

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

EDNA RAQUEL RODRIGUES SANTOS HOGEMANN

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

EDINILSON DONISETE MACHADO

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. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Edna Raquel Rodrigues S. Hogemann; Luciana Aboim M. Gonçalves da Silva; Edinilson Donisete Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-620-8

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

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O XXVII Encontro Nacional do CONPEDI – SALVADOR, ocorreu em parceria com a Universidade Federal da Bahia, tendo como temática central “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”. Essa temática estimulou a excelência das discussões, desde a abertura do evento, com desdobramentos ao decorrer da apresentação dos trabalhos e da realização das diversas plenárias, que versaram, entre outros, sobre a ideia do diálogo como modo de superação das desigualdades entre as diversas culturas, como um processo aberto de argumentação fundamentado na ética e no respeito à diferença, que permita aos novos direitos e novos paradigmas éticos sua incorporação no seio de cada cultura.

As novas relações laborais, no marco de uma sociedade demarcada pela precarização das relações sociais e dos direitos e garantias fundamentais mereceu destaque no Grupo de Trabalho “EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I”, na medida em que inequivocamente são questões que envolvem o cenário atual das relações intersubjetivas de classe, mas também se acercam do princípio da dignidade da pessoa humana e da plenitude da cidadania, numa visão macro, importando uma análise do presente, mas visando projeções quanto ao futuro da relação capital versus trabalho.

Sob a coordenação da Profa. Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro e Universidade Estácio de Sá, da Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, da Universidade Federal de Sergipe e do Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado, do Centro Universitário Eurípedes de Marília - UNIVEM e Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP, o GT “EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I” contribuiu, com exposições orais e debates que se notabilizaram não somente pela atualidade, mas também pela profundidade e riqueza dos assuntos abordados pelos expositores.

Eis uma apartada síntese dos trabalhos apresentados:

A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS, da autoria de Celso Luis Salgado Ferreira, abordou a dimensão protetiva dos direitos fundamentais, direcionada a trabalhadores em posição de vulnerabilidade.

Alan Martinez Kozyreff apresentou o artigo intitulado A INTERVENÇÃO ESTATAL COMO PRESSUPOSTO NECESSÁRIO PARA A EFETIVAÇÃO E A MANUTENÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS versando sobre a transição do modelo de Estado Liberal para o Estado Intervencionista-social, mormente sobre o enfoque da Constituição do México, de 1917 e a de Weimar, de 1919 e suas repercussões na Constituição do Brasil, de 1934.

A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO COMO POLÍTICA DE COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO LABORAL foi apresentado por Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Christiane Rabelo Britto, cujo objetivo foi uma análise do tráfico de pessoas para fins de redução da pessoa a condição análoga à de escravo.

Sob o título de A REALIZAÇÃO DO DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL À SAÚDE E O LIBERALISMO DE PRINCÍPIOS o artigo da autoria de Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho, teve como propósito analisar a jusfundamentalidade do direito social à saúde no ordenamento jurídico brasileiro, defendendo a necessidade de sua realização plena.

Na sequência foi apresentado o artigo intitulado: AS CRIANÇAS BRASILEIRAS E O MUNDO DO TRABALHO: ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (PETI), dos autores: Ana Elizabeth Neirão Reymão e Alex Albuquerque Jorge Melem, que refletiu acerca do trabalho infantil no Brasil, discutindo esse problema social e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI).

Suzete Da Silva Reis apresentou o texto DA INSEGURANÇA JURÍDICA À PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO: OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, buscando analisar as principais alterações promovidas pela reforma trabalhista e seus impactos.

Os autores Karyna Batista Sposato e João Víctor Pinto Santana apresentaram o artigo intitulado: HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL GARANTISTA APLICADA AO

DIREITO DO TRABALHO DO APRENDIZ cuja temática almejou refletir acerca da possibilidade de aplicação de uma hermenêutica constitucional garantista nos contratos de aprendizagem.

IGUALDADE E PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO: A IDADE COMO FATOR DE TRATAMENTO DIFERENCIADO NOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICO-HOSPITALARES apresentado por Thiago Penido Martins e Virgínia Lara Bernardes Braz discutiu os reflexos e a legalidade dos reajustes contratuais em virtude do envelhecimento dos beneficiários e pelo aumento da sinistralidade.

A seguir, Marco Antônio César Villatore, em co-autoria com Lincoln Zub Dutra apresentaram o artigo intitulado: O "COMPLIANCE" NO ÂMBITO TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAÇÃO DA PRÁTICA DO "DUMPING" SOCIAL E CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO, buscando demonstrar a colaboração do "compliance" no âmbito trabalhista como forma de mitigação da prática lastimável do "dumping" social e, por conseguinte, como meio de se cogitar eficácia plena do direito fundamental ao trabalho.

O DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO: ANÁLISE DAS IMPLICAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI Nº 13.467/17), de Raphaela Magnino Rosa Portilho e Ricardo José Leite de Sousa, abordou o panorama teórico-conceitual sobre o princípio do não retrocesso social; análise do instituto do dano moral no Direito do Trabalho e das modificações implementadas pela Lei nº 13.467/2017.

O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO SOB A ÓTICA DA MODERNIDADE LÍQUIDA DE ZYGMUNT BAUMAN, da autoria de Rodrigo Goldschmidt e Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira, cuidou de analisar o direito fundamental ao trabalho digno sob a ótica da modernidade líquida de Zygmunt Bauman.

Na sequência, o texto de Lisiane da Silva Zuchetto e Paulo Roberto Ramos Alves apresentaram o texto QUESTÕES EMERGENTES ACERCA DA VIOLAÇÃO DOS DADOS PESSOAIS DECORRENTES DO ACESSO ÀS DECISÕES JUDICIAIS NO PROCESSO TRABALHISTA: ANÁLISE DE CASOS DE DESPEDIA DISCRIMINATÓRIA EM SEDE RECURSAL versando sobre princípios protetores de direitos fundamentais do trabalhador, do início ao fim da relação laboral, considerando a divulgação de decisões judiciais nos portais institucionais do Poder Judiciário Trabalhista, analisando também a intimidade do empregado quando esta é desafiada pelas novas tecnologias de informação e comunicação.

REGULAÇÃO PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO: A BUSCA PELA IGUALDADE MATERIAL NO ÂMBITO DAS EMPRESAS PRIVADAS COMO GARANTIA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO, de Danilo Henrique Nunes e Letícia de Oliveira Catani Ferreira, buscou realizar uma discussão a respeito da discriminação de minorias no mercado de trabalho, como negros, mulheres e cadeirantes, ressaltando as medidas reparativas.

Logo após o artigo intitulado: REMINISCÊNCIAS DO PASSADO: O TRABALHO EM SITUAÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO E A LUTA PELA LIBERDADE, da autoria de Antonio Pedro De Melo Netto e Mariana Loureiro Gama, analisou a questão do trabalho forçado no Brasil na atualidade.

Também o artigo com o título: TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: UMA NOVA ROUPAGEM PARA UM VELHO PROBLEMA, de Daniela Oliveira Gonçalves e Antônio Américo de Campos Júnior, tratou do tema do Trabalho Escravo Contemporâneo, buscando compreender as novas formas criadas com o objetivo de manter a exploração dos trabalhadores.

Por fim, a autora Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann apresentou o artigo intitulado: VIVENDO A CURTO PRAZO: A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL E A SUA RELAÇÃO COM CAPITALISMO FLEXÍVEL, no qual buscou demonstrar como essa mudança estrutural laboral atingirá a narrativa da vida das pessoas envolvidas, afetando características mais íntimas e pessoais da existência cotidiana. Ao analisar pontos fundamentais da reforma, a autora indicou assimetrias do capital/trabalho, além da problematidade da sua legitimidade, atentando à questão das disparidades que envolvem direitos fundamentais.

Encerrando os trabalhos, os organizadores e coordenadores do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I parabenizaram e agradeceram todos os autores dos trabalhos que fazem parte desta obra pelo precioso aporte científico de cada um, que certamente será uma leitura atraente e de grande utilidade à comunidade acadêmica.

Por fim, reforçamos nossa imensa satisfação em participar da apresentação desta obra e do CONPEDI, que se constitui, atualmente, do mais importante fórum de discussão e socialização da pesquisa em nível de Pós-Graduação em Direito, em nosso país.

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM / UENP

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – UFS

Profa. Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann - UNIRIO/UNESA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**QUESTÕES EMERGENTES ACERCA DA VIOLAÇÃO DOS DADOS PESSOAIS
DECORRENTES DO ACESSO ÀS DECISÕES JUDICIAIS NO PROCESSO
TRABALHISTA: ANÁLISE DE CASOS DE DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA EM
SEDE RECURSAL**

**EMERGING QUESTIONS ABOUT THE VIOLATION OF PERSONAL DATA
ARISING OUT OF ACCESS TO JUDICIAL DECISIONS IN THE LABOR
PROCESS: ANALYSIS OF CASES OF DISCRIMINATION DISMISSAL IN A
RESIDENTIAL HEADQUARTERS**

**Lisiane da silva zuchetto ¹
Paulo Roberto Ramos Alves ²**

Resumo

O estudo traz princípios protetores de direitos fundamentais do trabalhador, do início ao fim da relação laboral, considerando a divulgação de decisões judiciais nos portais institucionais do Poder Judiciário Trabalhista, analisando também a intimidade do empregado quando esta é desafiada pelas novas tecnologias de informação e comunicação. Constatou-se que nos casos em que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região disponibiliza o acesso de suas decisões na internet, atinge os direitos fundamentais do trabalhador pois qualquer pessoa pode tomar conhecimento desta decisão, obtendo dados pessoais do reclamante, como a orientação sexual.

Palavras-chave: Dados pessoais, Despedida discriminatória, Direitos fundamentais do empregado, Portais do trt, Violação

Abstract/Resumen/Résumé

The study provides principles that protect workers' fundamental rights, from the beginning to the end of the employment relationship, considering the disclosure of judicial decisions in the institutional portals of the Labor Judiciary, also analyzing employee intimacy when it is challenged by new information and communication technologies. It was found that in cases where the Regional Labor Court of the 4th Region makes access to its decisions available on the Internet, it affects the fundamental rights of the worker, since any person can take notice of this decision, obtaining personal data from the claimant, such as sexual orientation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Personal data, Discriminatory dismissal, Employee fundamental rights, Trt portals, Rape

¹ Mestranda no curso de Pós-Graduação pela Universidade de Passo Fundo - UPF. Bolsista Prosup/Capes. Assistente Editorial da Revista Justiça do Direito. Email: lisizuchetto@hotmail.com

² Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos com estágio Pós-Doutoral pela Universidade de Passo Fundo; Professor nas instituições UPF e Unoesc. E-mail: pauloalvess@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de informação e comunicação revela novos problemas jurídicos especialmente porque seu uso indiscriminado, sem as devidas cautelas ou limites pode gerar inúmeras violações de direitos constitucionalmente tutelados, tais como o direito à vida privada e à intimidade dos internautas, causando uma situação de exposição. Essa revelação por sua vez produz reflexos na vida do internauta, sendo esses os motivos que ensejam a presente pesquisa, cujo objetivo é realizar o estudo da problemática à luz dos direitos fundamentais, especificamente o direito à vida e à intimidade dos trabalhadores, especialmente quando estes se encontram vulneráveis ao deparar-se com seus dados expostos na *internet*, por conta do acesso livre aos julgamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Vive-se um período em que a utilização das tecnologias de informação e comunicação, notadamente a *internet*, contribui para a não preservação dos direitos fundamentais. É possível perceber tal situação quando o trabalhador protocola Ação Reclamatória Trabalhista e se depara com seus dados e informações pessoais facilmente encontrados na *internet*, por conta da divulgação do julgamento do processo. Como preservar esse direito fundamental do indivíduo frente a um recurso tão utilizado e facilitador presente no mundo todo, que é a *internet*?

Para desenvolver o presente estudo analisou-se os princípios norteadores da vida privada e intimidade, abordando o desafio enfrentado pela intimidade frente às novas tecnologias. Em seguida foram observados os princípios que norteiam o direito à intimidade e à vida privada no âmbito da relação trabalhista, especialmente a proteção relativa à intimidade do trabalhador em todo o período da relação laboral. Por fim averiguou-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, nos casos em que os reclamantes foram despedidos por conta de atos discriminatórios em razão de sua opção sexual. O ajuizamento da ação contribuiu para a exposição da intimidade e privacidade da parte, uma vez que o inteiro teor da decisão, sem nenhuma restrição à consulta por parte de terceiros, expõe os dados e informações pessoais da parte.

Para a presente pesquisa, utilizou-se como método de abordagem o dedutivo, pois o estudo do tema partiu de uma visão mais abrangente que considerou num primeiro momento a natureza dos direitos constitucionais violados para posteriormente enfrentar os casos de violação no âmbito da relação trabalhista. Posteriormente empregou-se o método monográfico, a partir do qual foi possível selecionar e analisar decisões judiciais publicadas nos portais do Poder Judiciário, as quais divulgam dados sensíveis dos empregados, em clara

ofensa aos direitos constitucionais como a intimidade e à vida privada. Delimitou-se o período de 2016 a 2017 para a pesquisa, centrando-se as análises nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

1 TRATAMENTO JURÍDICO DE DADOS PESSOAIS: os direitos fundamentais desafiados pelas novas tecnologias

Os direitos fundamentais, decorrentes da Constituição da República Federativa do Brasil, são considerados instrumentos de defesa da liberdade individual, conforme ensina Ingo Wolfgang Sarlet (2001, p. 66-77), o qual refere que o sistema brasileiro de direitos fundamentais é “[...] um sistema aberto e flexível, receptivo a novos conteúdos e desenvolvimentos, integrado ao restante da ordem constitucional [...]”.

Os direitos fundamentais, no entendimento de José Joaquim Gomes Canotilho, (2002, p. 407-409) possuem diversas funções, em especial dos direitos, liberdades e garantias da pessoa humana, bem como sua dignidade em relação aos poderes do Estado, também a função de prestação social, de não discriminação e de proteção perante terceiros, a qual impõe um dever de assistência por parte do Estado, protegendo o particular possuidor de tais direitos em relação a terceiros. Na definição de Canotilho (2002, p. 409)

[...] o Estado tem o dever de proteger o direito à vida perante eventuais agressões de outros indivíduos [...] O mesmo acontece com numerosos direitos como o direito de inviolabilidade de domicílio, o direito de proteção de dados informáticos, o direito de associação.

O direito à vida é tratado como direito fundamental por Sampaio (1998, p. 34) pela importância do indivíduo em possuir uma independência perante o Estado, ensejando a autonomia de tomada de decisões acerca de assuntos íntimos. Trata-se de um direito exclusivo da pessoa e como consequência desse direito, entende o referido autor que os princípios da inviolabilidade da pessoa, inviolabilidade da casa e ainda, o princípio da inviolabilidade das correspondências, complementam esse direito. Aponta José Afonso da Silva (2014, p. 200) que a “[...] vida é intimidade conosco mesmo, saber-se e dar-se conta de si mesmo, um assistir a si mesmo e um tomar posição de si mesmo.”.

Seguindo a análise dos direitos fundamentais é possível perceber que esses norteiam o direito a intimidade e a vida privada. O termo direito à privacidade, entendendo Silva (2014, p. 208) que deve ser utilizado em um sentido amplo por abranger os direitos invioláveis previstos no inciso X, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Conceituando privacidade, menciona-se o entendimento de J. Matos Pereira (1980, p. 15), definindo como

[...] o conjunto de informação acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito.

Contudo, nota-se que a privacidade abarca um âmbito de direito muito amplo, abrangendo a vida nas relações familiares, afetivas, hábitos, pensamentos, segredos, imagem, dentre outros elementos pessoais de cada indivíduo.

Amplia-se o entendimento quando se trata da intimidade pois nesse caso deve-se considerar a escolha que se adota para a vida em sociedade, a postura do indivíduo e outros fatores externos. Alguns autores apresentam posicionamento mais limitado, conforme José Afonso da Silva (2014, p. 209) ao apontar que o direito à intimidade “Abrange, nesse sentido mais restrito, a inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência, o segredo profissional.”. Para Marcelo Cardoso Pereira (2005, p. 140), um conceito de direito à intimidade seria

[...] o direito das pessoas de defender e preservar um âmbito íntimo, variável segundo o momento histórico imperante, no qual estas possam desenvolver sua personalidade, bem como o poder de controlar suas informações pessoais, as quais, ainda que não formem parte da vida privada das mesmas, possam revelar aspectos de sua personalidade.

Ainda, Sampaio (1988, p. 267) distingue como elementos do direito à liberdade da intimidade e da vida privada como “[...] uma liberdade de não-intromissão e de autonomia; concernente a aspectos da intimidade e da vida privada.”, entendendo que, o direito de liberdade e vida privada envolve diversos âmbitos da vida, tais como “direito ao respeito da correspondência, direito ao respeito do domicílio, proteção de dados pessoais, liberdade sexual, identidade sexual liberdade da vida familiar.”. (SAMPAIO, 1988, p. 122). Aqui, é possível perceber a importância do respeito ao direito de escolha pela relação entre os dois sexos, por ser essa uma liberdade da vida privada.

Em relação ao artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil cabe mencionar o entendimento de José Afonso da Silva (2014, p. 199-208) o qual refere que

Vida, no texto constitucional (art. 5º, *caput*), não será considerada apenas no seu sentido biológico de incessante autoatividade funcional, peculiar à matéria orgânica, mas na sua acepção biográfica mais compreensiva. Sua riqueza significativa é de difícil apreensão porque é algo dinâmico, que se transforma incessantemente sem

perder sua própria identidade.[...] A Constituição declara invioláveis a *intimidade*, a *vida privada*, a *honra* e a *imagem das pessoas* (art. 5º, X). Portanto, erigiu, expressamente, esses valores humanos à condição de direito individual, mas não o fez constar do *caput* do artigo. Por isso, estamos considerando-o um direito conexo ao da vida. Assim, ele figura no *caput* como reflexo ou manifestação deste.

Nesse sentido, define-se intimidade como sendo uma particularidade interior da pessoa, o que diz respeito ao seu íntimo onde ninguém pode alcançar, como seus pensamentos, emoções, ideias, seu corpo e sua casa. Logo, somente a pessoa por meio de seu comportamento poderá determinar a amplitude de sua intimidade.

Já em relação a privacidade, Pierre Kayser (1984, p. 10-12) ensina que tal direito refere-se ao segredo da vida privada quando há divulgação, ou seja, quando se leva ao conhecimento do público ou à um número indeterminado de pessoas, informações da vida pessoal do indivíduo ou ainda, quando se investiga acerca da vida pessoal e familiar da pessoa, sem o seu consentimento e sem causa legal que justifique tal conduta.

Contudo, após a evolução dos fatores culturais e sociais, os quais contribuíram para a modificação da conceituação dos referidos princípios em análise, há que considerar as modificações que atingem esse novo cenário, e que mais uma vez, contribuem para uma nova transformação. Nesse sentido, nota-se em tempos atuais um novo espaço de comunicação e interação, onde usuários emitem livremente suas opiniões e informações sendo receptores e emissores ao mesmo tempo. Esse ambiente possui um grande número de usuários, gerando efeitos em diversos campos como, o social, cultural, político, econômico, trabalhista, dentre outros.

Denomina-se de ciberespaço¹, implantado pelas novas tecnologias informacionais marcando uma nova era chamada de “sociedade em rede”², a qual traz consigo diversos avanços e facilidades, contudo, esse espaço também apresenta problemáticas e situações que devem ser enfrentadas pelo mundo moderno, especialmente o mundo jurídico. Nesse cenário a informação encontrou uma ferramenta eficaz para ser utilizada e posta de maneira ágil, sem exclusão ou impedimentos que barrem sua utilização, bastando ter acesso a *internet*. No

¹ LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Tradução: Carlos Irineu da Costa. São Paulo, Editora 34, 1999, p. 92. “o espaço de comunicação aberto pela interconexão mundial dos computadores e das memórias dos computadores”.

² CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2005. “O novo sistema de comunicação transforma radicalmente o espaço e o tempo, as dimensões fundamentais da vida humana. Localidades ficam despojadas de seu sentido cultural, histórico e geográfico e reintegram-se em redes funcionais ou em colagens de imagens, ocasionando um espaço de luxos que substitui o espaço de lugares. O tempo é apagado no novo sistema de comunicação já que passado, presente e futuro podem ser programados para interagir entre si na mesma mensagem. O espaço de fluxos e o tempo intemporal são as bases principais de uma nova cultura, que transcende e inclui a diversidade dos sistemas de representação historicamente transmitidos: a cultura da virtualidade real, onde o faz-de-conta vai se tornando realidade.” (p.398).

entanto o conteúdo dessas informações divulgadas pode ser de cunho íntimo e privado, o que acaba por ferir direitos pessoais.

Em tempos hodiernos enfrenta-se momentos sociais em que a informação publicada pelas novas tecnologias está ocorrendo de maneira desmedida e descontrolada. O indivíduo não possui mais o autocontrole de sua vida íntima quando está inserido no mundo das tecnologias de informação, o qual leva em conta a sociabilidade humana bem como o desenvolvimento tecnológico das comunicações, proporcionando uma forma de divulgação de notícias, informações e conhecimentos de forma ampla e veloz.

Ocorre que, quando tais informações difundidas se referem aos dados pessoais como informações da vida do indivíduo, por meio de dados informáticos e telemáticos, acabam ferindo o direito à intimidade e à vida privada, logo, pode-se perceber que o avanço tecnológico pode contribuir de forma negativa para uma situação de vulnerabilidade aos direitos fundamentais. Quando se fala em intimidade e privacidade deve-se considerar os dados sensíveis como íntimos e privados do indivíduo. Esses dados tratam de informações pessoais e devem ser protegidos, pois ensina Sonia Aguiar do Amaral Vieira (2002, p. 89) que

[...] se revelados, vulneram o direito à intimidade. Dentre eles, destacamos a preferência sexual de uma pessoa, a religião que professa, suas idéias sócio-políticas, sua situação econômica pessoal, raça, a senha do e-mail e o número do telefone.

Para que os dados sensíveis sejam divulgados, é necessário haver o consentimento da pessoa, considerando tratar-se de informações que se não forem reveladas não atingem terceiros, no entanto, se divulgadas sem o consentimento do titular podem lhe causar sérios prejuízos. Um conceito de dados pessoais contemplado no artigo 14 do Decreto nº 8.771/2016, o qual regulamentou a Lei Federal conhecida como Marco Civil da Internet (12.965/2014), considera “I - dado pessoal - dado relacionado à pessoa natural identificada ou identificável, inclusive números identificativos, dados locacionais ou identificadores eletrônicos, quando estes estiverem relacionados a uma pessoa.”.

Ao analisar o direito à intimidade em casos de divulgação de informações pessoais, frente ao tratamento informático e telemático, conclui Marcelo Cardoso Pereira (2005, p. 145-146) que tal direito enfrenta uma situação de instabilidade, entendendo que a problemática refere-se no que diz respeito ao destino e utilização dos dados pessoais. É necessário que a pessoa possa ter o controle e a decisão sobre a divulgação de suas informações pessoais,

sendo esse o problema central da proteção da intimidade, frente às novas tecnologias, que dificulta o resguardo de informações pessoais, como destaca Pérez Luño (2005, p. 363):

Las sociedades actuales precisam de un equilibrio entre el flujo de informaciones, que es condición indispensable de una sociedad democrática y exigencia para La actuación eficaz de los poderes públicos, con La garantía de La privacidad de los ciudadanos.

Portanto, deve haver um limite na divulgação dessas informações, pois as novas tecnologias apresentam um desenvolvimento que está modificando o cenário social bem como o jurídico.

Com a evolução social alguns conceitos sofreram modificações necessárias para adaptação dessa nova sociedade, dessa forma é possível considerar a hipótese de readequação do conceito de direito à intimidade e privacidade em relação a esse novo contexto social, uma vez que em decorrência do avanço das novas tecnologias pode haver uma transformação social em sentido negativo, ou seja, o exercício dos direitos fundamentais pode ser ferido.

Nesse sentido a doutrina jurídica vem desenhando uma nova forma de visualizar a proteção ao direito à intimidade, referindo Marcelo Cardoso Pereira (2005, p. 148) que

Para uma parte da doutrina jurídica, não há necessidade de criação de um novo direito para a proteção da intimidade e, em especial, para a proteção dos dados pessoais, ante o uso das novas tecnologias, tendo em vista que o bem jurídico protegido segue sendo o mesmo, qual seja, a intimidade.

Em sentido contrário há uma segunda posição doutrinária que entende que deve ser criado um novo direito para proteção dos dados pessoais relacionado ao uso das novas tecnologias, devendo este ser tratado como direito fundamental. O posicionamento de Pereira (2005, p. 151) é de que

[...] no caso do direito específico para a proteção de dados e informações ante as novas tecnologias, este possui um âmbito de atuação distinto, tendo em vista que o que é tutelado através dele não são somente os dados íntimos da pessoa, e sim, aspectos outros que, ainda que isoladamente considerados, não revelem a sua faceta íntima, e uma vez tratados por meios informáticos e/ou telemáticos, podem possibilitar a elaboração de verdadeiros perfis pessoais.

Pereira (2005, p. 150) menciona que a lei como instrumento de proteção deve evoluir na mesma frequência que evoluem as formas e meios de intervenções na vida privada e intimidade, mesmo que para tanto tenha que ser provocado um novo direito. Considera que o direito à intimidade protege a esfera privada do indivíduo, podendo excluir terceiros e dispor

do controle dos dados pessoais, contudo havendo uma necessidade de complementação no âmbito virtual.

É preciso pensar com cuidado essa proteção, especialmente quando um trabalhador ajuíza uma reclamatória trabalhista e informa no processo suas mais íntimas necessidades, como doenças, transtornos, necessidades, opção sexual. Mesmo que essas questões não sejam objeto da ação, por vezes elas são discutidas no processo e são divulgadas na rede mundial de computadores, posteriormente, quando da publicação da decisão no portal do respectivo tribunal, pois o Estado como órgão que irá intervir no processo tem a posse de todas as informações, íntimas e privadas, relatadas pela parte no processo. Em relação ao tema entende Sônia Aguiar do Amaral Vieira (2002, p. 63-64)

A previsão constitucional brasileira, portanto, no que diz respeito à inviolabilidade da vida privada e da intimidade, não trata especificamente da vulneração daqueles direitos quando ocorrem, pela utilização de meios eletrônicos em computadores e, mais especificamente, na Internet, a mais poderosa rede de comunicação eletrônica. Vivemos a era da informação, alçada em sistemas digitais que utilizam a mais moderna tecnologia. Mas para desfrutarmos das vantagens, amargamos a certeza de que, cada vez mais, sofreremos violações à nossa privacidade, que culminam, não raro, na prática de atos ilícitos, de difícil ou até impossível reparação.

Cabe fortalecer o entendimento de que as garantias constitucionais, sobretudo o uso de informações pessoais, devem ser controladas por seus respectivos signatários, pois é possível perceber um descontrole no que refere-se a restrição no “mundo” digital, onde a tecnologia contribui para que os dados pessoais estejam cada vez mais vulneráveis, necessitando de maior proteção, notadamente quando inseridos no contexto do ciberespaço. Diante da análise da importância dos preceitos fundamentais no âmbito do espaço virtual, no tópico seguinte serão analisados os direitos fundamentais no contexto da relação empregatícia.

2 PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DA INTIMIDADE E VIDA PRIVADA DO EMPREGADO

Na relação laboral o empregado é parte hipossuficiente por esse motivo justifica-se maior cuidado com as garantias legais protetivas como a proteção à sua intimidade e vida privada. No contrato entabulado entre as partes os direitos fundamentais do trabalhador devem perdurar em toda a relação, entendendo Plá Rodriguez (1982, p. 155) que algumas condutas são proibidas para preservação de direitos, tais como “[...] não se lhe devem fazer

perguntas ou investigações, nem obrigá-lo a preencher formulários sobre seu comportamento familiar ou sua conduta privada.”.

Tampouco se deve exigir do candidato informações como religião, partido político ou opção sexual, considerando que a exigência de resposta representaria um dano ao direito de privacidade (ARAÚJO, 1996). Assim, desde o início da relação laboral, considerando já a fase de tratativas de acordo, os referidos direitos devem ser resguardados, o que habitualmente ocorre com a aplicação e observação dos princípios.

Na formação do contrato às negociações preliminares ocorrem em razão de diversas formas, a depender da área de atuação à vaga ofertada, se há ou não particularidades ou exigências. Passada a fase pré-contratual, as partes ajustam a forma de trabalho em contrato sinalagmático, no qual constarão as declarações de vontade das partes e as obrigações que serão contrárias e equivalentes, conforme ensina Araújo (1996, p. 238). Nessa relação contratual, o trabalhador será a parte subordinada da relação, ao passo que o empregador, terá o poder diretivo, o que lhe permite controlar e fiscalizar o seu funcionário.

Contudo, o empregador possui limites para exercer seu poder diretivo, pois o trabalhador antes de ser considerado como tal é pessoa sujeito de direitos e obrigações (LEWICKI, 2003). Esses limites podem referir-se aos instrumentos de fiscalização que poderão ser utilizados pelo empregador, lugares permitidos para tal fiscalização, monitoração de *emails*, ou seja, devem ser especificadas as atividades de poder diretivo e fiscalizatório.

Assim, ao exercer o poder diretivo o empregador tem o poder de controle e fiscalização do trabalhador, podendo monitorá-lo através de câmeras de vigilância, revisão de seus pertences, como bolsas e mochilas, fiscalização do *email*, dentre outras formas. Em relação à monitoração do *email* do trabalhador, essa só pode ocorrer no *email* profissional do empregado, devendo este ser informado que deverá utilizá-lo somente para fins profissionais, bem como aceitar de forma expressa essa condição, do contrário considera-se violação dos dados e correspondências. (BACELLAR, 2003).

Nota-se que o impacto das novas tecnologias alcançou o âmbito do trabalho, ampliando a capacidade do empregador controlar o trabalhador, aumentando a possibilidade de invasão a sua privacidade.

No que se refere aos princípios que se aplicam ao âmbito justrabalhista, tem-se dois tipos, sendo os princípios gerais de direito, presentes em todo o segmento da ordem jurídica, aplicáveis, portanto, no âmbito do direito do trabalho, bem como, os princípios específicos da área trabalhista. Estes visam equilibrar a relação laboral considerando que o trabalhador figura em um patamar desigual necessitando de um direito protetivo, como já mencionado.

Inicialmente analisa-se o princípio da proteção, o qual busca resguardar e favorecer o trabalhador evitando assim o desequilíbrio social entre as partes. Empregado e empregador figuram em patamares socioeconômicos diversos, com poderes distintos, portanto, necessário evitar ou diminuir as desigualdades sociais e reais previstas na relação jurídica, protegendo limites mínimos de direitos protetivos ao trabalhador e obrigações ao empregador (ARAÚJO, 1996).

Como nem sempre o que está previsto no contrato se reflete na realidade de sua execução, faz-se necessário observar o princípio da primazia da realidade, o qual contempla situações em que haja caso de divergência entre a prática e o constante em documentos e acordos, prevendo que nesses casos de divergência deve prevalecer o ocorrido no âmbito dos fatos, conforme entende Plá Rodriguez (2002, p. 339), ao mencionar que

[...] em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.

Nota-se que em havendo divergência no que ocorre na prática e o que está previsto no contrato, prevalece o que decorre da realidade, justificando essa regra o fato de que o contrato laboral perpassa por diversas transformações ao longo da relação o que torna tal preceito de suma importância na relação juslaboral. Muitas vezes algumas modificações são necessárias para o bom desempenho da função, para resguardar direitos ou obrigações do trabalhador, ou ainda, para o crescimento da empresa. Quanto ao conteúdo e transformações que o contrato de trabalho pode apresentar, entende Araújo (1996, p. 89) que

Por ser um contrato de trato sucessivo, é certo que o contrato de emprego vai adquirindo muitas características no decorrer do tempo. A realidade, portanto, tem uma força muito grande e, como foi visto, pode ocasionar especificações e modificações nas cláusulas existenciais do contrato.

Em prosseguimento aborda-se o princípio da razoabilidade, ensinando Plá Rodriguez (2002, p. 393) que tal regra “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão.”. Assim, nas relações de trabalho todas as partes que possam, de alguma forma serem envolvidas, devem administrar os problemas ou conflitos da relação de forma razoável, o que deve ser aplicado no caso de colisão de direitos fundamentais entre empregado e empregador.

Referente ao princípio da igualdade atenta Araújo (1996, p. 87) para a proibição da discriminação das relações sociais, impedimento trazido pela Organização das Nações Unidas

(ONU) que contempla “a proibição de discriminação por motivo de sexo, cor, idade, religião, opinião, nascimento ou qualquer outra condição social.”. As referidas garantias sociais devem estar presentes na relação de trabalho, para que jamais seja permitido que uma decisão pessoal e íntima do trabalhador influencie na sua dimensão profissional.

Assim, necessitando o trabalhador de tratamento especial, como em casos de gestantes, pessoas deficientes ou nos casos em que mulheres necessitam carregar peso, cuja carga deve ser mais leve em relação aos homens, estes trabalhadores devem ser tratados de forma individual, atendendo as suas peculiaridades. Ademais, o empregador não pode fazer comparações entre seus funcionários em razão dessas diferenças, de forma que um não seja colocado em situação de discriminação em relação ao outro. Nesse sentido, o princípio da não-discriminação merece destaque, pois deve ser observado juntamente com o princípio da igualdade, considerando ser consequência deste (ARAÚJO, 1996).

Uma prática utilizada pelo empregador que invade a intimidade do trabalhador e está intimamente ligada ao princípio da não-discriminação é a exigência de apresentação de certidão de negativa da Justiça do Trabalho. Tal conduta permite ao empregador que se utilize de forma prejudicial e preconceituosa das informações do empregado, o que além de violar seus direitos fundamentais, ainda descumpra a confiança exigida pelo princípio da boa-fé (ILHA, 2004).

Portanto, as interferências do superior nas condutas pessoais de seu empregado devem ser admitidas apenas nos casos em que exijam ajustes necessários para a relação pactuada ou à atividade profissional, como nos fatos em que a atividade desenvolvida exige discrição do obreiro a fim de preservar a empresa ou sua profissão, proibindo o empregado de expor em redes sociais a empresa, como exemplo, postar fotos do local de trabalho ou dados que indiquem estar relacionado com a profissão, quando essas informações devem ser mantidas em sigilo.

Cabe ao empregador atentar às condutas e perfil profissional do trabalhador, independente de suas escolhas íntimas ou posições pessoais que não afetem o trabalho desenvolvido. Nesse sentido, Plá Rodriguez (2002, p. 404) sustenta que “As faculdades patronais não são concedidas para a arbitrariedade nem para que se cometam injustiças ou discriminações pessoais.”. A discriminação pela opção sexual é outro enfoque apresentado por Araújo (1996, p. 245), ao relatar que

[...] a discriminação sexual está presente no cotidiano das propostas de emprego. Sob o disfarce de *boa aparência* estão escondidos propósitos discriminatórios, tanto para homens quanto para mulheres. [...] Detestável é, entretanto, quando sob a

exigência da *boa aparência* estão intenções e comportamentos deploráveis, como assédio sexual e machismo.

Por fim, analisou-se o princípio da boa-fé, que é um princípio geral do direito, atuando somente onde o princípio especial não alcança. O referido princípio abrange a obrigação bilateral de cumprimento do contrato, em que se espera uma conduta de lealdade e confiança, perdurando por toda a relação do contrato, das tratativas ao término, exigindo ainda o cumprimento concreto do contrato por ambas as partes (ARAÚJO, 1996).

Tem-se na celebração do contrato ou fase antecedente a observação do princípio da boa-fé, com intuito de fazer valer as obrigações para ambas às partes de forma equivalente, conforme entendimento de Araújo (1996, p. 240)

A boa-fé opera com intensidade no sentido de coibir a fraude à legislação trabalhista. Exigem-se das partes a conduta leal e a confiança recíproca no sentido da realização do contrato de emprego. Tutela-se a confiança recíproca, respeitando-se a materialidade subjacente da prestação analisada.

Na fase de contratação ou na fase de recrutamento de candidatos para vaga de trabalho, o empregador utiliza-se de ampla forma de “investigação” da vida do futuro trabalhador, fazendo uso de testes e entrevistas que exigem que o candidato informe dados pessoais. Tal conduta não é proibida, desde que o empregador observe sempre o princípio da boa-fé em sua atuação. Um exemplo claro que ocorre no momento da entrevista é a solicitação aos candidatos do preenchimento de ficha cadastral, onde devem disponibilizar seus dados pessoais, dentre outras informações (ARAÚJO, 1996).

Contudo, o sigilo deve ser preservado na relação contratual, o qual é exigido de ambas às partes a fim de proteger a vida privada do trabalhador ou até mesmo informações sigilosas da empresa preservando assim a confiança, essência da boa-fé (ARAÚJO, 1996). O trabalhador está amparado ainda pelo direito à não-informação, que prevê limites decorrentes também do princípio da boa-fé, sendo um desses limites o direito a calar-se diante de questionamentos invasivos (ARAÚJO, 1996).

Nota-se que as ações do empregado que ocorrem longe do ambiente de trabalho, como crenças religiosas, atividade política, opção sexual, fogem do controle patronal, se essas não refletirem prejudicialmente na atividade laboral (LEWICKI, 2003). O trabalho desenvolvido pelo profissional pode ser comandado pelo empregador, mas sua vida íntima e privada não, pois o trabalhador não abandona sua personalidade e seus direitos advindos dela enquanto sujeito laboral.

Dessa forma, necessária é a incidência dos dispositivos legais e dos princípios constitucionais na relação trabalhista, para possível ampliação e proteção do trabalhador. Embora os princípios não tenham o condão de apresentar soluções satisfatórias para todos os conflitos eles impõem regras de conduta entre as partes, como a boa-fé objetiva bem como limites à relação laboral, o que amplia a proteção e o equilíbrio do vínculo. Por fim, após observar a importância dos princípios que protegem o trabalhador, bem como os deveres e obrigações do empregador no vínculo laboral, cabe a análise da postura do Poder Judiciário nas ações trabalhistas no que refere-se aos princípios acima mencionados.

3 A EXPOSIÇÃO DA INTIMIDADE DO EMPREGADO EM PROCESSOS JUDICIAIS: CASOS DE DESPEDIDAS DISCRIMINATÓRIAS

Percebeu-se até o presente momento que o empregador, por meio de seu poder diretivo, não pode intervir na vida íntima do trabalhador, o qual por sua vez tem pleno direito de decidir por suas escolhas pessoais de modo que essas não interfiram em sua vida profissional. Nesse sentido, sua opção política, religiosa, orientação sexual, dentre outras preferências, não pode influenciar em sua vida profissional, prejudicando-o. Contudo, a distinção por parte dos empregadores em relação à orientação sexual dos trabalhadores vem crescendo, levando à casos de despedida discriminatória.

O trabalhador homossexual sofre o preconceito quando é despedido em razão de sua orientação sexual e na tentativa de ver seus direitos assegurados, ao ajuizar reclamatória trabalhista se depara com outros direitos violados, sua intimidade, mas agora em decorrência do processo.

A fase de recurso no processo de reclamatória trabalhista é notoriamente divulgada pelo site do Tribunal Regional do Trabalho, bastando efetuar a procura pelo número do processo ou por palavra-chave. Com a busca, obtêm-se informações como o nome completo da parte reclamante, os motivos que levaram ao ajuizamento da ação, no caso à orientação sexual do reclamante a qual ensejou a despedida discriminatória, dentre diversos outros dados íntimos.

Conforme imposição constitucional é admissível a publicidade dos atos judiciais, com exceção daqueles que tramitam em segredo de justiça, leitura extraída do artigo 5º, inciso LX, da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual menciona que “a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem”, bem como do artigo 93, inciso IX, prevendo que

todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação

Nesse viés, analisou-se a Resolução nº 121/2010 do Conselho Nacional de Justiça, a qual trata acerca da divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores, dentre outros. A referida Resolução em seu artigo 2º, assegura que qualquer pessoa pode ter acesso aos dados básicos dos processos, sendo esses, o “número, classe e assuntos do processo; nome das partes e de seus advogados; movimentação processual; inteiro teor das decisões, sentenças, votos e acórdãos.”.

No entanto, tratando-se de Justiça do Trabalho há exceções, trazida pelo artigo 4º da Resolução, em que serão permitidas apenas consultas em relação ao número atual ou anteriores, inclusive em outro juízo ou instância, nomes dos advogados bem como registro junto à Ordem dos Advogados do Brasil, alteração introduzida pela Resolução 143/2011. Portanto, não é permitida a consulta pública pelo nome da parte reclamante.

É possível perceber uma cautela em relação a intimidade do trabalhador quando se trata de seus dados, no caso o nome do reclamante, no entanto, ocorre que a referida Resolução não tem o condão de impedir que dados e informações pessoais da parte reclamante sejam divulgados. Muito embora a consulta pelo nome do reclamante seja proibida isso não impede que se tenha o acesso a quaisquer que sejam esses dados, sobretudo ao nome do reclamante, o que pode ser constatado quando qualquer pessoa interessada em efetuar pesquisa junto ao *site* do Tribunal Regional do Trabalho, ou até mesmo em sites como Jus Brasil³, efetua a busca por palavras-chave e obtém acesso à íntegra do julgamento, o que será visto adiante.

Dessa forma, com a busca nos canais de informação é possível encontrar o julgamento em sede de Recurso o qual traz a narrativa do caso, relata as particularidades sofridas pelo empregador que levaram ao ajuizamento da ação, como preconceitos, violação de privacidade, se sofre de algum tipo de doença contagiosa, mental, ou seja, toda a exposição vivenciada e sofrida pelo trabalhador é descrita nesse recurso, juntamente com uma série de outras informações processuais como depoimento das partes e do reclamante.

³ Comunidade jurídica que proporciona o acesso a uma vasta busca na *internet* referente a informações do âmbito jurídico, tais como jurisprudências, legislação, notícias jurídicas, artigos, compartilhada a qualquer pessoa interessada pelo endereço eletrônico www.jusbrasil.com.br.

Deste modo, após o trabalhador ter enfrentado uma exposição de sua intimidade em seu espaço de trabalho em razão do preconceito, o que o levou ao ajuizamento da ação, agora em sede processual novamente ele vê sua intimidade sendo exposta, no entanto com proporções maiores, pois ultrapassam os muros do seu local de trabalho e adentram o campo do ciberespaço, ou seja, a rede de virtual, possibilitando o acesso à qualquer pessoa.

Percebeu-se, portanto, que embora haja uma restrição à consulta pelo nome do reclamante esse controle não impede que os dados e informações do reclamante sejam acessados, violando com isso sua intimidade e vida privada, causando novo sofrimento, constrangimento e dano ao trabalhador, o que por sua vez enseja dano moral. Nesse sentido, entende-se que o Estado ao permitir ou não vetar o acesso e consulta aos julgados, está violando o princípio da intimidade e vida privada do reclamante, o que irá ensejar dano moral, assegurado pelo inciso x, do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.

No que se refere ao dano moral, entende Vólia Bomfim Cassar, (2010, p. 192) que “é o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito [...]”. Contudo, estando o Estado de posse de tais informações, questiona-se uma solução para o caso, no que refere-se à divulgação ou possibilidade de acesso a terceiros de tais informações, a fim de que esses direitos fundamentais do trabalhador/reclamante, não sejam alcançados.

As novas tecnologias que estão cada vez mais sendo utilizadas pelo Poder Judiciário, o que é notado com a implementação do processo eletrônico e as audiências realizadas por videoconferência, trazem consigo uma ferramenta que é a publicidade dos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário, em específico o Tribunal Regional do Trabalho, o que ocorre no momento em que esse Tribunal disponibiliza suas decisões através dos meios informáticos e telemáticos.

Esse auxílio da *internet* como meio para divulgar as decisões mostra-se eficaz, contudo essa publicação pode proporcionar divulgação desmedida de informações pessoais da parte reclamante. Para comprovar a questão observou-se julgados do Tribunal Regional da 4ª Região, no período do ano de 2016 a 2017. Mesmo sem nenhuma informação do processo, como nome da parte, número do processo ou número de inscrição do advogado na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), apenas com palavras-chave como despedida discriminatória do empregado; relacionamento homossexual; opção sexual, é possível ter acesso a informações pessoais da parte.

Com essa estratégia buscou-se casos em que os reclamantes foram despedidos em decorrência de atos discriminatórios em razão de sua orientação sexual. Obtiveram-se quatro

decisões, contudo, serão citadas apenas duas cujos temas centrais de discussão serão expostos, muito embora o número de casos seja escasso, sua publicação no portal institucional já evidencia que a exposição do obreiro pode ocorrer e que o tema merece atenção e cuidado.

Ainda, válido constar que, muito embora a pesquisa se ateve a busca por casos de despedida discriminatória em relação à orientação sexual, tendo sido citados na pesquisa apenas casos com julgamentos procedentes, cabe mencionar que os casos em que foram indeferidos os pedidos de dano moral, superam consideravelmente as ações julgadas procedentes, mas o que se deseja demonstrar é que nesses casos de indeferimento os dados pessoais do ofendido também estão expostos na rede da mesma maneira.

Inicia-se a análise de casos com o Recurso Ordinário nº 0000394-71.2014.5.04.0101, onde a decisão teve como relatora a Desembargadora Maria Helena Lisot⁴, neste caso a reclamante informou a gerente geral de sua agência da lavratura de escritura pública de declaração de união estável com sua companheira, questionando seus direitos daí decorrentes. O fato foi levado ao conhecimento da diretora regional a qual determinou sua dispensa, referindo não poder revelar o motivo. A trabalhadora entendeu que a despedida foi em razão da união com pessoa do mesmo sexo.

Em decorrência da despedida a trabalhadora ajuizou reclamatória trabalhista, requerendo dentre diversos pedidos a reparação por dano moral experimentado. Em sede de primeiro grau a reclamante teve seu pedido indeferido, tendo sido reformado no segundo grau, uma vez que com o depoimento testemunhal comprovou-se que a despedida foi em razão da opção sexual da funcionária, logo, ato discriminatório. É o que se extrai da transcrição abaixo:

A testemunha Giani afirmou que: soube através de uma amiga que a reclamante foi dispensada após a comunicação de uma união estável com pessoa do mesmo sexo; que essa amiga era uma ex-funcionária da agência Prime; que essa ex-funcionária (amiga) já saiu do banco; que a essa funcionária saiu do banco antes da escritura de união estável da reclamante; (fl. 511, sublinhei) [...]Por fim, destaco que a escritura de união estável firmada pela autora e sua companheira data de 20-03-2014, uma quinta-feira (fls. 17-17v), ao passo que a autora foi afastada de suas funções em 25-03-2014, terça-feira, após 18 anos completos de trabalho (fl. 357), o que confere extrema verossimilhança ao relato da inicial, pois a decisão de dispensar a autora foi tomada quase imediatamente após a existência de declaração de união estável homoafetiva ter sido levada ao conhecimento da diretoria regional do reclamado. A tudo isso, soma-se o relato da testemunha Giani, no sentido de que soube através de uma ex-colega de agência que a despedida da autora teve caráter discriminatório, o que não foi refutado pelas demais testemunhas. Por demasia, registro que o fato de a empregada em questão ter deixado a agência antes dos fatos narrados não impedem que a mesma tenha tido conhecimento dos mesmos. Portanto, tenho por devidamente demonstrado que a autora foi despedida por conta de sua orientação

⁴No que refere-se ao nome do reclamante, esse não será informado a fim de preservar a identidade de seus dados, evitando uma nova exposição do trabalhador.

sexual, o que configura ato discriminatório, sendo presumido o abalo moral sofrido pela reclamante, que foi afastada do emprego que ocupava há mais de 18 anos por motivo torpe, tudo ensejando a indenização pleiteada. (BRASIL, 2016, p. 41-43-44, Recurso Ordinário nº 0000394-71.2014.5.04.0101)

No referido caso foi dado provimento ao recurso da reclamante sendo reconhecida a despedida discriminatória. Dessa forma, constatou-se que a decisão obteve diversas informações íntimas e privada da parte como sua opção sexual.

O outro caso trata-se do Recurso Ordinário nº 0000650-71.2014.5.04.0664, onde o Desembargador Gilberto Souza dos Santos atuou como relator.⁵ No presente julgado o reclamante também ajuizou a reclamatória pelo motivo de ter sido vítima de discriminação no seu ambiente de trabalho. Menciona que um dos motivos que ocasionou sua despedida, foi o fato de manter relacionamento homoafetivo com outro colega de trabalho, não se enquadrando, portanto, nas normas da empresa, conforme mencionado pela gerente, em áudio gravado pelo reclamante, o que demonstra o recurso ordinário

O reclamante juntou CD na fl. 20, onde é identificada a conversa entre ele o gerente da reclamada. Conforme apreendido na origem, além de o áudio demonstrar que o reclamante foi dispensado pelo não atingimento de metas, evidencia que sua opção sexual também influenciou, pois foi referido pelo representante da reclamada, em relação ao autor e outro empregado, que, como eles tinham um relacionamento homoafetivo não se enquadrariam nas normas da empresa. Destaco, nesse sentido, trecho da sentença: [...] Aos 2min50seg o interlocutor afirma que o autor e seu companheiro foram admitidos já possuindo um relacionamento, o que não era de conhecimento do gerente, dando a entender que, caso soubesse, não seriam sequer contratados. Nota-se que durante toda a conversa o autor tenta argumentar, aduzindo que existem outros casais nos quadros da reclamada e que a mesma medida não foi tomada com relação a estes. Aos 4min55seg o interlocutor, após várias tentativas argumentativas por parte do autor, reafirma que “...este é o processo e infelizmente a gente tem que seguir...”. Aos 5min refere, ainda, que foi orientado a agir desta forma pelo RH da empresa. Nesse contexto, o reclamante comprovou suas alegações, salientando-se que o argumento da reclamada quanto à manutenção do emprego de seu companheiro não afastam o teor dos termos em que ocorreu a despedida em relação a ele, sendo evidente a discriminação. Se a empresa pretendia despedir o empregado pela produção insuficiente, que o fizesse somente com esse fundamento. Seu representante utilizou argumento nitidamente discriminatório, incorreu na prática de ato abusivo e ilegal, o que não pode ser chancelado por esta Justiça Especializada. (BRASIL, 2016, p. 05-06, Recurso Ordinário nº 0000650-71.2014.5.04.0664).

No presente caso foi concedida a indenização por danos morais ao reclamante em razão da despedida discriminatória. A reclamada recorreu aduzindo que a reclamante não comprovou o fato constitutivo do direito, afirmando que o contrato foi rompido em razão do rendimento insuficiente e o não cumprimento de metas. Na tentativa de justificar que a

⁵ No que refere-se ao nome do reclamante, esse não será informado a fim de preservar a identidade de seus dados, evitando uma nova exposição do trabalhador.

despedida não foi discriminatória refere que o reclamante e seu companheiro foram admitidos na mesma data, e que somente o reclamante foi despedido, quando do término do prazo do contrato, tentando demonstrar que o ato não foi discriminatório, pois se assim o fosse, seu companheiro também seria despedido. Negado provimento ao recurso e mantida a indenização em sede de primeiro grau.

Da análise dos recursos nota-se que, muito embora tenha sido concedido o direito aos danos morais para a reclamante, o que apenas permite ao ofendido amenizar sua dor, suas informações pessoais divulgadas na rede não se apagam, ou ainda que isso ocorra, não seria possível apagar da memória dos que já tenham tido acesso a tais dados, atestando que os reclamantes tiveram sua vida íntima exposta duplamente, em um primeiro momento no contexto do seu ambiente de trabalho e posteriormente em razão da divulgação da decisão via *internet*, pois como bem demonstrado, qualquer pessoa tem a opção de consultar decisões judiciais e acessar dados da vida íntima dos reclamantes, como evidenciado com os casos acima mencionados, onde as informações foram obtidas sem nenhum dado do processo.

CONCLUSÃO

Do acima exposto notou-se que há no ordenamento jurídico diversos princípios norteadores da proteção ao direito à intimidade e privacidade. Contudo, no que tange aos direitos fundamentais inerentes ao trabalhador, constatou-se a carência de normas específicas que amparem tais direitos, frente a sua exposição na *internet*. Atestou-se igualmente que a utilização das redes sociais também feita pelo Poder Judiciário, não garantem a preservação dos direitos dos trabalhadores, uma vez que os tribunais utilizam seus portais institucionais para divulgar suas decisões judiciais, o que restou evidenciado quando o empregado recorre ao Poder Judiciário e tem seus dados pessoais expostos em decisões que são publicadas.

Diante do exposto confirma-se que, ainda que possíveis indenizações pelos atos dos reclamados tenham sido deferidas, e esses venham a ser punidos, essas decisões não trariam o esquecimento de quem já acessou as informações, ou seja, não anulariam as informações adquiridas por terceiros sobre os dados do reclamante, o que pode ser constatado com a própria pesquisa considerando as informações trazidas pelos casos mencionados.

Essas decisões violam a intimidade do trabalhador, apontando para a necessidade de o Poder Judiciário criar estratégias para que a atividade jurisdicional não aumente a vulnerabilidade dos trabalhadores, os quais buscam amparo jurídico por já estarem enfrentando sofrimentos no âmbito profissional.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

BACELLAR, Margareth de Freitas. **O direito do trabalho na era virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 121, de 05 de outubro de 2010**. Dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores, expedição de certidões judiciais e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-018/2016/Decreto/D8771.htm>. Acesso em 20 mar. 2018.

_____. **Resolução nº 143, de 30 de novembro de 2011**. Altera a redação do art. 4º, § 1º, da Resolução CNJ nº 121, de 05 de outubro de 2010. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-018/2016/Decreto/D8771.htm>. Acesso em 25 set. 2016.

_____. **Lei nº 8.771, de 11 de maio de 2016**. Regulamenta a Lei no 12.965, de 23 de abril de 2014, para tratar das hipóteses admitidas de discriminação de pacotes de dados na internet e de degradação de tráfego, indicar procedimentos para guarda e proteção de dados por provedores de conexão e de aplicações, apontar medidas de transparência na requisição de dados cadastrais pela administração pública e estabelecer parâmetros para fiscalização e apuração de infrações. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-018/2016/Decreto/D8771.htm>. Acesso em: 10 ago. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000394-71.2014.5.04.0101**. Recorrente: Mônica Machado de Mattos e Banco Bradesco S.A.. Recorrido: Os mesmos. Relatora: Maria Helena Lisot. Porto Alegre, 28 de julho de 2016. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 17 set. 2016.

_____. **Recurso Ordinário nº 0000650-71.2014.5.04.0664**. Recorrente: Lojas Renner S.A. Recorrido: José Eduardo Cunha da Câmara. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Porto Alegre, 03 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 17 set. 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

ILHA, Daiane Deprá. **Boa-fé objetiva na formação dos contratos de trabalho**. 2004. 97 páginas. Monografia, UNIFRA, Centro Universitário Franciscano, Santa Maria.

KAYSER, Pierre. **La protection de la vie privée**: protection du secret de la vie privée. Marseille: Presses Universitaires d'Aux-Marseille, 1984.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Tradução: Carlos Irineu da Costa. São Paulo, Editora 34, 1999.

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

PEREIRA, J. Matos. **Direito de informação**. Lisboa: Associação Portuguesa de Informática, ed. do autor, 1980.

PEREIRA, Marcelo Cardoso. **Direito à intimidade na internet**. 1. edição (2003), 3. tir. Curitiba: Juruá, 2005.

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Derechos humanos, Estado de Derecho y constitución**. 9. ed. Madri: Editorial Tecnos, 2005.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1982.

_____. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: 2002.

SAMPAIO, José Adércio Leite. **Direito à intimidade e à vida privada**: uma visão jurídica da sexualidade, da família, da comunicação e informações pessoais, da vida e da morte. Belo Horizonte: Del Rey, 1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

VIEIRA, Sônia Aguiar do Amaral. **Inviolabilidade da vida privada e da intimidade pelos meios eletrônicos**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.