poder empregatício, que se dividem em poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório (DELGADO, 2002, p. 608).

Através do poder diretivo ou organizativo³, o empregador distribui as funções, os cargos e a atividade da empresa, ou seja, organiza a sua estrutura interna. Acentua-se que o poder regulamentar para a doutrina dominante é uma expressão do poder diretivo, dado que é através de meios formais e informais que o poder diretivo se concretiza; já o poder disciplinar permite a punição àqueles trabalhadores que violam as normas do contrato de trabalho; e, por último, o poder fiscalizatório, também chamado poder de controle, que permite ao empregador verificar o exercício da atividade dos seus empregados, possibilitando um acompanhamento contínuo da prestação laboral e uma certa vigilância ao longo do espaço interno de trabalho.

Esse poder de controle se manifesta muitas vezes por instrumentos tecnológicos, como por exemplo, circuito interno de televisão, e-mails corporativos e acesso a redes sociais do trabalhador. E é importante tanto no âmbito econômico, para o desenvolvimento da atividade empresarial, quanto social, para a geração de empregos. Tanto o é que a fiscalização do trabalho é mais do que um direito, é também uma função da empresa.

³ Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2002, p. 610), “poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços”.

Entretanto, esse poder fiscalizatório não pode ser exercido de acordo com o julgamento do empregador. Há direitos expressos na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, que visam garantir o respeito e o bom desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo. A proteção à liberdade e a dignidade da pessoa humana estão presentes em todo e qualquer tipo de relação jurídica, por isso não podem ser restringidas a ponto de violar a privacidade, a intimidade, a honra e a imagem.

É inquestionável que a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, repudia qualquer ato que agrida a liberdade, a igualdade e a integridade psicofísica, que são alguns dos princípios corolários da dignidade. E os direitos da personalidade estão garantidos pelo princípio da dignidade e protegidos pela cláusula geral de tutela da pessoa humana⁴.

Todavia, os instrumentos tecnológicos de informação, ao permitir o acesso desenfreado pelo empregador de dados sensíveis do trabalhador, têm causado sérios riscos e violações a esses princípios e direitos constitucionais, causando, como consequência, práticas discriminatórias dentro e fora do ambiente de trabalho. Nesse sentido, tem sido recorrente em seleções de emprego a busca prévia por características pessoais, opiniões políticas, orientação sexual, no perfil do candidato em redes sociais. Ou seja, o candidato é invadido na sua privacidade, em questões que muitas vezes não tem qualquer relação com a função no trabalho, sendo julgado e representado antes mesmo de uma análise profissional ao seu currículo.

É preciso que haja uma ponderação entre os interesses presentes na relação empregatícia, isto é, um ponto de equilíbrio para que o exercício do direito do empregador não viole os direitos de personalidade do empregado e vice-versa. Dessa forma, será possível identificar até onde o poder diretivo pode avançar para não restringir os direitos de personalidade e garantir a sobrevivência de ambos.

⁴A cláusula geral de tutela da pessoa consagra a proteção integral da personalidade, compreendendo um complexo de situações jurídicas subjetivas, a fim de proteger a pessoa em suas diversas características. Ou seja, o direito da personalidade não deve ser visto como um direito subjetivo, mas sim uma cláusula geral de tutela, visto que a ampla tutela proposta pelo ordenamento jurídico à pessoa não pode se restringir aos limites estruturais do direito subjetivo ou de uma situação jurídica subjetiva qualquer (SOUZA, 2015). O fundamento jurídico da dignidade humana manifesta-se, em primeiro lugar, no princípio da igualdade, que, hoje, alcança não apenas a igualdade entre todos perante a lei, mas também a denominada igualdade substancial, que prevê a necessidade igual tratamento às pessoas, quando desiguais, em conformidade com a sua desigualdade. Dessa forma, a igualdade passou a representar uma igualdade formal e também substancial, a fim de efetivamente atingir o fim desejado, que é a igualdade de direitos entre todos. O princípio da liberdade individual consubstancia-se, hoje, numa perspectiva de privacidade, intimidade e livre exercício da vida privada. Liberdade significa, cada vez mais, poder realizar sem interferências de qualquer gênero, as próprias escolhas individuais - mais: o próprio projeto de vida, exercendo-o como melhor convier" (MORAES, 2010, p. 83-108).

Apesar da ausência de preceitos jurídicos claros na seara trabalhista, as regras e princípios gerais são aptos a orientar o operador jurídico diante da violação de direitos da personalidade no caso concreto. Tanto o é que, ainda que em passos lentos, a ordem jurídica estatal tem manifestado preocupação quanto às violações do direito da personalidade no ambiente de trabalho, ao estabelecer, por exemplo, um preceito⁵ que veda revistas íntimas em trabalhadoras pelo empregador ou preposto.

Por outro lado, a Organização Internacional do Trabalho traz previsão expressa de repúdio a atos discriminatórios no ambiente de trabalho. A Convenção nº 111 da OIT⁶, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, no seu artigo 1º, apresenta um rol de formas de discriminação que considerada como ato discriminatório qualquer distinção, exclusão ou preferência que vise destruir ou alterar a igualdade de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Portanto, é dever do estado brasileiro respeitar e aplicar os preceitos estabelecidos na convenção.

Na conjuntura atual, é notório que o Brasil, mesmo tendo ratificado a referida Convenção, não a observa em toda a sua plenitude, uma vez que o acesso incessante a informações de cunho privado do trabalhador é o fator responsável pela discriminação no ambiente de trabalho, expressamente vedado pelas normas internacionais.

Nesse sentido, em 2008, durante o XIV Congresso Nacional da Magistratura da Justiça do Trabalho, foi aprovado o enunciado sobre banco de dados e intimidade informática no trabalho, em que se definiu que os bancos informatizados de dados podem vulnerar o

⁵ A lei 9.799 de 26.05.1999 incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 373-A, que traz vedações a práticas discriminatórias entre trabalhadores, bem como que violem direitos da personalidade. Senão vejamos: Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

⁶ A Convenção 111 faz parte da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho, na octogésima sexta reunião em Genebra, no ano de 1998. Sendo a mesma uma das convenções a tratar sobre um dos quatro princípios relativos aos direitos fundamentais, o princípio da não-discriminação.

direito à intimidade ou ensejar práticas discriminatórias na empresa, visto que permitem traçar o perfil ideológico, racial, sexual ou psicológico do trabalhador. Outro aspecto apontado foi que o direito à intimidade informática do trabalhador está fundado nos princípios da finalidade e da autodeterminação informativa, em que o primeiro impõe a conexão entre a informação cadastrada e um interesse empresarial legítimo, e o segundo pressupõe o consentimento inequívoco do trabalhador e a possibilidade de vindicar a alteração de dados, quando errôneos ou desatualizados.

Não se pode olvidar que a doutrina tem demonstrado especial atenção ao estudo da privacidade dos trabalhadores em razão das consequências geradas pelo uso de telefones celulares fornecidos pelo empregador, comunicação via internet à sua residência e todos os outros instrumentos eletrônicos que violam a vida privada do trabalhador em seus momentos íntimos e de convívio familiar, mas ainda são insuficientes e ineficazes as ferramentas de proteção efetiva do direito de privacidade do empregado.

4 A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DECORRENTE DA COLETA DE DADOS SENSÍVEIS

O acesso a dados sensíveis do trabalhador e de candidatos a vagas em empresas é uma prática cada vez mais recorrente entre empregadores, que se utilizam de instrumentos tecnológicos e informatizados para controlar, vigiar e buscar informações novas sobre os trabalhadores⁷.

Essas informações são coletadas e utilizadas de diversas formas, sob inúmeros fundamentos, como por exemplo, garantir uma maior segurança para a empresa, preservar a sua imagem, entre outras tantas justificativas. Porém, a vigilância incessante sobre a vida privada do empregado possibilita ao empregador, que acredita estar respaldado no seu poder

⁷ Nesse sentido, o Código de Trabalho Português, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto, trouxe expressa previsão sobre o assunto ao estabelecer como direito do trabalhador e do candidato a emprego, enquanto titular de dados pessoais, a proibição de acesso e divulgação daquelas informações, como previsto em seu artigo 17: 1.O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas: a)À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação; b)À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. 2.As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar a o empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade. 3.O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.4.Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais. 5.Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

diretivo, utilizar as informações pessoais coletadas para práticas discriminatórias e abusivas, que ferem sobremaneira os direitos de personalidade do trabalhador. É certo que o leque de direitos fundamentais nas relações de trabalho é bastante amplo, abrangendo desde o princípio da dignidade da pessoa ao respeito à honra, à intimidade e à privacidade, que buscam salvaguardar os aspectos mais íntimos do indivíduo, tutelando, por conseguinte, a sua personalidade, e que devem ser respeitados pelo empregador no âmbito da relação de emprego, visto que estão além do seu poder diretivo.

Há dois diferentes níveis de tratamento aos dados do trabalhador, um que pode ser utilizado na fase pré-contratual, no decorrer da seleção para o emprego, em que o empregador realiza o tratamento de dados de identificação, através de currículos, perfil psicológico, dados de saúde e de registros criminais, por exemplo. E outro, durante o contrato de trabalho, em que os dados do trabalhador são utilizados para aferir a sua produtividade, seu estado de saúde e a observância do cumprimento das regras estabelecidas pela empresa (CASTRO, 2002, p. 28-29).

Com efeito, tem sido usual nas empresas, durante a fase de seleção, a aplicação de testes genéticos, exames toxicológicos, investigação sobre questões pessoais em *facebook* e outras redes sociais, questionamentos sobre orientação sexual, opinião política, dentre outros. Todavia, a jurisprudência tem considerado abusiva muitas destas práticas, pois representam uma presunção de discriminação, uma vez que determinadas informações em nada interferem na condição de um bom profissional. Apenas aquelas que versem sobre a vida profissional do candidato, como por exemplo, experiências anteriores, diplomas e certificados, devem ser realizadas.

Atos discriminatórios⁸, decorrentes do conhecimento dessas informações, podem ocorrer em ambos os momentos referidos, não somente pela invasão de privacidade, mas

⁸ O tratamento discriminatório constitui um desrespeito ao princípio da não-discriminação, garantido pela Convenção nº 111 da OIT, intitulada “Discriminação em matéria de emprego e ocupação”, que foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, ratificada em 26 de novembro de 1965 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, com vigência a partir de 26 de novembro de 1966, que traz em seu artigo 1º um rol de formas de discriminação, considerando como ato discriminatório qualquer distinção, exclusão ou preferência que vise destruir ou alterar a igualdade de tratamento em matéria de emprego ou profissão:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.

também pela eventual divulgação desses dados após a seleção. Por essa razão, os dados pessoais de candidatos não selecionados devem ser mantidos apenas enquanto durar o processo. Apesar de não haver uma previsão expressa sobre o assunto, se discute sobre a possibilidade de se admitir a aplicação da prescrição bienal trabalhista para manutenção desses dados, ou seja, surge para o candidato o direito ao esquecimento, referente aos seus dados pessoais fornecidos durante a seleção, após o transcurso de dois anos.

Durante a manutenção do contrato de trabalho, a discriminação pode ultrapassar a relação entre empregado e empregador, ocorrendo, inclusive, por colegas de trabalho, gerando o afastamento do trabalhador do convívio social e, em casos extremos, cria-se uma oportunidade para o assédio moral no trabalho. Vê-se, portanto, que em qualquer das hipóteses há uma violação ao princípio da dignidade humana se não houver um limite para utilização daquelas informações.

Essa violação gera o direito à indenização por dano moral. Dessa forma, o empregado pode pleitear judicialmente uma indenização pela violação à sua privacidade. É contumaz na jurisprudência dos tribunais trabalhistas⁹, o ajuizamento de ações que tratam de

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

⁹Várias são as decisões reconhecendo a violação de direitos da personalidade do trabalhador em razão de condutas discriminatórias. Senão vejamos uma decisão do Tribunal Regional da 2ª Região, recentemente: A HOMOFOBIA. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento das cláusulas do contrato de trabalho é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua intimidade. In casu, restou provada a insólita conduta patronal, com a prática reiterada de ofensas de cunho homofóbico por parte de superior hierárquico, que atingiram o patrimônio moral da obreira, resultando a obrigação legal de reparar. O epíteto de "sapatona" utilizado à míude por preposta da demandada, é expressão chula de cunho moral e depreciativo que, nas circunstâncias, constitui grave atentado à dignidade da trabalhadora, pelo alto grau de ofensividade e execração moral, agravada por ser proferida diante do corpo funcional. Independentemente da opção sexual da autora, que só a ela diz respeito posto que adstrita à esfera da sua liberdade, privacidade ou intimidade, a prática revela retrógrada e repugnante forma de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. A histeria homofóbica e a hipocrisia explicam o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade. O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do "padrão modelar", garantindo o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. Nesse sentido, o julgamento proferido pelo E. STF, na ADIn 4277 e ADPF n.º 132. No caso, caracterizou-se o atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu humilhada com ofensas e atingida em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), malferindo o empregador, por meio do seu preposto, os princípios da igualdade (art. 5º, caput, CF) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório. Recurso patronal ao qual se nega provimento no particular. RO 00010612020135020078 SP 00010612020135020078 A28. RELATOR RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS. ÓRGÃO JULGADOR: 4ª TURMA. PUBLICAÇÃO 15/08/2014.

situações de discriminação, seja pela orientação sexual, por opiniões políticas ou religiosas, que buscam a devida reparação pela violação à imagem, a honra e a dignidade do trabalhador.

Ocorre que ainda há muitos trabalhadores que suportam calados atos discriminatórios no ambiente de trabalho, quer por questões de necessidade, pois é ali a fonte de sustento da família, ou pela velhice, que dificulta demasiadamente a conquista de um novo lugar no mercado de trabalho, ou seja, ele se encontra psicologicamente condicionado na luta pelos seus direitos.

Essas ações, normalmente, são ajuizadas apenas quando o empregado é demitido pela empresa, ou quando as consequências da violação aos direitos da personalidade atingem o trabalhador de tal maneira que o impede de se manter no trabalho. E as consequências dos atos discriminatórios, a depender da situação, podem causar graves problemas que comprometem o desenvolvimento da sua personalidade.

A doutrina enumera três atos que podem ser praticados pelo trabalhador em decorrência de atos discriminatórios no ambiente de trabalho, a primeira, definida como “despedida indireta”, prevista no artigo 483 da CLT, em que se pleiteia, através do ajuizamento de uma ação, o reconhecimento da falta grave cometida pelo empregador e o recebimento de todas as verbas rescisórias; a segunda é o ajuizamento de uma ação para reintegração no trabalho, desde que não haja incompatibilidade entre as partes para prosseguimento da relação empregatícia, no caso do empregado ter sido demitido, e sendo o obreiro portador de algum tipo de estabilidade ou garantia de emprego; por último, o ajuizamento de uma ação buscando unicamente o dano moral decorrente do ato discriminatório sofrido, que também pode ser cumulado com as hipóteses anteriores.

Contudo, vê-se que ainda é necessária uma eficaz proteção à privacidade do trabalhador, que alcance desde o acesso à divulgação dos dados sensíveis coletados. O que quer dizer, portanto, que a anuência do trabalhador para tomada de conhecimento dessas informações pela entidade empregadora não importa obrigatoriamente na sua divulgação, ou seja, não se estende à possibilidade de revelá-los a terceiros, mas é preciso seu consentimento e a possibilidade de controlá-las.

5 CONCLUSÃO

O conceito tradicional de privacidade, sob a influência da tecnologia, evoluiu. A partir das novas tecnologias, as informações dos indivíduos foram sendo cada vez mais coletadas em decorrência do surgimento de novos instrumentos de coleta de dados, por outro

lado, o direito de acesso efetivo aos dados fornecidos permite uma maior transparência da atuação dos organismos públicos e privados na coleta. Ou seja, o exercício desse acesso funciona tanto como um instrumento de transparência dessa atividade, visando à proteção da privacidade, quanto de limitação da circulação de determinadas informações.

Com isso, fez surgir novas dimensões que ocasionaram um apelo maior à privacidade, mas não sob uma lógica proprietária, de defesa da esfera privada contra as invasões exteriores, e sim da possibilidade de indivíduos e grupos controlarem suas próprias informações de forma integrada.

Com a tecnologia, o acesso a certas informações e o seu processamento possibilitaram maior produtividade e lucratividade para as empresas. Em contrapartida, essas ferramentas tecnológicas permitiram ao empregador um maior controle e vigilância sobre os empregados, desde o momento prévio à admissão no emprego à vigilância constante durante a vigência do contrato de trabalho.

Essas mudanças tiveram repercussão em todos os tipos de relações jurídicas, inclusive, nas trabalhistas. Os empregadores passaram a se utilizar de ferramentas tecnológicas para facilitar o desenvolvimento estrutural e produtivo da sua empresa, mas também para ter acesso a todo tipo de informação sobre o trabalhador, buscadas desde a fase pré-contratual, de seleção do emprego, como durante o vínculo empregatício, inclusive sobre os seus dados sensíveis, que em nada definem sua aptidão profissional, como as relacionadas à esfera da saúde, das opiniões, das questões sindicais e políticas e de orientação sexual, visto que a partir delas podem partir práticas discriminatórias.

Verificou-se, portanto, que o direito à privacidade passou a sofrer, com maior frequência, violações em decorrência dos instrumentos tecnológicos facilitadores de acesso a dados pessoais do trabalhador, sob a falsa crença de estar o empregador agindo de acordo com o seu poder empregatício, presente nas relações de emprego, gerando graves consequências ao desenvolvimento da personalidade do indivíduo.

Dessa forma, a jurisprudência recente tem condenado as empresas que praticam atos discriminatórios a pagamento de indenizações, sob o fundamento de que a privacidade, quando violada, gera direito a dano moral, por ser ela um direito da personalidade.

Aferiu-se, também, que a legislação internacional ainda não tem um tratado internacional específico sobre proteção de dados pessoais, mas possui expressa previsão sobre o direito a não-discriminação e à privacidade, que devem ser respeitadas pelo Brasil, visto que este ratificou a convenção nº 111 da OIT, que trata sobre o assunto.

Evidenciou-se que a legislação nacional possui expressa previsão na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, que garante proteção aos direitos da personalidade. Por outro lado, viu-se que a legislação trabalhista ainda é omissa sobre o assunto, mas, a passos lentos, tem criado mecanismos de combate à discriminação e aos direitos da personalidade do trabalhador.

Por fim, conclui-se que ainda não é possível garantir uma tutela eficaz aos dados sensíveis do trabalhador nas relações empregatícias. É necessário estabelecer diretrizes para o tratamento das informações coletadas considerando o poder empregatício do empregador, para que esse poder não seja exercido de forma a violar o direito de privacidade do trabalhador, respeitando, portanto, os seus dados sensíveis.

6 REFERÊNCIAS

_____. **Convenção n.º 111 da Organização Internacional do trabalho**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>, acesso em 14 mai. 2016.

BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

CALVO, Adriana. **O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho**. Revista do direito trabalhista, n. 8, p. 9-13, ago. 2010.

CASTRO, Catarina Sarmiento e. **A proteção dos dados pessoais dos trabalhadores**. Questões Laborais, Lisboa, n. 19, p. 27-60, 2002.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **Doutrina: a proteção dos dados pessoais e sensíveis do empregado**. Revista legislação do trabalho: LTr, n. 9, p. 1074-1083, set. 2012.

Consultor jurídico. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-mai-31/anamatra_aprova_47_teses_justica_trabalho?pagina=2>. Acesso em: 28 mai.2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

DONEDA, Danilo. **A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental**. Espaço jurídico, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011.

EBERLIN, Fernando Büscher Von Teschenhausen. **Poder de direção do empregador versus direito à privacidade do empregado**. Revista IOB: trabalhista e previdenciária. n. 205, p. 83-107, jul. 2006.

GRANJA, Tatiana de Almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador: a relação de trabalho**. 2016. Disponível em: http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-a-relacao-de-trabalho/#_edn14. Acesso em: 28.mai.2016.

KONDER, Carlos Nelson. **Privacidade e corpo: convergências possíveis**. Pensar, Fortaleza, n. 2, p. 354-400, mai./ago. 2013.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. Maria Celina Bodin de. **Na medida da pessoa humana: estudos de direito civil-constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

ONÇA, Luciane da Silva; SILVA, Leda Maria Messias da. **Os direitos da personalidade da imagem, honra, privacidade e intimidade do empregado nas relações de emprego**. Revista jurídica Cesumar: Direito, n. 1, p. 235-259, jan./jul. 2010.

RODOTÀ, Stefano. **A vida na sociedade da vigilância: a privacidade hoje**. Org. Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

SOUZA, Eduardo Nunes de. **Situações jurídicas subjetivas: aspectos controversos**. Civilística.com. Rio de Janeiro, n. 1, 2015. Disponível em: <<http://civilistica.com/situacoes-juridicas-subjetivas-aspectos-controversos/>>. Acesso em: 28 mai.2016.