

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

1

O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DO DIREITO À PRIVACIDADE DO COLABORADOR

Alisson Rodrigues de Oliveira¹

Josele Nara Delazeri de Oliveira²

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1 DIREITO DO TRABALHO; 2 DIREITOS HUMANOS; 3 A RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR; 4 O DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE DO COLABORADOR; 5 A ORGANIZAÇÃO E SEU PAPEL NA EFETIVAÇÃO DO DIREITO À PRIVACIDADE DO COLABORADOR. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO

Cada ser humano é indivíduo que por definição é um ser distinto, sendo singular em suas características, assim é natural que sua perspectiva a respeito de um fenômeno seja diferente e com isto seus interesses, aspirações e necessidades também. Diante desse contexto, cabe ressaltar que nenhum ser humano deve ter seus direitos desrespeitados, principalmente, no que tange aos direitos fundamentais. O tema deste trabalho é o direito à privacidade do colaborador, tal direito fica mais fragilizado na era em que vivemos, a denominada era da informação, na qual as novas tecnologias são presença constante no cotidiano das pessoas, inclusive no seu ambiente de trabalho. Por isso, o problema de pesquisa ficou definido como: de que maneira é possível garantir o direito à privacidade do colaborador no ambiente organizacional na era da informação? Sendo o objetivo deste trabalho demonstrar o papel da organização na efetivação do direito à privacidade do colaborador na sociedade da informação. O estudo foi realizado pelo método indutivo e desenvolvida pesquisa por meio de pesquisa bibliográfica, em livros, sítios na internet, teses, dissertações, artigos científicos nacionais e internacionais. As empresas têm uma imagem institucional a zelar, bem como informações sigilosas, que não podem ser acessadas por pessoas não autorizadas e, principalmente, pelos concorrentes. Porém, tal argumento não justifica o descumprimento da legislação que protege o direito à privacidade dos trabalhadores. O empregador tem poder diretivo, mas, jamais, de posse sobre o indivíduo. Por isso, a organização deve propiciar os meios para sua própria proteção e proteção do colaborador. Para esse fim, a ciência da administração conta com ferramentas, estas utilizadas na gestão de pessoas. Cita-se principalmente, a integração. Nesse processo, o colaborador deve conhecer a empresa, seus valores, deve ser sabedor de seus direitos, enquanto membro dessa organização, das tarefas que irá desempenhar, das regras institucionais, inclusive, para o uso das tecnologias da informação. Tal processo protege o colaborador, pois ele estará ciente da utilização de monitoramento das tecnologias, por exemplo. É importante a elaboração de um documento de ciência do recebimento de tais informações, a ser assinado pelo gestor e pelo colaborador. Conclui-se que o trabalho alcançou o objetivo proposto ao constatar o papel da organização na efetivação do direito à privacidade do

¹ Bacharel em Direito - FAMES. Endereço eletrônico: camobi2007@hotmail.com

² Integrante da Cátedra de Direitos Humanos da FAMES, Bacharel em Administração - UNIGRAN, Pós – graduada em Gestão Empreendedora de Negócios, Mestre em Engenharia de Produção – UFSM. Endereço eletrônico: joseleadm@gmail.com

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

2

colaborador na sociedade da informação. Ademais demonstrou de forma prática, como os gestores devem proceder.

Palavras-Chave: Direito à privacidade; Direitos humanos; Direito trabalhista.

ABSTRACT

Each human being is an individual who by definition is a distinct being, being unique in its characteristics, so it is natural that their perspective on a phenomenon is different and thus their interests, aspirations and needs as well. In this context, it is noteworthy that no human being should have their rights infringed upon, especially regarding fundamental rights. The theme of this work the emphasis is on the right to privacy, this right is more fragile in the moment we live in, the so-called information age, in which new technologies are constantly present in daily life, including the workplace. Therefore, the research problem was defined as: that way you can ensure the right to privacy of the employee in the organizational environment in the information age? The objective of this study demonstrate the organization's role in the realization of the right to employee privacy in the information society. The study was conducted by the inductive method and research developed through literature, books, websites, theses, dissertations, national and international scientific articles. The companies have a corporate image to ensure and confidential information that can not be accessed by unauthorized persons, and especially by competitors. However, this argument does not justify the violation of the law that protects the right to privacy of workers. The employer has directive power, but never in possession of the individual. Therefore, the organization should provide the means for their own protection and protection of employees. To this goal, management science has tools, these used in people management. It cites mainly integration. In this process, the worker must know the company, its values, must be cognizant of their rights as a member of the organization, the tasks that will play in the institutional rules, including for the use of information technology. This process protects the employee because he is aware of the use of monitoring technologies, for example. It is important to draw up a receipt science document of such information, to be signed by the manager and the employee. It is concluded that the work reached the proposed objective to realize the organization's role in the realization of the right to employee privacy in the information society. Moreover it demonstrated in a practical way, how managers should proceed.

KEY WORDS: Human rights, Labor law, Privacy Right.

INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho é o direito à privacidade do colaborador. Sendo o problema de pesquisa definido como: de que maneira é possível garantir o direito à privacidade do colaborador no ambiente organizacional na era da informação?

O objetivo geral deste trabalho é demonstrar o papel da organização na efetivação do direito à privacidade do colaborador na sociedade da informação. Os objetivos específicos são: demonstrar a aplicação de princípios dos direitos humanos ao direito do trabalho, considerando-se que direitos humanos são universais e

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

3

absolutos; mostrar a evolução do direito do trabalho; ressaltar o direito à privacidade do colaborador.

Atualmente, vivenciamos a sociedade pós - industrial ou sociedade da informação. “A sociedade pós-industrial é uma sociedade da informação, como a sociedade industrial é uma sociedade produtora de bens” (BELL, 1973, p.33). Os desafios da sociedade da informação tem amplo alcance, abrangendo os de caráter técnico e econômico, cultural, social, legal e ético.

O uso corriqueiro das novas tecnologias no ambiente de trabalho influencia diretamente a dinâmica desse ambiente: as relações entre gestores e colaboradores, colegas de trabalho, colaborador e clientes, colaborador e fornecedores, colaborador e *stakeholders* (partes interessadas); produtividade, administração do tempo e layout de produção (arranjo físico).

Considerando-se que se vive hoje na sociedade da informação, onde os meios de comunicação são facilitados por sua quantidade, formas, horários e locais de acesso. Tais facilidades podem comprometer o direito à privacidade. Esse aspecto é bastante discutido no que tange o princípio fundamental da privacidade do colaborador, tendo como contraponto a percepção do gestor, que objetiva proteger a imagem, a produtividade e as informações importantes de sua empresa. O Marco Civil em seu Art. 3º define que a disciplina do uso da internet no Brasil tem como um de seus princípios a proteção da privacidade.

O princípio fundamental supracitado é um princípio constitucional, respeito ao qual não cabem questionamentos, é um dos direitos da personalidade, que são os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos (BITTAR, 1989). O sujeito é o titular do direito. Em se tratando de um dos direitos fundamentais do indivíduo, o sujeito é toda e qualquer pessoa, física ou jurídica, brasileira ou estrangeira, residente (MELLO FILHO, 1984).

Assim, o objetivo não é impugnar o direito fundamental do colaborador, mas verificar meios para a efetividade desse direito nas empresas, buscando aliá-lo as

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

4

normas, as regras, a produtividade, a cultura e a preservação da imagem organizacional.

O estudo foi realizado pelo método indutivo e desenvolvida pesquisa por meio de pesquisa bibliográfica, em livros, sítios na internet, teses, dissertações, artigos científicos nacionais e internacionais. Cabe ressaltar que a abordagem desta temática foi motivada pelos estudos e discussões fomentados na Cátedra de Direitos Humanos³ da FAMES (Faculdade Metodista de Santa Maria), grupo do qual faz parte a autora.

1 DIREITO DO TRABALHO

Segundo Blainey (2010) o direito do trabalho existe desde que existe a relação de emprego, antes mesmo de ter a caracterização atual. Isso remonta há tempos, desde muito antes de cristo onde na região asiática, na China ainda não unificada ou no império egípcio artesãos eram contratados para realizarem obras de adorno em monumentos homenageando seus dirigentes. Assim, já se estabelecia uma relação de emprego e trabalho entre empregado e empregador, ou pelo menos, mandante e mandatário.

A questão é que à época não existiam regulamentações escritas para estabelecimento dos contratos trabalhistas, com isto, os mesmos eram feitos normalmente pela tradição do lugar e tempo, onde era aplicada através de acordos verbais.

O advento do código de Hamurabi, norma escrita aproximadamente em 1770 a.c., é um exemplo do que pode ter sido uma normatização de relação trabalhista, onde são previstas algumas sanções, como exemplo:

³ Cátedra de Direitos Humanos - A Cátedra de Direitos Humanos da Faculdade Metodista de Santa Maria (FAMES) apresenta-se como um grupo de pesquisa e extensão em prol da promoção dos direitos humanos.

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

5

se alguém trabalhar o campo, mas não obtiver colheita dele, deve ser provado que ele não trabalhou no campo, e ele deve entregar os grãos para o dono do campo. Se um homem arrendar sua terra por um preço fixo, e receber o preço do aluguel, mas mau tempo prejudicar a colheita, o prejuízo irá cair sobre quem trabalhou o solo (Código de Hamurabi).

Ainda no mesmo texto pode-se verificar uma regulamentação por escrito de normas no que se refere a remuneração do trabalhador, especificado por áreas de atuação:

273º - Se alguém aluga um lavrador mercenário, lhe deverá dar do novo ano ao quinto mês seis se por dia; do sexto mês até o fim do ano lhe deverá dar cinco se por dia.

274º - Se alguém aluga um operário, lhe deverá dar cada dia:

cinco se, pelo tijoleiro...

cinco se, pelo alfaiate...

quatro se, pelo carpinteiro...

quatro se, pelo cordoeiro”

Com o tempo, principalmente, após a revolução industrial e concentração de pessoas em grandes centros urbanos, houve necessidade maior de se estabelecer regulamentação para a prestação de mão de obra.

Para Blainey (2010) na Inglaterra, no período da Revolução Industrial, grandes minas de carvão acolhiam milhares de trabalhadores em condições insalubres e inseguras ao mesmo tempo, esse combustível gerado por eles alimentava os modernos motores a vapor nas indústrias de ritmo alucinante e ininterrupto do país anglo-saxão. As crianças eram tratadas como pequenos adultos e não como seres em desenvolvimento cognitivo-afetivo.

O que se tinha agora era a possibilidade de trabalhar dia e noite sob luz artificial, assim como o fornecimento contínuo de matérias primas pelas eficientes estradas de ferro e hidrovias marítimas. Agora o homem não dependia mais do clima e suas variações para transportar matéria prima, produzir e conduzir a mercadoria aos mercados consumidores mais distantes.

A regulamentação trabalhista mostrava-se necessária, pois a necessidade da obtenção do lucro incessante fazia o industriário exigir do homem, como da máquina, uma produção máxima, sem nenhuma abordagem humanista. Era mister que o

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

6

trabalhador deveria ser amparado por normas que protegessem seu lazer, saúde e bem-estar, normatizaram-se então as relações de trabalho, estabelecendo padrões para férias, descanso semanal remunerado, além de outros aspectos.

Tanto naquela época, como atualmente, as normas estabelecidas devem ser seguidas por empregados, empregadores e também, pelos estados, sempre presentes nesta relação.

A questão é que, por vezes, entre as normas e sua aplicação ficam hiatos, seja no campo processual ou doutrinário, que não acompanham a evolução das relações humanas trabalhistas.

Por isto, é de suma importância que o trabalhador tenha conhecimento de seus direitos e deveres, bem como o empregador.

2 DIREITOS HUMANOS

Branco (2002) cita que os direitos humanos possuem antecedentes na filosofia de São Tomás de Aquino, que defendia um direito natural, na concepção de que o homem era criatura feita à semelhança de Deus.

Para dar continuidade ao assunto se faz necessário abordar um marco contemporâneo na regulamentação dos direitos individuais, na remuneração e relação do contrato laboral, o ato aqui invocado é a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

A Organização das Nações Unidas foi criada pós II Guerra Mundial (II GM), em 1945 na conferência de San Francisco, objetivando evitar a guerra, manter e promover a paz fortalecendo os direitos humanos (ONUBR).

A DUDH é considerada um dos documentos basilares das nações Unidas.

Após o término da II GM e com a constatação das atrocidades feitas pelos nazistas para obter a sua “solução final” (Estados Unidos da América, UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM), a ONU resolveu promulgar um documento que declarasse os direitos referentes ao indivíduo para que fosse seguido

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

7

pelas nações do globo, com isto, se promoveria o desenvolvimento dos seres humanos e, conseqüentemente, das nações como um todo.

O escopo de tal obra é precipuamente garantir através do ensino e da educação a liberdade e os direitos básicos do indivíduo, não se considera a mesma como uma lei, uma norma jurídica que deva ser seguida por todos os países, ela é amplamente empregada como norte e seus artigos com representatividade no direito internacional.

O documento inicia citando em seu artigo 1º, “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação uma as outras com espírito de fraternidade” (FRANÇA, ONU, 1948), e se desenvolve ao longo de outros 30 artigos.

Dentre os direitos fundamentais dos seres humanos estão os direitos da personalidade, sendo caracterizado como tal o direito à privacidade, sobre o qual versa este artigo.

França (1993) leciona que o primeiro diploma a tratar dos direitos de personalidade enquanto categoria jurídica foi a lei romana de 18 de março de 1895, a qual dispõe sobre o direito ao nome. Em seguida, o código alemão de 1º de janeiro de 1900 tutelou o mesmo direito. Posteriormente, o código suíço de 10 de dezembro de 1907 disciplinou o direito à designação personativa. No entanto, o grande avanço no tratamento do instituto veio, apenas, com o código italiano de 1939 – 1942 que, no livro *Delle Personne e Della Famiglia*, introduziu seis artigos tutelando o direito sobre o próprio corpo, o direito ao nome, a tutela do direito ao nome por razões familiares, o direito ao pseudônimo, o direito à imagem. Na América Latina, o código peruano de 1936 foi o pioneiro no tratamento da matéria, trazendo seis artigos sobre a proteção do nome.

A intensidade e complexidade da vida, que acompanharam o avanço da civilização, tornaram necessário algum retiro do mundo, e o homem, através da refinada influência da cultura, tornou-se mais sensível a publicidade, assim a solidão e a privacidade tem se tornado mais essenciais para o indivíduo, mas a empresa moderna e as modernas invenções, por meio de invasões sobre sua privacidade, o sujeitou a dor mental e a angústia, muito maior do que poderia ser infligido por lesões corporais simples (WARREN, 1890,p. 196).

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

8

Na DUDH se abordam assuntos de religião, direitos individuais e a propriedade dentre outros, no caso deste texto a abordagem é específica a matéria de cunho do direito trabalhista, ou aqueles assuntos considerados de maior realce para essa área das ciências jurídicas.

3 A RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR

A relação entre empregado e empregador é dinâmica e deve acompanhar a evolução na proteção do colaborador, enquanto indivíduo, seja sobre a égide dos direitos humanos, seja sob a luz do direito do trabalho.

O direito do trabalho é um sistema jurídico de proteção aos economicamente fracos (CESARINO JUNIOR, 1993).

Em seu contexto histórico, o direito vinculado ao trabalho buscou a preservação da dignidade do ser humano na crescente industrialização, período da Revolução Industrial, fator fundamental para a continuidade da evolução econômica.

Conforme dispõe o artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. E em seu art. 2º dispõe que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Muitas vezes o trabalhador não exerce seus direitos por desconhecimento. Conforme Viana (2011)

Quando dizemos que o trabalho do empregado tem sua natureza não eventual, falamos da “habitualidade”, pois o serviço não pode ser eventual, esporádico, devendo, portanto, ter uma relação de continuidade. Até mesmo quando contrata-se alguém para prestar algum tipo de serviço em determinada empresa, por exemplo, todas as terças e sextas-feiras, este fato também caracteriza uma relação de continuidade, pois não é eventual, incerto, casual.

Segundo Cesarino Junior (1993) o que rege a relação entre empregado e empregador é o contrato de trabalho, que é a convenção pela qual uma ou várias

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

9

pessoas físicas se obrigam mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais à outra pessoa, sob a direção desta. Para Avila (2011, p. 19)

O contrato de trabalho não contém as minúcias das atividades a serem desempenhadas pelo empregado, ao contrário, possui grande margem de indeterminação, donde decorre, para o empregador.

O empregador exerce o poder diretivo que, de acordo com os conceitos apresentados pela doutrina é

uma capacidade do empregador, decorrente do contrato de trabalho, de organizar a estrutura empresarial e, por consequência, determinar a forma pela qual o serviço será prestado pelo trabalhador. O titular do poder diretivo é o empregador que o exerce diretamente ou por intermédio de prepostos, a quem delega em parte este poder (BURMANN, 2011, p.42).

Conforme Nascimento (2004) o poder do empregador divide-se em: 1. poder de organização - parte do princípio que ordenar é ato inerente do empregador; 2. poder de controle ou de fiscalização - fiscalizar a execução das ordens conferidas ao empregado e 3. poder disciplinar - aplicar penalidade ao empregado que descumpra ordens gerais ou dirigidas especificamente a ele. Ruaro (2015) leciona que

o poder de direção pode ser visto como a forma pela qual o empregador define como será desenvolvida a obrigação do empregado decorrente do contrato de trabalho. Compreende não apenas o poder de organizar as atividades, mas também o de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento, o que demonstra que o empregador possui diversas prerrogativas na condução do seu negócio, ou seja, que o poder diretivo se desmembra por várias facetas.

Conforme afirmação do presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em São Paulo, desembargador Nelson Nazar, citado por Santos (2011)

nos tempos modernos, o que prospera é o cumprimento da lei. Se a empresa é cumpridora da lei, vai ter sucesso em sua atuação. Se o empregado for participante e tentar crescer com a empresa, também terá sucesso no retorno do que mais lhe interessa, que é rendimentos maiores e um projeção na atividade empresarial. Tudo depende do grau de sinceridade entre as partes.

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

10

Considera-se importante mencionar que a relação entre empregado e empregador assume uma nova configuração no que tange o uso das novas tecnologias no ambiente de trabalho, sendo necessária ênfase ao direito à privacidade do colaborador, ao passo que faz-se necessário o monitoramento dessas tecnologias. As relações de emprego atuais devem primar pela liberdade individual e pela dignidade da pessoa humana do trabalhador.

4 O DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE DO COLABORADOR

Um dos principais avanços tecnológicos da atualidade é a internet, que inegavelmente trouxe grandes benefícios, tais como: a globalização da informação e conhecimento, o amplo acesso a trabalhos científicos das diversas áreas do conhecimento, a aproximação de países e culturas e, no âmbito das empresas: a agilidade no acesso às informações, redução de custos nos processos organizacionais, facilidade no contato com clientes e fornecedores, agilidade na execução de tarefas, auxílio na tomada de decisão.

Porém, apesar dos benefícios, o uso dessa tecnologia traz algumas preocupações e questionamentos, sendo um destes a garantia do direito à privacidade, classificado como direito da personalidade e, no caso do referido artigo, mais especificamente, o direito à privacidade dos trabalhadores. Os direitos da personalidade são fundamentados na pessoa humana, na sua personalidade, e não nos contratos ou nas coisas. A privacidade é um direito fundamental dos indivíduos, em tempos de utilização rotineira de novas tecnologias, eis o desafio na efetividade da tutela concedida. Leal (2005) leciona que

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

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

11

O direito fundamental de privacidade e intimidade do empregado tem amparo constitucional na Constituição Federal, artigo 5º, inciso X e, no Código Civil, artigos 20 e 21, além das legislações esparsas. Silva (2002, p.202) diz que privacidade é “o conjunto da informação acerca do indivíduo, que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições”.

A privacidade é protegida a nível internacional através de dois instrumentos essenciais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP).

Direito à privacidade é o que “preserva-nos do conhecimento alheio, reservamos a nossa própria vivência” (MARQUES, 2008). Os direitos da personalidade, dentre eles, o direito à privacidade são direitos inatos, entretanto, segundo Dutra (2006) um regime legal com maior inserção dos direitos da personalidade em códigos e leis é importante para potencializar a sua tutela diante de uma sociedade cada vez mais automatizada e tecnológica onde a exposição do homem é crescente.

Os direitos da personalidade, na categoria de inatos, conforme Pereira (1994, p.153)

são absolutos, irrenunciáveis, intransmissíveis, imprescritíveis. Absolutos, porque oponíveis *erga omnes*; irrenunciáveis, porque estão vinculados à pessoa de seu titular. Intimamente vinculados à pessoa, não pode esta abdicar deles, ainda que para subsistir; intransmissíveis, porque o indivíduo goza de seus atributos, sendo inválida toda tentativa de sua cessão a outrem, por ato gratuito ou oneroso; imprescritíveis, porque sempre poderá o titular invoca-los, mesmo que por largo tempo deixe de utilizá-los.

O Código Civil de 2002 tutela expressamente os direitos personalíssimos à imagem, à privacidade, à honra, à integridade física e ao nome. Para o mesmo autor

a privacidade é direito universal, na medida em que basta a qualidade de pessoa para que seja atribuída ao seu titular; perpétuo, se constituindo com o nascimento da pessoa extinguindo-se apenas com a sua morte; inato, pois essencial em relação à pessoa; e indisponível, unido ao sujeito originário por um nexos orgânico, que os torna inseparáveis.

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

12

Segundo Mori (2010) com o intuito de enriquecer a discussão, buscou-se compreender como é tratado o direito à privacidade em Portugal. Nesse caso, o direito à privacidade está diretamente relacionado com a proteção de dados pessoais, que é regulamentada pela Constituição da República em seu artigo 35º. No âmbito específico da legislação laboral, a proteção de dados pessoais é regulamentada pelos artigos 17º a 22º do Código do Trabalho.

O mesmo autor leciona que existe também uma lei específica para esse fim, a LPDP (Lei de Proteção de Dados Pessoais). Pela definição da LPDP, é possível concluir que são considerados dados pessoais quaisquer informações, tanto de natureza pública como de natureza privada, e dentre estes, aqueles relativos à vida íntima e à vida privada das pessoas. A recolha de dados deve ter finalidades determinadas, explícitas e legítimas, sendo proibido o posterior tratamento de forma incompatível com estas finalidades. Há ainda a Comissão Nacional de Proteção de Dados-CNPD, indicada nos artigos 18º e 21º do Código do Trabalho, como importante instituição para a proteção do direito à privacidade, inclusive dos trabalhadores.

Percebe-se que o direito à privacidade é discutido internacionalmente e, com o advento das novas tecnologias é cada vez mais necessária a sua efetividade.

5 A organização e seu papel na efetivação do direito à privacidade do colaborador

A cada século vivenciamos transformações no modo de produzir e, conseqüentemente, nos relacionamentos entre empresas e seus *stakeholders*. Cita-se o século XVIII como a era dos grandes sistemas mecânicos, o século XIX como a era da máquina a vapor e a partir do século XX, vivenciamos a era da informação, era das mudanças rápidas e inesperadas.

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

13

informação é um produto social e não comercial [...] Informação é, ao mesmo tempo, uma necessidade social e um elemento essencial no pleno exercício dos direitos humanos (UNESCO, 1987).

Na era da informação as novas tecnologias representam um grande impacto nas organizações, tanto no que se refere aos processos organizacionais, quanto no que se refere a relação entre empregado e empregador. Harrison (2005, p.9) diz que

a mudança tecnológica cria novos produtos, processos e serviços e, em alguns casos, setores totalmente novos. As mudanças no ambiente tecnológico podem alterar a forma como a sociedade se comporta e o que a sociedade espera. Notebooks, CDs e CD players, sistema de satélite direto e telefonia celular são inovações tecnológicas que tiveram um crescimento extraordinário nos últimos anos, deixando atordoados setores antigamente bem estabelecidos, criando segmentos totalmente novos e influenciando a forma como várias pessoas encaram trabalho e lazer.

Passou-se de organizações mais centralizadoras e hierarquizadas para organizações mais ágeis e flexíveis. A relação entre empregado e empregador era basicamente servil, de subordinação. O trabalhador era visto como um custo e não um valioso recurso, como é percebido atualmente. Este não era visto como um colaborador, como é compreendido hoje. A evolução no modo de produção, nas relações entre empregado e empregador, no modo de gerenciar as empresas, também ocorreu nas leis e regulamentos trabalhistas.

O uso de novas tecnologias envolve a assimilação de uma cultura empresarial onde haja a integração entre as propostas de modernização tecnológica e racionalização. Nem sempre o uso de novas tecnologias é apenas um processo técnico na medida em que pressupõe uma nova orientação no controle do capital, no processo produtivo e na qualificação da força de trabalho (HERÉDIA, 2004).

Sader (2007) caracteriza a atividade de gestão de empresas atual como a regulação do processo de produção pelo controle dos resultados e a transferência do controle das tarefas para equipes autorreguladas. Para viabilizar esse modelo de gestão os indivíduos devem compartilhar integração cognitiva, valores, representações e significados. Nessa perspectiva as pessoas passam a ser vistas

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

14

como fonte de vantagem competitiva. Em um ambiente global e de acirrada concorrência o desafio passa a ser a preservação do ser humano em sua totalidade.

Preservar o ser humano envolve o respeito aos seus direitos, principalmente, os direitos elementares, como o direito à privacidade. Conforme já citado neste artigo o colaborador não pode ter o seu direito à privacidade violado, tendo proteção legal, se essa violação ocorrer. Por outro lado, a empresa tem uma imagem a zelar e responsabilidade legal se um colaborador acessar sítios impróprios ou encaminhar e-mails inadequados. Ademais, as empresas possuem informações sigilosas, que não devem ser compartilhadas pelos colaboradores com pessoas não autorizadas.

Por isso, a empresa tem que elaborar um processo que respeite a privacidade do colaborador, mas garante a segurança corporativa.

A área responsável pela elaboração desse processo é a área de recursos humanos. A Administração de Recursos Humanos (ARH) consiste no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas para gestão de pessoas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite às pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho.

Segundo Chiavenato (1983) a área de recursos humanos é a responsável pelo recrutamento, seleção, integração e aperfeiçoamento dos colaboradores. Recrutamento é o processo de atrair candidatos para uma vaga, anunciando e tornando atrativo para candidatos disponíveis no mercado. Buscando candidatos dentro e fora da organização. Seleção é contratar os melhores dentre os candidatos, um processo pelo qual se faz a escolha dos candidatos que possuam o perfil necessário para ocupar o cargo. Integração, também conhecido como *onboarding* consiste na aplicação de informações e treinamento intensivo ao novo colaborador, visando ajustá-lo ao ambiente e às tarefas que lhe serão exigidas no cargo.

Na atividade de integração a empresa deve ser apresentada ao colaborador (missão, visão, valores, área de atuação, produto, cultura organizacional,

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

15

organograma), o colaborador deve conhecer também as tarefas que irá desempenhar e a importância destas para a empresa, para compor o produto ou até mesmo para o meio ambiente e a sociedade.

Porém, na era da informação, do uso constante de tecnologias, tais aspectos não são suficientes para garantir o acolhimento e o direito à privacidade do colaborador. Atualmente, o colaborador precisa ter bem claros seus deveres e direitos e, em relação a tecnologia conhecer as regras de utilização da internet, e-mail corporativo, sistema integrado de gestão, redes sociais e saber que há um sistema de monitoramento dessas tecnologias.

Para Santos (2011) ao se tratar do e-mail corporativo, amplamente utilizado nas empresas na atualidade, Santos *et. al* leciona “quando o empregador concede ao empregado e-mail da empresa, ou seja, e-mail corporativo, e lhe informa quais os usos que se espera desta ferramenta, cabe perfeitamente que monitore a destinação que está sendo dada pelo trabalhador”. Conforme Olmos (2015)

o princípio da boa-fé objetiva deve ser seguido por ambas as partes: pelo empregador, no momento em que faz as tratativas com o seu subordinado, esclarecendo as normas a serem seguidas por ele, e pelo empregado, que deve preservar os dados e a confiança depositada.

Esse momento deve ser registrado e, se possível, organizar um vídeo e uma cartilha com essas informações e, posteriormente, o colaborador deve assinar um documento de ciência do que foi apresentado. Ele precisa saber que pode ser demitido por justa causa, dependendo do uso que fizer dessas tecnologias.

Algumas empresas, inclusive apresentam os direitos trabalhistas mais elementares ao trabalhador, como: férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, entre outros. Teixeira (2008, p.680) leciona

no que diz respeito ao uso da internet no ambiente de trabalho – especialmente o e-mail, os direitos do empregado estão basicamente relacionados com o direito à privacidade e ao sigilo da correspondência, previstos na Constituição Federal, art. 5º, incs. X e XII, respectivamente. Assim, confrontando o poder de direção e os direitos do empregado, é mister

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

16

saber qual a extensão de um e de outro nas questões que envolvem a rede mundial de computadores. (...) Diante desse quadro, aparentemente chocam-se os interesses de empregadores e empregados, dando a entender que existe uma tendência (e uma evidente necessidade) de uma conciliação de direitos e de interesses. Uma forma transparente de melhor equilibrar esses interesses é estabelecendo uma política de utilização de equipamentos eletrônicos, como reflexo do poder diretivo do empregador, sem, todavia, perder de vista os direitos do trabalhador.

Segundo Machado (2010) é necessário que a organização crie códigos de ética e conduta nas relações com os seus colaboradores, o intuito é que estes possam sentir-se seguros quanto aos retornos concretos pela confiança depositada naquela organização.

Para Junior (2002) a garantia da competitividade das empresas no mercado passa pela cooperação e comprometimento de seus colaboradores. Por isso, é necessário conhece-los e inclui-los nos propósitos organizacionais.

CONCLUSÃO

O trabalho ora apresentado de forma alguma visa encerrar o assunto abordado, conciliação no direito à privacidade do colaborador e sua relação com os interesses de segurança corporativa, devido à amplitude e a dinâmica do tema em contraste do caráter diminuto deste texto.

Percebe-se que o trabalho alcançou o objetivo proposto ao constatar o papel da organização na efetivação do direito à privacidade do colaborador na sociedade da informação. Ademais demonstrou de forma prática, como os gestores devem proceder.

Citou-se a Declaração dos Direitos Humanos como documento basilar a orientar qualquer relação entre indivíduos e, no caso deste artigo, sobretudo as relações entre empregado e empregador. Tais relações, por sua natureza dinâmica devem acompanhar a evolução na proteção do colaborador, enquanto indivíduo, seja sobre a égide dos direitos humanos, seja sob a luz do direito do trabalho.

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

17

Demonstrou-se a crescente preocupação com os direitos da personalidade dos colaboradores, destacando-se o direito à privacidade, devido ao advento de novas tecnologias. Destacando-se o papel fundamental das organizações na efetivação destes direitos. O colaborador hoje tem que ser visto como um parceiro de negócio e, não como um subordinado a ser comandado.

O respeito aos indivíduos, além da proteção legal, é uma atitude humana e fundamental para o crescimento e longevidade das empresas. Cada pessoa com suas características, que lhe são peculiares só tem a enriquecer o ambiente de trabalho, o que propicia empresas criativas e inovadoras.

O caminho para a efetiva proteção ao direito à privacidade do colaborador é aliar a ciência do direito, com sua primorosa doutrina, à ciência da administração com suas valiosas ferramentas de gestão.

REFERÊNCIAS

AVILA, Priscilla de Oliveira Pinto. **Exercício do direito à intimidade no ambiente de trabalho. Limites ao poder diretivo do empregador.** Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. USP. São Paulo. 2011. 121p.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social.** Trad. Heloysa de Lima Dantas. São Paulo: Editora Cultrix, 1973.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

BLAINEY, Geoffrey. **Uma Breve história do Mundo.** São Paulo, SP: Editora Fundamento Educacional, 2010.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet Branco. **Aspectos de Teoria Geral dos Direitos Fundamentais in Hermenêutica Constitucional e Direitos Fundamentais,** 1ª ed, Brasília, Editora Brasília, 2002.

BRASIL. **Cultura Brasil – Código de Hamurábi.** Disponível em: <<http://www.culturabrasil.org/hamurabi.htm>> Acesso em: 09 mar. 2016.

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

18

_____. **ONUBR - Organização das Nações Unidas no Brasil.** Disponível em: <<http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/a-historia-da-organizacao/>> Acesso em: 13 mar. 2016.

_____. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acessado em: 29 mar 2016.

_____. **Código Civil de 2002.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acessado em: 05 abr 2016.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 07 abr 2016.

BURMANN, Marcia Sanz. **A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho.** Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2011. 159 p.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social.** 2.ed. São Paulo: LTr, 1993. v.1.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 1983.

DUTRA, Maria Tomaz Katalinic. Breves considerações sobre o direito à privacidade. In: **Consultor Jurídico**, 2006. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2006-set-02/breves_consideracoes_direito_privacidade>. Acesso em 03 mar 2016.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM.** Disponível em: <<http://www.ushmm.org/wlc/>> Acesso em 15 mar. 2016.

FRANÇA. ONU. **The Universal Declaration of Human Rights.** Paris, FR: 10 dez 1948. Disponível em <<http://www.un.org/en/documents/udhr/history.shtml>> Acesso em 27 mar. 2016.

FRANÇA, Rubens Limongi. Direitos da personalidade – coordenadas fundamentais. **Revista da Academia Brasileira de Letras.** Rio de Janeiro, a. VII. n.4, 1993, p.13.

HARRISON, Jeffrey S.; **Administração estratégica de recursos e relacionamentos.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

HERÉDIA, Vania. El impacto social y espacial de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. **Scripta Nova.** Revista Electrónica de Geografía y

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

19

Ciencias Sociales Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Depósito Legal: B. 21.741-98 Vol. VI, núm. 170 (9), 1 de agosto de 2004.

JUNIOR, João Chang; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. **Revista de administração Mackenzie**. São Paulo, v.3, n.2, 2002. Disponível em <<http://ww3.mackenzie.br/editora/index.php/RAM/search/results>>. Acesso 30 mar 2016.

LEAL, Eliane. A privacidade do trabalhador no ambiente de trabalho. In: **Intertemas**, 2005. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/1461/1396>>. Acesso em 29 mar 2016.

MACHADO, José Augusto de Sousa. O empregado é um cliente, para o empregador. In: **Administradores.com**.2010. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/o-empregado-e-um-cliente-para-o-empregador>>. Acesso em 25 mar 2016.

MARQUES, Andréa Neves Gonzaga. Direito à intimidade e privacidade. **Jus Vigilantibus**, Vitória, Fev 2008. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/31767>>. Acesso em: 30 mar. 2016.

MAZUR, Maurício. A dicotomia entre os direitos de personalidade e os direitos fundamentais. In: MIRANDA, Jorge; RODRIGUES JUNIOR, Otávio Luiz; FRUET, Gustavo Bonato. (Org.). **Direitos da personalidade**. São Paulo: Atlas, 2012. p. 34-35.

MELLO FILHO, José Celso de. **Constituição Federal anotada**. São Paulo: Saraiva, 1984.

MORI, Amaury Haruo. A proteção de dados pessoais dos trabalhadores em Portugal e o Brasil. **Rev. TRT - 9ª R. Curitiba** a. 35, n. 65, Jul./ Dez. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O Direito do Trabalho analisado sob a perspectiva do Princípio da Igualdade**. Revista: LTr. São Paulo: LTr, v. 68, n. 07, p. 782, junho, 2004.

OLMOS, Olivia Martins de Quadros; SILVA, Rosane Leal da. A vigilância do empregador sobre as interações sociais do empregado: abordagem a partir do site da rede social *facebook*. In: **Revista Argumentum – RA**, Marília/SP, V. 16, pp. 293-319, Jan.-Dez. 2015.

9ª Jornada de Pesquisa e 8ª Jornada de Extensão do Curso de Direito da FAMES

20

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro, Forense, 1994. 13. ed.

RUARO, Regina Linden; JUNIOR, Hainzenreder Eugênio. Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. In: **Espaço Jurídico Journal of Law**, v.16, n.2, 2015.

SADER, Ana Paula Cabral. **A desterritorialização do escritório na era da informação: trabalho, tecnologia e cultura organizacional**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2007. 247p.

SANTOS, Ludmila. Proteção para empresa e trabalhador é um desafio. In: **Consultor Jurídico**, 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-mai-04/equilibrio-relacao-entre-empresa-empregado-desafio-justica>>. Acesso em 25 mar 2016.

SANTOS, Ana Gabriela, et. al. A não violação do direito à intimidade na fiscalização do e-mail corporativo por parte do empregador: a configuração de justa causa pelo uso indevido do e-mail corporativo pelo empregado. In: **Revista Eletrônica do Curso de Direito UFSM**. v.6, n. 2, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.p. 202.

TEIXEIRA, Tarcisio. **Os interesses das Empresas e dos Empregados no uso do E-mail**. In: LUCCA, Newton de, SIMÃO FILHO, Adalberto (Coord.). *Direito e Internet: Aspectos Jurídicos Relevantes*. São Paulo: Quartier Latin, 2008. v. 2.

UNESCO. **Communication and society: a documentary history of a new world information and communication order seen an evolving and continuous process, 1975 -1986**. Paris: UNESCO, 1987.

WARREN, Samuel D. e BRANDEIS, Louis D. *The right to privacy*. In: **Harvard Law Review**, Vol. 4, No. 5 (Dec. 15, 1890), pp. 193-220.

VIANA, Marcelo Muniz Baptista. A importante relação entre o empregado e o empregador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9589&revista_caderno=25>. Acesso em: 23 mar 2016.