



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
PIBIC 12/13

RELATÓRIO FINAL

O DIREITO DE PERSONALIDADE FRENTE AO PODER
DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

CURITIBA

AGOSTO / 2013

TATIANE ELIZA FRANÇA SKONIECZNY

CURSO DE DIREITO - CCJS

BOLSA PIBIC/IBITI – PUCPR

O DIREITO DE PERSONALIDADE FRENTE AO PODER

DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

Relatório Final apresentado ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, e órgãos de fomento, sob orientação do Marco Antônio César Villatore

**CURITIBA
AGOSTO/2013**

SUMÁRIO

RESUMO	i
1 INTRODUÇÃO	1
2 OBJETIVO	2
3 MATERIAIS E MÉTODO	3
4 RESULTADOS	4
4.1 Do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	5
4.2 Do Direito à Personalidade	6
4.3 Do Poder Disciplinar do Empregador.....	7
4.4 Das Sanções Possíveis e Aceitáveis.....	9
4.5 Análise Jurisprudencial.....	
5 DISCUSSÃO	5
6 CONCLUSÃO	6
REFERÊNCIAS	7
ANEXOS	8

RESUMO

O propósito deste estudo é identificar, analisar e compreender de que maneira o empregador exerce o poder disciplinar para o aumento da produtividade e do patrimônio da empresa, bem como, qual é o limite deste poder disciplinar, até que ponto o empregador poderá se utilizar de seus poderes hierárquicos antes que venha a violar o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito de personalidade do empregado. A pesquisa, primou pela análise dos princípios que regem as relações de trabalho que conflitam com a aplicação das punições dos empregadores aos empregados, bem como pela apreciação de como se deve conciliar o poder diretivo do empregador, em relação aos limites da disciplina imposta aos empregados de maneira que seus direitos de personalidade sejam garantidos. Por meio de uma pesquisa em livros, artigos e revistas, ainda, de uma análise jurisprudencial, objetivou-se compreender qual o entendimento da doutrina e de que forma os Tribunais têm decidido acerca do tema. Observa-se que é garantido ao empregador o chamado poder diretivo. Contudo, esse poder, também denominado poder disciplinar possui limites bem delineados, de tal modo que, a não observância de tais limitações poderá gerar, situações de assédio moral no ambiente laboral, visto que o empregado, ao temer o desemprego, termina por se submeter a condições desumanas de trabalho. Conclui-se que, na atualidade é bem grande o número de lides nos juízos de família que envolvem situações de assédio moral por conta do excesso por parte do empregador no que diz respeito ao poder diretivo. Assim, entende-se que, embora seja evidente a situação de inferioridade do empregado em relação ao empregador, ou ao seu superior na relação empregatícia, ocasiões em que a vontade do empregado é mitigada pela vontade do empregador, podem vir a gerar um grande prejuízo para a empresa.

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa teve, inicialmente, por finalidade, o estudo acerca do tema: Atividade Econômica do Empregador e o Direito de Personalidade, através de uma análise do poder disciplinar do empregador frente ao direito de personalidade do empregado, direito este que é fundamental decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito.

Desta forma, o estudo dirigiu-se, inicialmente, ao propósito de conceituar dois dos Princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro, quais sejam, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, bem como o direito à Personalidade inerente ao empregado. Assim, após a identificação, e a análise da forma que o empregador exerce visando, em muitas situações, somente seu lucro, se pode compreender qual é o limite deste poder disciplinar, até que ponto o empregador poderá se utilizar de seus poderes hierárquicos antes que venha a violar o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito de personalidade do empregado.

Assim, através de uma vasta pesquisa em livros, artigos e revistas, e ainda, de uma análise jurisprudencial, objetivou-se compreender qual o entendimento da doutrina e de que forma os tribunais têm decidido acerca do citado tema, com relação a um possível dano moral, tanto individual quanto coletivo.

O princípio da dignidade da pessoa humana proíbe o tratamento desumano, degradante, intolerante ou discriminatório muitas vezes analisados na aplicação do poder disciplinar nas empresas, ofendendo a pessoa do empregado.

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz elencadas as maneiras que tem o empregador de impor uma determinada disciplina e um correto desenvolvimento da função para a qual o empregado foi contratado, de modo que, aquele é limitado em seu poder diretivo, não lhe sendo permitido agir de maneira que agrida moralmente ou ainda que constranja o empregado no desenvolvimento de suas atividades.

A violação do direito de personalidade configura ato ilícito passível de reparação por danos morais, portanto, o poder disciplinar, punitivo e diretivo do empregador que se fundamenta na relação de subordinação do empregado perante o empregador e da qual surge o dever de obediência, não é absoluto e deve ser restringido para que o princípio da dignidade humana e o direito de personalidade do trabalhador sejam respeitados.

2. OBJETIVOS

Os objetivos principais da presente pesquisa primavam pela devida compreensão dos limites ao poder diretivo do empregador. Desta forma, optou-se por uma análise de como se deve conciliar o direito de propriedade do empregador, que é direito fundamental previsto na Constituição Federal, em relação aos limites da disciplina imposta aos empregados de maneira que seus direitos de personalidade sejam garantidos.

Neste sentido, inicialmente o presente estudo primou por identificar os princípios que regem as relações de trabalho que conflitam com a aplicação das punições dos empregadores aos empregados e a importância do assunto no contexto social e seus reflexos na sociedade, em especial o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, e o Direito à Personalidade.

Assim, buscou-se abordar as relações trabalhistas que visam o aumento da produtividade à qualquer custo sem preocuparem-se com a violação dos direitos de personalidade do trabalhador impondo a ele metas abusivas.

Tendo em vista a hierarquia existente entre trabalhador e superior, intentou-se pelo estudo da consciência e a dignidade do trabalhador com relação aos poderes disciplinares e punitivos da empresa.

Tendo em vista o grande número de situações que envolvem um excesso, por parte do empregador, no que diz respeito ao seu poder diretivo, se buscou, no presente estudo, verificar a possibilidade da ocorrência de dano moral individual e coletivo ao se violar os direitos de personalidade dos empregados, através de pesquisa jurisprudencial.

3. MATERIAIS E MÉTODO

Considerando-se que o presente estudo trata de uma questão amplamente estudada e discutida pela boa doutrina, não existem dificuldades para que se possa pesquisar e analisar de uma maneira mais ampla e profunda os temas referentes ao poder disciplinar do empregador diante do direito à personalidade do empregado.

Deste modo, tanto os materiais, quanto os métodos propostos inicialmente pelo projeto de pesquisa, permaneceram sem necessidade de alteração.

É de fácil acesso, à qualquer pessoa que tenha a intenção de pesquisar acerca do tema, artigos e ementas de jurisprudência que demonstram a maneira que tal questão está sendo tratada tanto pela doutrina dominante quanto pelos Tribunais.

Cumprido salientar que Inicialmente, conforme previsto no cronograma apresentado no projeto de pesquisa, foram escolhidas algumas obras literárias e fichamento dos livros.

Após, a partir das referidas obras, pretendeu-se identificar os princípios que regem as relações de trabalho, juntamente com alguns dos princípios gerais do direito e que vêm a conflitar com a aplicação das punições dos empregadores aos empregados e a importância do assunto no contexto social e seus reflexos na sociedade.

Para a abordagem deste assunto foram utilizadas como fonte algumas obras de renomados doutrinadores que tratavam especificamente de princípios, tanto de gerais de direito quanto de princípios específicos do Direito do Trabalho e ainda, obras de Direito Constitucional.

A escolha das obras de direito constitucional ocorreu para que se conseguisse uma correta e profunda análise de princípios como o da dignidade da pessoa humana e ainda, do direito à personalidade.

Após a apreciação dos já citados princípios, optou-se por abordar as relações entre empregador e empregado, quando aquele, visando o aumento da produtividade à qualquer custo e sem se preocuparem com a violação dos direitos de personalidade do trabalhador, impõe pela pesquisa acerca da possibilidade da ocorrência de dano moral individual e coletivo ao se violar os direitos de personalidade dos empregados.

4. RESULTADOS

Após conceituar e analisar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o direito à personalidade e ainda o Poder Diretivo do Empregador, o que se percebe é que tais princípios vêm impor um limite ao empregador e conferir uma garantia ao empregado, no sentido de que, tendo em vista o excesso de ambição, em virtude do perfil capitalista do mundo atual, é natural que uma empresa vise o lucro e, em virtude desta necessidade em se “fazer dinheiro”, de se conseguir o sucesso e o lucro é que, sem se ater ao fato de que o empregado tem necessidades e limitações comuns ao ser humano, acaba impondo metas extremamente difíceis de serem cumpridas.

Tal acontecimento gera sim, uma situação de assédio moral no ambiente laboral, visto que o empregado, ao temer o desemprego, termina, em muitas situações, por se submeter a condições desumanas de trabalho.

É garantido ao empregador o chamado poder diretivo. Esse poder, também denominado poder disciplinar, tem a finalidade de regulamentar e controlar a atividade do empregado, ainda, de aplicar penalidades a este, em caso do não cumprimento das obrigações contratuais constantes do contrato de trabalho. Não existe a menor dúvida de que tal poder sancionatório seja legítimo, contudo, esta prerrogativa não é absoluta, no sentido de que, de modo algum poderá ser atentatório a dignidade do ser humano.

Infelizmente, em muitos casos, o poder diretivo e o fato da posição hierárquica, geram uma situação de inferioridade do empregado em relação ao empregador, ou ao seu superior na relação empregatícia, ocasionando, assim, ocasiões em que a vontade do empregado é mitigada pela vontade do empregador.

Assim, em tendo o empregado descumprido o que foi contratado ou, não tendo ele se submetido à disciplina comum da empresa em que trabalha, correto é que o empregador exerça o poder sancionatório que à ele compete de modo que sejam observadas a proporcionalidade, moderação, adequação, de acordo com a gravidade da conduta.

4.1. Do Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana

Princípio este estabelecido e garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 1º, inciso III.

Contudo, a dignidade humana é um termo que, dificilmente, será corretamente conceituado. Ao analisar o que consta em dicionário, teremos o seguinte conceito:

Dignidade, s.f. Qualidade de quem é digno. Cargo ou título de alta graduação. Vantagem adquirida por meio desse cargo. Indivíduo que recebeu essa vantagem. Característica do que é nobre. Respeito que merece alguém ou alguma coisa: a dignidade da pessoa humana. Maneira de se comportar de forma a demonstrar certo respeito pelo outro. Consideração pelos próprios sentimentos. (Etm. Do latim: dignitas).¹

Por se tratar de algo abstrato, subjetivo, mostra-se, praticamente impossível de se conceituar tal termo, porque é muito mais do que o acima descrito, de modo que, não há que se definir tão facilmente esta expressão.

Assim, conforme ensinam Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é:

Princípio solar em nosso ordenamento, a sua definição é missão das mais árduas, muito embora arrisquemos-nos a dizer que a noção jurídica de *dignidade traduz um valor fundamental de respeito à existência humana, segundo as suas possibilidades e expectativas, patrimoniais e afetivas, indispensáveis à sua realização pessoal e à busca da felicidade.*²

A invocação deste princípio, faz com que se evite a degradação do ser humano e garante-se a sua sobrevivência de modo seguro para sua existência, sem que lhe sejam violados direitos ou que haja abuso de seus direitos.

Todos estão subordinados ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, de modo que, sejam sempre observadas as questões que se resumem no respeito, na honra, nos direitos fundamentais efetivados, na seriedade, entre tantos outros responsáveis pela existência decente das pessoas.³

¹ Dicionário online de Português. Disponível em: < <http://www.dicio.com.br/dignidade/> > . Acesso em: 09 de fevereiro de 2013.

² GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil, volume VI: direito de Família – As famílias em perspectiva constitucional/** Pablo Stolza Gagliano, Rodolfo Pamplona filho. São Paulo: Saraiva, 2011, p74.

³ SANTOS, Marcia Cristina dos. A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego. Disponível em:< A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego Marcia Cristina dos Santos>. Acesso em 07 de julho de 2013.

4.2. Do Direito à Personalidade

Todo ser humano é sujeito de direitos e deveres, este princípio, que guarda relação direta com o princípio da dignidade da pessoa humana, norteando, portanto todos os direitos necessários referentes ao correto desenvolvimento da personalidade, também é valor fundamental previsto em nossa Constituição da República Federativa do Brasil.

Desse modo, tal princípio traduz os [...] direitos predominantemente subjetivos, de natureza privada, derivados da dignidade da pessoa humana e que têm por objeto a proteção psicofísica da pessoa, por serem direitos inerentes e indispensáveis ao livre desenvolvimento da personalidade humana⁴.

O Pacto de São José da Costa Rica assegura que ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias⁵, mandos e desmandos sem limites, tendo em vista que os direitos à personalidade são inerentes à toda e qualquer pessoa.

Neste sentido é que se direciona os limites ao poder sancionatório do empregador, de modo que não sejam violados tais direitos.

Existem duas correntes doutrinárias que ocupam-se em definir o fundamento jurídico do citado direito, quais sejam, a corrente positivista, para a qual os direitos da personalidade são apenas aqueles reconhecidos pelo Estado por meio de normas legisladas, e a corrente jusnaturalista, que defende que esses direitos são inatos ao homem, sendo as normas postas apenas uma forma de reconhecê-los.⁶

Tanto o direito à personalidade, quanto o princípio da dignidade da pessoa humana são direitos absolutos, e, em virtude disto, o que se percebe é que, em todas as situações em que são conflitados o poder disciplinar do empregador, e os referidos direitos fundamentais, prevalecem, sempre, estes, em detrimento daquele.

⁴ PLETI, Ricardo Padovini; MOREIRA, Rodrigo Pereira. O direito geral da personalidade e o princípio da dignidade da pessoa humana: estudo na perspectiva civil-constitucional. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2854, 25 abr. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/18968>>. Acesso em: 9 fev. 2013.

⁵ LEÃO, Celina Gontijo. Poder diretivo do empregador X direitos da personalidade do empregado. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2673, 26 out. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17709>>. Acesso em: 10 de julho de 2013.

⁶ Idem.

4.3 Do Poder Disciplinar do Empregador

Tal poder é o meio que o empregador tem de organizar e definir como serão desenvolvidas as atividades do empregado. Esta prerrogativa consta do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, artigo este que conceitua empregador.

Assim, diversas são as teorias que procuram justificar o poder disciplinar e se resumem nas seguintes:

Teoria Negativista, que esclarece que o empregador não poderá punir o empregado, em virtude de que tal direito pertence ao estado, que detém o direito inerente ao *ius puniendi*. Esta teoria é baseada na ideia de que uma pessoa não pode exercer um poder coativo sobre outra.

Contudo, a crítica que se faz a tal teoria é a de que o poder disciplinar está em um nível inferior ao Poder do Estado, podendo, portanto, o empregador estabelecer sanções visando a disciplina na sua empresa, desde que tais sanções não violem os direitos de personalidade e a dignidade do empregado.

Teoria Civilista, ou Contratualista, estabelece que o poder disciplinar é decorrente do contrato de trabalho e que, as sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis. A crítica que se faz à esta teoria é a de que, as sanções civis deizam respeito à indenização de uma pessoa por um prejuízo causado por ela, com a finalidade de que se restabeleça a situação patrimonial que antes existia, diferente da sanção disciplinar que tem por finalidade impor ordem no ambiente de trabalho. A sanção disciplinar diz respeito a qualquer falta cometida no ambiente de trabalho enquanto que a sanção civil decorre do prejuízo causado à alguém.

A Teoria Penalista estabelece que as penas possuem o mesmo objetivo, qual seja, assegurar a ordem na sociedade, com a diferença que sanção penal está prevista em lei, diferente da sanção disciplinar, e que, aquela, é aplicada pelo juiz e esta, pelo empregador.

A Teoria Administrativa entende que o poder disciplinar é decorrente do poder de direção, do direito que possui o empregador de administrar sua empresa da forma que melhor lhe aprouver, com a finalidade de que a empresa venha funcionar adequadamente. O empregador pode então, impor sanções disciplinares aos empregados, com a finalidade de manter a ordem e a disciplina em seu

empreendimento.⁷

Considerando-se que o poder disciplinar decorre do direito à propriedade, o seu fundamento jurídico também encontra-se disposto na Constituição da República Federativa do Brasil, no artigo 5º, inciso XXII, o qual dispõe:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXII - é garantido o direito de propriedade.

E é quando, no exercício desse poder diretivo o empregador entra em conflito com os direitos indisponíveis do trabalhador, que são os denominados direitos da personalidade, que se busca a Justiça do Trabalho, para que seja garantido ao empregador que exerça este poder, bem como ao empregado que não tenha seus direitos fundamentais violados.

Assim, percebe-se que há sim, na Constituição da República Federativa do Brasil, a previsão da proteção da propriedade, privilegiando assim, o empregador. Contudo, privilegiado o empregado, estão o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. Deste modo, considerando-se a hipossuficiência do empregado, à ele é garantida a proteção legal que lhe assegura igualdade jurídica.⁸

Segundo Maurício Godinho Delgado, esse poder: “É o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços”.⁹

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27ªed. São Paulo: Atlas, 2011.p.217.218.

⁸ LEÃO, Celina Gontijo. Poder diretivo do empregador X direitos da personalidade do empregado. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2673, 26 out. 2010 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17709>>. Acesso em: 18 de junho de 2013.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.p.629.

4.4 Das Sanções Possíveis e Aceitáveis

Entende-se que não se discute o fato de que, dentro da sua empresa, quem ocupa a posição hierárquica de maior patamar é o empregador, e que este é soberano em suas ordens de serviço. E este poder todo encontra respaldo no direito de propriedade.¹⁰

Assim, o empregador pode determinar ordens na empresa, que, se não cumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, que deve ater-se à disciplina e respeito a seu patrão, por estar sujeito a ordens de serviço, que devem ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais. Deste modo, o empregador pode estabelecer sanções aos seus empregados pelo não cumprimento das citadas ordens.

Dentre estas punições poderão estar presentes, sem que isto viole os direitos fundamentais do empregado: A advertência verbal e por escrito e a suspensão.

O empregador não poderá, de maneira nenhuma, multar o empregado, salvo se este for atleta profissional de futebol Segundo o artigo 15 da Lei nº 6.354/76.

A advertência será, muitas vezes, verbal. É a denominada admoestação verbal ou repreensão. Sob pena de configurar dano moral, se algo deve ser dito ao prestador, que o seja de forma respeitosa e, na medida do necessário, com o cuidado de não expô-lo à situação constrangedora na presença de outras pessoas.

Caso o empregado venha reiterar no cometimento da falta, aí será advertido por escrito.

Na próxima falta, o empregado poderá ser suspenso, contudo, por não mais do que 30 dias, Segundo o artigo 474 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Normalmente a suspensão se dá de um a cinco dias. Não existe, contudo, graduação entre as punições, de modo que o empregador poderá dispensar o

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do Trabalho. 16 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 452.

empregado sem que antes o tenha advertido ou suspenso, desde que a falta que tenha sido cometida por ele seja realmente grave.

O poder disciplinar deverá ser sempre exercido de boa-fé, visando sempre o cunho pedagógico, sob pena de implicar ao empregador excess ou abuso de poder e o consequente dano moral pela violação dos direitos fundamentais do empregado.¹¹

Sobre o tema, Maria Aparecida Alkimin traz três possibilidades de situações que geram dano moral trabalhista, quais sejam:

A fase pré-contratual: antes mesmo de se firmar o pacto laboral, com apenas meras expectativas de direito, na qual poderão ocorrer discriminações e abuso ofensivo à personalidade do candidato à vaga do emprego.

A segunda é a fase de execução do contrato: onde já se tem o pacto trabalhista firmado e o trabalho está em plena execução, podendo o empregador ultrapassar seus limites em face da subordinação do empregado, e ocasionar o assédio moral, o assédio sexual, invasão a intimidade e privacidade por meio de câmeras, revistas abusivas, trabalho forçado e etc.

A terceira e última é a fase da extinção ou pós-extinção do contrato de trabalho: quando já ocorreu a homologação da rescisão contratual, porém ainda merece respeito pela empregadora, é o caso de informações inverídicas de seu ex-empregado.¹²¹³

Sobre dano moral trabalhista, Márcia Novaes Guedes, o define: "todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima".¹⁴

¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27ªed. São Paulo: Atlas, 2011.p. 219.

¹² ALKIMIN, Maria Aparecida. Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2008.p.180.

¹³ SANTOS, Marcia Cristina dos. A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego. Disponível em:< A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de empregoMarcia Cristina dos Santos>. Acesso em 07 de julho de 2013.

¹⁴ GUEDES, Márcia Novaes apud DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual. São Paulo: LTr, 2005. p. 233.

4.4 Análise Jurisprudencial

Constam do Anexo A desta pesquisa, algumas ementas de jurisprudência utilizadas, a título de exemplo, para demonstrar a maneira como estão sendo discutidas e decididas questões que envolvam dano moral decorrente do excesso praticado pelo empregador sob a desculpa do poder disciplinar.

Assim, cumpre salientar que, ao ser verificado que o empregador esteja utilizando-se de seu poder, que deveria ter por finalidade a organização e gestão de seu empreendimento, com excess, ou má-fé, evidentemente estará caracterizado o dano moral e o empregado terá direito a um ressarcimento port al acontecido.

Desta forma, estão abaixo, numerados, alguns comentários à citadas ementas, à questões relativas, por exemplo, à revista íntima, à monitoramento de ambiente de trabalho, à invasão da privacidade do empregado, pelo empregador.

5. DISCUSSÃO

Aqui é o espaço para você expor todo o seu domínio sobre o tema. Faça a avaliação dos resultados, identifique pontos positivos e negativos do seu trabalho, mostre ao leitor qual foi o seu raciocínio e como os dados encontrados colaboraram na evolução do seu pensamento e na formulação de suas conclusões. Verifique eventuais fontes de erro em sua avaliação e mostre como seria possível evitá-las.

6. CONCLUSÃO

Baseado em seus resultados e em sua discussão, elabore um texto claro e conciso com a sua conclusão. Ela deve ser uma resposta ao que foi proposto no "Objetivo" do trabalho. Conclusões negativas são tão importantes quanto as positivas e não devem ser tomadas como "falha", ou incapacidade de atingir o objetivo.

Por fim, não esqueça de submeter seu texto a uma criteriosa revisão gramatical e ortográfica.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2008.

Dicionário online de Português. Disponível em: < <http://www.dicio.com.br/dignidade/>> . Acesso em: 09 de fevereiro de 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

EBERLIN, Fernando Büscher von Teschenhausen. Poder de direção do empregador versus direito à privacidade do empregado. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 17, n. 205 , p. 83-107, jul. 2006.

GAGLIANO, Pablo Stolze. Novo curso de direito civil, volume VI: direito de Família – As famílias em prespectiva constitucional/ Pablo Stolza Gagliano, Rodolfo Pamplona filho. São Paulo: Saraiva, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes apud DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual. São Paulo: LTr, 2005.

LEÃO, Celina Gontijo. Poder diretivo do empregador X direitos da personalidade do empregado. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2673, 26 out. 2010 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17709>>. Acesso em: 10 de julho de 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27ªed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. (trad. Wagner D. Giglio). Princípios de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1ª. Ed., 4ª. tiragem, 1996.

PLETI, Ricardo Padovini; MOREIRA, Rodrigo Pereira. O direito geral da personalidade e o princípio da dignidade da pessoa humana: estudo na perspectiva civil-constitucional. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2854, 25 abr. 2011 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/18968>>. Acesso em: 9 de fevereiro de 2013.

SANTOS, Marcia Cristina dos. A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego. Disponível em:< A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de empregoMarcia Cristina dos Santos>. Acesso em 07 de julho de 2013.

ANEXO A

Nos anexos você colocará, se existirem, documentos que são importantes para uma melhor compreensão do trabalho, mas que não possuem lugar no corpo do texto. Por exemplo, fichas, formulários, legislações, demonstrações, tabelas completas de coleta de dados, tabelas de referência, etc.

Não exagere na quantidade e volume dos Anexos!! Alguns trabalhos chegam a ter mais material em Anexo do que conteúdo. Coloque o que realmente for relevante.

Boa sorte.

(modelo PIBIC 2010-2011)