

ELEMENTOS PARA O EXERCÍCIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DO DIREITO À INFORMAÇÃO PELOS TRABALHADORES

Luis Felipe do Nascimento Moraes*

1. Introdução

O presente estudo está estruturado em pesquisa realizada na Universidade de A Corunha (Espanha) onde concluímos nossos estudos de doutorado¹. Desta forma, grande parte do material analisado (Leis, Doutrina e Jurisprudência) provém daquele país, porém, advertimos, que isto não é óbice para que o exame da questão estenda-se aos demais países ibero-americanos, tendo em vista a atualidade do tema e, principalmente, que aqui como ali, superou-se a duras penas, um certo rechaço a adaptar os conceitos constitucionais ao contrato de trabalho². Hoje, sem embargo, entende-se que a liberdade de expressão ou o direito à informação como instrumentos jurídicos que permitem aos trabalhadores exercitarem a crítica ou a denúncia sem sair da proteção que a doutrina constitucional oferece aos direitos fundamentais aplicados ao Direito do Trabalho; sendo denominados inclusive como *direitos constitucionais laborais inespecíficos*, que “são direitos atribuídos com caráter geral aos cidadãos, que são exercidos no seio de uma relação jurídica trabalhista pelos trabalhadores e, portanto, convertem-se em verdadeiros direitos trabalhistas em razão dos sujeitos e da natureza da relação jurídica.”³ Em todo caso, tal exercício está submetido a luz dos critérios informadores da relação contratual trabalhista, que é o que passamos a examinar.

* Universidade Federal do Paraná, Universidade da Região de Joinville. (lumo@b.com.br)

¹ Desta forma as abreviaturas usadas são em sua maioria referentes a leis e jurisprudências espanholas, tais como: BOE, Boletim Oficial Espanhol; CE, Constituição Espanhola; CP, Código Penal; ET, Estatuto dos Trabalhadores; LCT, Lei do Contrato de Trabalho; LIC, Lei de empresas de dimensão comunitária; STC, Sentença do Tribunal Constitucional; STCT, Sentença do Tribunal Central do Trabalho; STS, Sentença do Tribunal Supremo; STSJ, Sentença do Tribunal Superior de Justiça.

² Cfr. REY GUANTER, S. “Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general”, *RL* núm. 3, 1995, pp. 64 e ss. MOLINA NAVARRETE, C. “Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales”, *Rev. de Trabajo y Seguridad Social* núm. 3, 1991, p. 64; VALDES DAL RE, F. “Poderes del empresario y derechos de la persona”, *La Ley* núm. I, 1990, p. 290; RODRIGUEZ PIÑERO, M. “La transformación democrática del ordenamiento jurídico laboral y la relación individual de trabajo”, *TL* núm. 1, 1984, p. 57 e FERNANDEZ LOPEZ, M. “El deber de sigilo de los representantes del personal”, *AL* núm. I, 1992, p. 131.

³ Cfr. PALOMEQUE LOPEZ, M. *Los derechos laborales en la Constitución Española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1991, p. 31. Cabe destacar que a própria OIT em sua “Declaração relativa aos princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (86ª Conferência Geral de 1998)” assume a existência de *Direitos socio-laborais fundamentais*, ao respeito, cfr. BONET PEREZ, J. *Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo*. Bilbao: Universidad de Deusto, 1999, pp. 37 e ss.

2. As Causas que Catalisaram a Aplicação Generalizada dos Direitos Constitucionais Laborais Inespecíficos

Sintetizamos em cinco as causas que serviram de elementos de avaliação às decisões jurisprudenciais no âmbito trabalhista e que, simultaneamente, podem ser consideradas como agentes dinamizadores do exercício do direito de crítica ou denúncia do trabalhador: 1) o fato irrefutável de que a prestação do trabalho não absorve a personalidade do trabalhador⁴; 2) o novo enfoque sobre o dever de lealdade do trabalhador que sufocava os direitos fundamentais do mesmo, pois, como é notório, há hoje um princípio de boa fé contratual mútua entre as partes de um contrato de trabalho, que “humanizou”⁵ e democratizou as relações trabalhistas; 3) as características próprias do contrato de trabalho, que implicam, potencial ou efetivamente, importantes limitações a numerosos direitos fundamentais⁶, tais características geram um movimento contrário que busca as matizações necessárias à aplicação dos preceitos constitucionais; 4) o maior contato do trabalhador com o cliente da empresa que pode ser uma fonte – justificada ou não – de limitação de direitos fundamentais do obreiro⁷; e 5) o crescente protagonismo da liberdade de expressão e comunicação no âmbito laboral como medida autônoma de pressão, em virtude do papel transcendental dos meios de comunicação e da opinião pública na sociedade.⁸

3. Os Limites Internos e Externos à Liberdade de Expressão e o Direito à Informação no Âmbito Trabalhista

Ainda que tenha-se um novo enfoque no exercício de direitos fundamentais no Direito do Trabalho, cabe anotar que os direitos fundamentais não são ilimitados⁹ tendo em conta a necessidade de harmonização com outras liberdades reconhecidas e protegidas pelo ordenamento jurídico. Os principais limites internos, são: a veracidade, o dever de diligência na averiguação da notícia e a relevância pública do comunicado. Já os principais limites externos são: o princípio de boa fé contratual, o dever de segredo, a honra da empresa e do empresário e o interesse empresarial. Existem também outros

⁴ Cfr. RIVERO LAMAS, J. *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza, 1986, p. 91.

⁵ Expressão utilizada no Direito alemão, como indica REY GUANTER, S. *Derechos ...*, op. cit., p. 29; em todo caso, no Direito espanhol a aplicação dos direitos constitucionais origina uma re-interpretação das obrigações contratuais à luz constitucional, vid. STC 129/1989, de 17 julho.

⁶ Neste sentido, cfr. RIVERO LAMAS, J. op. cit., p. 14.

⁷ Sobre o tema vid. uma STCT de 12 março 1985 (RTCT 1796).

⁸ No Direito inglês se ocorre uma filtração de informações empresariais para a imprensa, o empresário pode pedir à justiça uma ordem para que se revele a fonte da notícia, vid. *Camelot Group v. Centaur Communications Ltd* em SELWIN, N. *Selwin's law of employment*. 10ª. ed. London: Butterworths, 1998. p. 226.

⁹ Vid. uma STC 105/1990, de 6 junho.

limites, que excedem o marco do presente estudo, como pode ser os limites que impõe a intimidade, que apenas serão mencionados. Em todo caso, assinalamos que estes limites às liberdades públicas devem ser interpretados de forma restritiva buscando, assim, uma máxima eficácia no seu exercício.¹⁰

Examinaremos, ainda que brevemente, todos estes limites, porém, primeramente, cabe afirmar, de forma geral, que a liberdade de expressão esta relacionada com a crítica, assim como o direito à informação está relacionada com as denúncias de irregularidades e anormalidades empresariais. A forma para distinguir tais direito que devido a sua natureza podem confundir-se, será através dos seus respectivos elementos preponderantes.¹¹ De tal sorte que, a liberdade de expressão tem como limites as expressões injuriosas e desnecessárias para o fim ao que se propõe, que é o de difundir uma opinião ou juízo de valor. O direito a informar, que também pode incluir esta limitação no seu rol de restrições, possui uma limitação que o faz menos amplo que a liberdade de expressão, que é o requisito da veracidade dos fatos ou, como mínimo, o dever de diligência em investigar a veracidade dos mesmos.¹²

a) A veracidade e o dever de diligência na averiguação da notícia: a informação veraz assume na jurisprudência a noção de informação certa, autêntica e comprovável através da contrastação, verificação e, se possível, a obtenção de provas por parte do informador. Na prática jurisprudencial, basta com um início significativo de diligência¹³, requisito que nos parece por demais amplo por parte da doutrina constitucional e não serve para separar ao informador responsável do difamador¹⁴, porém isso fundamenta-se com a constatação de que ao exigir a veracidade absoluta do fato a única garantia para tal segurança jurídica seria o silêncio¹⁵. Em todo caso, o direito a comunicar ou receber informação veraz por qualquer meio de difusão fixado no art. 20.1. d) da Constituição Espanhola (CE)¹⁶ engloba todo o processo informativo, isto é, recolher,

¹⁰ Vid. uma STC 20/1990, de 15 fevereiro.

¹¹ Disse uma STC 04/1996, de 16 janeiro, que: "É certo que, nos casos que a vida oferece, não é fácil separar a expressão de pensamentos, idéias e opiniões da estrita comunicação informativa. O que aconselha, nos supostos em que podem aparecer misturados elementos de uma e outra significação, atender para qualificar tais supostos (...), ao elemento que neles aparece como preponderante"; AGUILERA FERNANDEZ, A. *La libertad de expresión del ciudadano y la libertad de prensa o información – Posibilidades y límites constitucionales*. Granada: Comares, 1990 p. 101, disse que, "não existem, desde do ponto de vista da teoria do conhecimento, meras comunicações de fatos sem conteúdo valorativo, especialmente quando trata-se de acontecimentos simultâneos. Toda mera comunicação de fatos é sempre uma toma de posição sobre as fontes de informação e um juízo informativo que consiste em declarar que os fatos ocorreram de uma maneira e não de outra".

¹² Cabe destacar que o segredo profissional e a cláusula de consciência são garantias que assistem exclusivamente ao direito à informação, cfr. a STC 6/1988, de 21 janeiro.

¹³ Cfr. a STC 143/1991, de 1 julho.

¹⁴ Nesta linha, cfr. REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*. Madrid: Civitas, 1994, p. 44.

¹⁵ Cfr. a STC 6/1988, de 21 janeiro.

¹⁶ Cfr., ESCOBAR DE LA SERNA, L. *Manual de derecho a la información*. Madrid: Dyckinson, 1997 pp. 61 y ss.

reunir e investigar fatos; transmitir, comunicar, publicar, emitir ou difundir os mesmos; e, receber informações¹⁷.

b) A relevância pública: entendida como um limite ou um elemento de avaliação nas denúncias ou críticas dos trabalhadores é especialmente importante quando ocorra um conflito com o direito à intimidade ou a honra. Tudo isso porque o conteúdo e a finalidade das liberdades públicas do art. 20.1 CE possuem o valor institucional de contribuir à formação da opinião pública livre, como afirma a Sentença do Tribunal Constitucional (STC) 15/1993, de 18 janeiro, que disse também que é elemento de primeira ordem na indagação dos órgãos judiciais para determinar se a informação oferecida está dentro do âmbito protegido constitucionalmente, ou que os requisitos que rodeiam a informação, especialmente, seu interesse público foi suficientemente cumprido para que o interesse geral possa nestes casos prevalecer sobre os privados; doutrina derivada do Tribunal Europeu de Direitos Humanos (caso *Handyside* de 7 dezembro 1976), em que assume-se que as liberdades de expressão e informação existem não só para as informações ou idéias que resultem favoráveis ou consideradas inócuas ou indiferentes, senão também para as que ofendam ou molestem ao Estado ou a qualquer setor da sociedade. Assim, na prática¹⁸, se a notícia pode supor descrédito à pessoa objeto da informação, principalmente, no que concerne à violação da sua intimidade, o dever de diligência na comprovação da notícia e a relevância pública do comunicado é tomada em sua máxima intensidade.

c) O princípio de boa-fé contratual: passando a examinar o que denominamos limites externos à liberdade de expressão e informação no âmbito trabalhista, examinou-se a evolução na interpretação pelos tribunais e juristas do princípio de boa-fé contratual, chegando-se a uma noção ampla¹⁹ deste preceito jurídico de essencial importância na hora de avaliar a legalidade das denúncias dos trabalhadores e o interesse empresarial afetado pelas mesmas. Sobretudo ao mudar o enfoque tradicional sobre a mesma, posto que dentro de uma jurisprudência mais antiga ou conservadora, a boa fé resultava ou resulta ser o meio mais idôneo para sancionar tais atos em razão do dever de lealdade

¹⁷ Dentro de um conceito amplo e aglutinante da idéia de informação, principalmente para o tema em tela, devemos considerar a "informação" como "notícia" com os caracteres que conleva esta mesma configuração, isto é, fatos relevantes que afetam de alguma maneira ao público. Tal noção é a adotada pelo TC, como observa-se na STC 165/1987, de 27 outubro, que conceitua a informação como o meio de formação da opinião pública em assuntos de interesse geral. Para o jurista brasileiro DOTTI, R. A. *Proteção da vida privada e liberdade de informação*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980, p. 169 "o direito à informação é considerado também sob a perspectiva de um direito à notícia e de um direito ao fato. A notícia pode ser definida como a relação de conhecimento entre um sujeito e uma realidade (a manifestação, o fato, um documento)" pois "a informação significa a atividade consistente em levar ao conhecimento público certos fatos ou opiniões" em que "à noção de direito à informação, está vinculada ao conceito de *liberdade de informação*".

¹⁸ Vid. a STC 223/1992, de 14 de dezembro.

¹⁹ En esta línea, cfr. MOLINA NAVARRETE, C. "Hacia una revisión constitucional de la función de la buena fe contractual en las relaciones laborales", *RL* núm. 11, 1992, p. 12.

do trabalhador à empresa ou da necessidade de *preaviso*²⁰ antes de efetuar qualquer declaração pública sobre as relações laborais²¹. Exigia-se do trabalhador um comportamento dócil, respeitoso e conformista, confundindo dever de boa fé com dever de lealdade, e ambos sob limites rigorosos para o trabalhador²². Hoje, ao contrário, entende-se a boa-fé contratual como um comportamento mútuo, que abrange tanto ao empresário como aos trabalhadores, e tudo isso em consonância ao sistema constitucional de relações trabalhistas em que tenta-se proteger o equilíbrio e reciprocidade nos interesses profissionais e sociais²³. Igualmente, entende-se que o preaviso não constitui uma exigência de boa-fé, ainda que o trabalhador não possa alterar o bom funcionamento da empresa ou causar um sério prejuízo a mesma em razão de uma ordem irregular, que afete aos interesses de terceiros de forma insignificante.

Ademais, a figura do preaviso, em alguns casos permite inclusive a reflexão sobre o tema da "*censura prévia*"²⁴ já que, resulta óbvio o intuito do empregador de manter de qualquer forma a privacidade de sua própria empresa, censurando previamente alguns aspectos do comunicado, ou este por inteiro, sem respeitar os limites e garantias que o trabalhador tem assegurados por imperativo constitucional. Assim, a partir da STC 6/88²⁵ (caso em que era o próprio superior hierárquico do trabalhador o autor das irregularidades) conclui-se que a obrigação de preaviso não pode considerar-se como integradora da boa fé devida. Em todo caso, parece claro que existe uma necessidade de proteção da empresa (geradora de tributos e postos de trabalho) que resguarde seu prestígio e patrimônio de eventuais danos que possam causar declarações públicas dos trabalhadores efetuadas com abuso de direito e/ou má-fé sobre algum aspecto negativo da relação trabalhista, sempre sujeita a possíveis imperfeições. Cita-se como justificação do preaviso que o trabalhador recorra aos procedimentos internos da empresa para solucionar possíveis irregularidades ou anormalidades. Seria possível argumentar, inclusive, que em muitos casos dentro das relações laborais a cadeia de mando possibilita

²⁰ Esta expressão é utilizada tanto pela doutrina constitucional como pela laboral espanhola, no entanto parece mais adequada às greves (art. 3.2.3 RDL 17/1977, de 4 março), que aos supostos em tela; a nosso ver, as expressões *via prévia* ou *procedimentos internos*, parecem termos mais adequados por oferecerem uma exata noção do cumprimento do dever de boa fé do trabalhador que tenta buscar uma via interna para a resolução de irregularidades ou anormalidades encontradas pelo trabalhador nas relações trabalhistas.

²¹ O art. 62 da Lei de Contratos de Trabalho de 1944 da Espanha, encontramos o antecedente da referida doutrina do aviso com antecipação aos superiores das eventuais anormalidades conhecidas pelo trabalhador e seu vínculo com a boa fé, isto é, sua aparência de obrigação do trabalhador e o direito do empresário.

²² Nesta linha, VALDES DAL-RE, *F. op. cit.*, p. 278; cfr., também, RODRIGUEZ PIÑERO, *M. op. cit.*, p. 54.

²³ *Vid.* as SSTC 126/1990, de 5 julho; 99/1994, de 11 abril; 6/1995, de 10 janeiro; na mesma linha, cfr. REY GUANTER, *S. Derechos fundamentales...*, cit., p. 34.

²⁴ Sob a luz do marco constitucional qualquer medida limitadora da elaboração ou difusão de pensamentos, idéias ou informações encontra-se fora do citado marco, como observamos na STC 52/1983 de 17 junho, que disse que a CE "dispõe eliminar todos os tipos imagináveis de censura, ainda que seja débil e sutil, que tenha por efeito não já o impedimento o proibição, senão a simples restrição dos direitos reconhecidos pelo art. 20.1".

²⁵ *Vid.* também uma STS de 10 outubro 1990 (*Ar.* 7538) e uma STSJ Andalucía/Sevilha de 11 marzo 1996 (*Ar.* 613).

que a denúncia possa ser efetuada diretamente à direção da empresa sobre alguma irregularidade praticada ou tolerada por algum mando intermédio, gerando assim um mínimo dano a imagen da empresa. Porém, achamos que tais hipóteses conformam o necessário exame das particularidades de cada caso concreto. Assim, o que desejamos destacar é a linha geral tomada pela jurisprudência de criar mecanismos de proteção do trabalhador que comunica às autoridades pertinentes ou aos meios de comunicação irregularidades que extrapolam o tradicional âmbito da relação trabalhista e afetam a terceiras pessoas. Em todo caso, o TS parece dar uma especial relevância à pouca publicidade das declarações dos trabalhadores.

Sem embargo, esta alternativa é procedente quando concorrem determinados elementos, tais como: que a irregularidade seja fruto de descuido, que a atividade irregular não seja conhecida pela empresa ou superior hierárquico, ou que as relações internas de trabalho sejam tão abertas que os procedimentos internos empresariais apareçam como a melhor alternativa para todos. Porém, não seria um despropósito pensar que o preaviso dentro de umas condições adversas para o trabalhador poderia ocasionar três possíveis consequências para o mesmo e para o fim que originou a denúncia. A primeira é a própria sanção ao denunciante, a qual pode trazer consigo uma segunda seqüela, que é a possibilidade de que a irregularidade persista, porém não com as falhas tão visíveis que originaram a constatação do trabalhador sancionado. Em todo caso, o empregado sancionado serviria como exemplo para que os demais evitassem imitar tal conduta notoriamente desagradável para a empresa. Uma terceira e hipotética consequência seria que a irregularidade fora subsanada de forma que não se apurassem as possíveis responsabilidades laborais, civis, penais ou administrativas.

Deste modo, concluímos que o trabalhador possui a faculdade e não a obrigação de preavisar a seu superior hierárquico de possíveis comunicações públicas de irregularidades empresariais. Em todo caso, na hipótese de que haja um abuso no exercício das liberdades públicas do trabalhador, este tem “*todas as fichas*” consigo para sair-se mal em sua aventura.

d) A estabilidade ou o interesse empresarial: parece-nos realmente inquietante que determinadas sentenças²⁶ usem como um limite restritivo à liberdade de expressão ou o direito à informação, as figuras da estabilidade da empresa ou o interesse empresarial. Claro que resulta lógica a preocupação dos tribunais pelos efeitos das declarações de pessoas que se supõe conhecem a fundo o funcionamento da produção de mercadorias ou da prestação de serviços. Porém, entende-se, também, que em um mercado formado por pessoas que vivem em uma sociedade em que o acesso a informação nunca foi tão fácil, é igualmente simples aos grupos organizados fazer chegar a opinião pública os conflitos de interesses entre os mais diversos grupos sociais.

²⁶ Vid. as SSTC 99/1994, 11 de abril e 6/1995, 10 de janeiro, que, coincidentemente, possuem como relator M. Rodríguez-Piñero, e umas SSTs de 20 enero 1981 (Ar. 1727), de 17 marzo 1981 (Ar. 1381) o de 23 septiembre 1986 (Ar. 5142), de 10 outubro 1990 (Ar. 7538).

De tal forma, que é de certo modo compreensível que determinadas informações provenientes do mundo laboral, tradicionalmente conflitivo, podem estar viciadas pelos possíveis interesses em choque entre trabalhadores e empresários. Tal raciocínio é denominado pela doutrina de *relativismo implícito*²⁷, que mais adiante, ao tratar da honra, aprofundaremos.

Mais ainda, a introdução deste outro limite, é um critério axiológico que em certo modo vai em sentido contrário a tudo o estabelecido até o momento sobre o valor preponderante das liberdades do art. 20.I CE, principalmente a partir da STC 88/1985, de 19 julho²⁸, e que voltam a impor o silêncio interno nas relações trabalhistas, já que é de supor que o empresário sempre estará tentado a alegar o prejuízo de seus interesses frente ao exercício das liberdades públicas do trabalhador. Em todo caso, entra-se a valorar um elemento tão *meta-jurídico* como a situação econômica e mercantil da empresa também se fará necessário valorar com mais vigor, e quiçá, com mais razão, os motivos de índole pessoal e laboral que levaram ao trabalhador a manifestar-se contra a empresa, pondo em perigo um *bem* tão apreciado (em tempos de altos índices de desemprego) como é seu posto de trabalho. Ademais, a alegação da “estabilidade ou do interesse empresarial”, são recursos mais convenientes para matérias como a dispensa coletiva, a transferência de empregados, a modificação substancial das condições de trabalho ou das despedidas por justas causas, que para os atos em benefício de terceiros. Deve-se destacar, também, que é o próprio ET quem determina formas, requisitos e procedimentos especiais para as matérias em que a alegação da estabilidade ou interesse empresarial é válida, coisa que não ocorre na matéria que nos ocupa.

e) O dever de segredo do trabalhador: “o segredo pode ser conhecido por um grupo de pessoas, com independência de que estas formem um coletivo mais ou menos amplo, posto que o essencial não é o número de pessoas que o conhecem, senão que não se revele a terceiros.”²⁹ Saindo deste conceito, examinaremos este limite por meio de três pontos: o segredo de empresa ou industrial, o segredo profissional e a obrigação de segredo legal e convencional do trabalhador.

Assim, sobre o *segredo de empresa* pode-se afirmar que consiste na proibição de comunicar ou difundir uma informação qualificada como secreta ou reservada. Tal qualificação não necessita ser obrigatoriamente expressa, já que o trabalhador, por formação ou experiência profissional, possa claramente entender que determinada

²⁷ Cfr. REY GUANTER. *Libertad de expresión...*, cit., p. 91.

²⁸ Nesta linha, *vid.* uma STS de 12 maio 1986 (Ar. 2527), uma STSJ de Canárias/Santa Cruz de Tenerife de 28 setembro 1993 (Ar. 3786) e a decisão da Vara de Gijón de 17 dezembro 1994 (AI. 369); *cfr.*, também, RIVERO LAMAS. *op. cit.*, p. 76.

²⁹ Cfr. REBOLLO VARGAS, R. *La revelación de secretos e informaciones por funcionarios públicos*. Barcelona: CEDECS, 1997, p. 142; no Direito brasileiro, GIGLIO, W. *Justa causa*. 6ª. São Paulo: Ed., Saraiva, 1996, p. 186, disse que segredo de empresa “é tudo que, sendo referente a produção ou negócio e do conhecimento de poucos, não deve, pela vontade dos seus detedores ser violado”. No Direito norte-americano, *cfr.*, F. GOMEZ ABELLEIRA, *Litigios entre empresario y trabajadores sobre patentes, secretos industriales y derechos de autor en los Estados Unidos*, Servicios de Publicaciones de la Universidad (A Coruña, 1999) pp. 113 y ss.

matéria implica um dever de guardar sigilo e pode ser considerada valiosa para a empresa, poderá ser responsabilizado no caso de que viole dito dever, que nestas condições impõe-se tacitamente³⁰. Sobre o valor do segredo, os tribunais norte-americanos avaliam isso a partir de três interessantes dados³¹: o investimento feito pelo empresário para descobrir ou desenvolver o conteúdo de dito segredo, a pretensão de concorrentes ou terceiros para fazer-se com a referida informação e a vontade do empresário em manter o caráter secreto da informação. Elementos especialmente relevantes na hora de identificar a gravidade da falta laboral de violação de segredo. Também será importante o cargo que ocupava o trabalhador quando violou o dever de segredo, já que entende-se que quando maior é a responsabilidade do trabalhador, maior é o grau de confiança da empresa nele. O trabalhador só poderá violar esta obrigação de segredo em determinados supostos, como, por exemplo, na realização de atividades delitivas, como indica o art. 262 da Lei de Processo Penal “os que por razão de seus cargos, profissões ou ofícios tiverem notícia de algum delito público estarão obrigados a denunciar-los imediatamente.”³²

O *segredo profissional*, por sua vez, é o limite que devem respeitar alguns profissionais ou empregados com funções qualificadas de uma empresa no momento de difundir a terceiros determinados dados. Em Espanha³³, o parágrafo segundo do art. 199 do Código Penal (CP) afirma que “o profissional que descumprir suas obrigações de sigilo ou reserva, divulgue os segredos de outra pessoa, será castigado com a pena de prisão de um a quatro anos, multa de doze a vinte e quatro meses e inabilitação especial para dita profissão”. Assim, por exemplo, nos casos dos médicos de empresa, existe um natural antagonismo entre sua obrigação ética-profissional e sua obrigação pactada com a empresa³⁴; ou seja, ainda que se trate de um médico de empresa a relação de confiança e a garantia de confiança deverá ser a mesma entre médico e trabalhador que entre médico e paciente, já que se o paciente tem sua intimidade juridicamente protegida, o trabalhador, como cidadão que é, tem direito a esta mesma intimidade, que, condicionada pela relação trabalhista, também se faz presente. Por outro lado, o médico tem um compromisso obrigacional com a empresa que lhe impõe como dever informar

³⁰ Nesta linha, MARANHÃO, D. *Instituições de Direito do Trabalho*. 12ª. Ed. São Paulo: LTr, vol. I, 1992, pp. 554 y ss.; *vid.*, também, *Roger Bullivant Ltd. v. Ellis*, 1987 em DEAKIN, S. y MORRIS, G. *Labour law*. London: Butterwoths, 1998, p. 341.

³¹ Cfr. GOMEZ ABELLEIRA, F. *op. cit.*, p. 115.

³² No Brasil os serviços de inspeção sanitária ou do trabalho podem exigir aos empregados que prestem informações de caráter reservado quando seja necessário para a instrução de suas respectivas inspeções. O mesmo ocorre quando o trabalhador é chamado a juízo para testemunhar um delito empresarial (art. 342 do Código Penal brasileiro).

³³ No Brasil, o art. 196, XII do CP, penaliza a quem “divulga ou explora, sem autorização, quando a serviço de outrem, segredo de fábrica ou de negócio, que lhe foi confiado ou de que teve conhecimento em razão do serviço”.

³⁴ Ou com a Previdência social; sobre o tema cfr. MONTROYA MELGAR, A. y CAMARA BOTIA, A. *Médicos al servicio de entidades privadas*. Madrid: Tecnos, 1991 pp. 24 e ss., citando uma STS 15 outubro 1985 (Ar. 4724).

à mesma da morbidade e prognósticos das doenças dos trabalhadores. Este possível conflito se resolverá com as próprias obrigações assumidas pelo médico de empresa, pois na atividade estritamente profissional do médico “deve-se gozar de uma autonomia no que concerne ao cumprimento de suas obrigações contratuais, a cujo teor há de submeter-se às normas que lhe sejam dadas em ordem à organização que diríamos externa de suas funções.”³⁵ Temos assim um quadro de subordinação e dependência, que não coarta a discricionariedade técnica do médico, porém que em suas obrigações contratuais pode modalizar a forma da prestação de seus serviços. Cabe citar o caso dos médicos das seguradoras de vida, que nas próprias apólices expressam a autorização para revelar o estado de saúde do assegurado ou do possível cliente³⁶. Por isso, não seria absurdo dizer que a menção desta expressa autorização no contrato de trabalho ou de prestação de serviços dos médicos de empresa, ou no Convênio Coletivo da mesma ou nos contratos de trabalho dos empregados, eliminaria qualquer possível conflito ético ou profissional destes médicos. Em outras palavras, o que trata-se de proteger é a dignidade e a intimidade dos trabalhadores, com a persistência do segredo profissional médico, o que implicaria que os dados de aqueles não fossem divulgados fora da estrita órbita das causas legítimas de revelação de dados.

A obrigação ou dever de sigilo ou reserva que recai sobre os trabalhadores de forma geral, isto é, como o dever pessoal de não revelar todas aquelas questões que se tem conhecimento por razão de ofício ou cargo, independentemente do setor profissional do qual se trate. Assim, se no segredo profissional, protegia-se primordialmente a intimidade dos clientes ou dos empregados de uma empresa, no dever de sigilo ou reserva protege-se necessariamente o interesse empresarial pela não divulgação dos segredos técnicos e produtivos da empresa. O antecedente trabalhista mais relevante no Direito Espanhol sobre o tema foi o art. 72 da Lei de Contrato de Trabalho de 26 de janeiro de 1944 (LCT), que dizia que “o trabalhador está obrigado a manter os segredos relativos à exploração e negócios de seu empresário, durante e depois da extinção do contrato. Neste último caso, poderá utilizar-lo em seu próprio benefício, só enquanto fosse exigência justificada de sua profissão habitual”. O art. 72 LCT continha, ademais, uma das poucas referências legais ao sigilo profissional no ordenamento trabalhista espanhol; e por isso, com sua derrogação levada a cabo pela Disposição Final 4.^a ET (Estatuto dos Trabalhadores) de 1995, deixou um vazio legal sobre a matéria, já que outras referências legais hoje vigentes sobre a obrigação de segredo referem-se aos representantes dos trabalhadores e não aos trabalhadores sem representação, como constatamos nos seguintes artigos do ET: 8.3.b)³⁷ y 65. 2³⁸. Assim, a

³⁵ Cfr. GITRAMA, M. “Configuración Jurídica de los Servicios Médicos”, *Estudios en Homenaje al Profesor Ignacio Serrano y Serrano*. Valladolid: T. I, 1965 pp. 362 e ss.

³⁶ Sobre o tema, cfr. a Lei espanhola 50/1980, de 8 outubro, de Contrato de Seguro (art. 105) e ATAZ LOPEZ, J. *Los médicos y la responsabilidad civil*. Madrid: Montecorvo, 1985, pp. 226 e ss.

³⁷ Que trata do sigilo profissional dos representantes da Administração, dos sindicatos e das associações empresariais sobre a cópia básica dos contratos de trabalho, não sendo possível usa dita documentação para fins distintos dos que motivaram seu conhecimento.

³⁸ Que trata do sigilo profissional dos membros do comitê de empresa sobre a evolução econômica da empresa, do comitê de empresa sobre a evolução econômica da empresa.

Ley 10/1997, de 24 abril, de Empresas de Dimensão Comunitária Européia (LIC)³⁹, traz ao Direito do Trabalho espanhol uma concepção moderna do que deve-se entender por sigilo profissional dos representantes dos trabalhadores. No art. 22.1 LIC estipula-se o dever de sigilo, proibindo-se a revelação a terceiros, e até a seus representados, da informação expressamente comunicada a título confidencial aos membros da comissão negociadora, comitê de empresa europeu e dos representantes dos trabalhadores e, inclusive, aos expertos que os assessoram. Já a prerrogativa do art. 22.2 LIC possibilita que a direção central da empresa comunitária não esteja obrigada a comunicar informações específicas relacionadas com segredos industriais, financeiros ou comerciais cuja divulgação possa, segundo critérios objetivos, obstaculizar o funcionamento da empresa ou ocasionar graves prejuízos a sua estabilidade econômica. Aqui trata-se de garantir uma reserva absoluta sobre determinadas informações que aumentariam a debilidade competitiva da empresa e, conseqüentemente, poderia por em perigo até os próprios postos de trabalho. Deve-se entender por segredo empresarial nestes supostos⁴⁰, a informação tecnológica (procedimentos de fabricação, reparação, características de rendimento da maquinária, etc.) e informação não tecnológica (*marketing*, organização interna da empresa com seus clientes e fornecedores). Haverá segredo empresarial quando simultaneamente cumpram-se três requisitos: um círculo reservado e limitado de pessoas, vontade de ocultação por parte de seu titular, e interesse – devido a seu valor patrimonial – em que continue mantendo esta característica reservada e limitada⁴¹. Por sua vez, os convênios coletivos cobram protagonismo como os principais instrumentos jurídicos (juntamente com o do dever de boa fé contratual enquanto que elemento integrador dos contratos) na solução de eventuais controvérsias sobre o tema. Isto não só em referência ao dever de segredo dos trabalhadores, senão que também aplica-se ao segredo profissional ou industrial. Observamos tal coisa em diversos convênios coletivos que⁴², em seus apartados sobre os deveres, regime disciplinário ou sanções, expõem a obrigação de segredo, a violação do sigilo profissional e a reserva e confidencialidade de determinados documentos. O mesmo vem ocorrendo em países como os Estados Unidos⁴³.

f) A honra das pessoas que integram a empresa e desta vista como pessoa jurídica nos atos obreiros em defesa de consumidores e usuários: efetuando um acompanhamento evolutivo do acervo jurisprudencial do TC, podemos resumir a questão da seguinte

³⁹ Que nasce da Directiva 94/45 da então Comunidade Européia, hoje União Européia.

⁴⁰ Cfr. MERCADER UGUINA, J. "Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", *RL*, núm. 14, 1997, p. 74.

⁴¹ Os únicos controles que a LIC prevê a tal faculdade do empresário são os dos arts. 33.3 e 38.5. O primeiro tipifica como infração administrativa muito grave o "abuso no estabelecimento da obrigação de confidencialidade". É o art. 38.5 LIC, por sua parte, estipula o controle *a posteriori*, através da impugnação em via jurisdiccional das decisões da direção central.

⁴² *Vid.*, por exemplo, o convênio da empresa "Fiat" (BOE de 19 junho 1996), "Iberia Líneas Aéreas de España S.A." (BOE de 22 setembro 1998) ou o da empresa "Sogecable, S.A." (BOE de 2 fevereiro 1998).

⁴³ Cfr. *Foster v. Scaffolding (GB) Ltd.* em SELWIN, N. *op. cit.*, p. 225; cfr., GOMEZ ABELLEIRA, F. *op. cit.*, pp. 150 y ss., em que cita o caso *AMP Inc. v. Fleischhacker. chacker*, 823 F2d, p. 1202 (7th Cir., 1987).

forma. Até a STC 120/1983, a honra dos titulares da empresa prevalece sobre o exercício da liberdade de expressão dentro de uma estrita interpretação do art. 20.4 CE⁴⁴. Há uma interpretação ampla e generosa do *animus nocendi* em prejuízo do trabalhador⁴⁵, baseada, por seu turno, em uma estrita leitura do princípio da boa fé contratual⁴⁶. O TC, a partir da STC 88/1985, começaria a afastar-se desta interpretação do art. 20.4 CE, tomando em consideração o valor institucional do art. 20.1 do mesmo texto legal. Esta doutrina praticada anteriormente pela Corte Suprema norte-americana (*balancing of interest*)⁴⁷, chega a sua consolidação com a STC 6/1988, na que é possível apreciar-se uma posição preferencial⁴⁸ das liberdades de expressão e informação frente a honra em base a sua função institucional de garantia da formação de uma opinião pública livre em benefício direto da sociedade.

Por sua vez, a jurisprudência trabalhista concretou este marco constitucional da seguinte forma: a) sobre a finalidade perseguida e a capacidade de contribuir à formação de uma opinião pública livre, a averiguação do *animus* determinante da ação (como, por exemplo, a crítica da atuação de diretores da empresa), ao efeito de atenuar ou exculpar a culpabilidade, e tudo isso, por tratar-se de um direito reconhecido constitucionalmente, cuja atuação implicaria examinar os limites de exercício deste direito⁴⁹; b) sobre o agente e os destinatários das manifestações públicas dos trabalhadores, parece claro que, no caso de que sejam efetuadas por um trabalhador com cargo representativo, há de reconhecer-se uma ampla margem de liberdade e discricionariedade, em razão das garantias reconhecidas no art. 68 ET, em relação com os arts. 7 e 28 CE, de modo que é no excesso onde poderá apreciar-se no trabalhador uma antijuridicidade mais ou menos intensa, que possa justificar a sanção⁵⁰; sobre os

⁴⁴ No citado artigo, limita-se as liberdades de expressão e informação que quando provoquem um conflito com os denominados direitos a personalidade, isto é, a honra, a intimidade e a própria imagem.

⁴⁵ Cfr. ROJAS RIVERO, G. "El conflicto entre el honor y la libertad de expresión: referencias al ámbito laboral", *PJ*, núm. especial XIII, 1990, p. 54.

⁴⁶ Cfr. HERRERO TEJEDOR, F. *Honor, intimidad y propia imagen*. Madrid: Colex, 1990, p. 101.

⁴⁷ Isto é, tentaria-se obter o necessário equilíbrio entre o direito dos trabalhadores à livre defesa das próprias idéias e opiniões e o obrigado respeito ao prestígio da empresa e à dignidade e honra das pessoas físicas que a integram. O conflito entre direitos igualmente assegurados pela Constituição resolver-se-ia pela determinação em concreto do equilíbrio que deve-se dar, considerando as circunstâncias de cada caso.

⁴⁸ Assinala-se uma questão que trata não só de terminologias, senão de extensões jurídicas dos direitos em questão, que pode ser observada na STC 159/1986, de 16 dezembro, que trata do conflito entre direitos da personalidade e as liberdades públicas do art. 20.1; disse a STC que "as restrições que de dito conflito possam derivar-se devem ser interpretadas de tal modo que o conteúdo fundamental do direito em questão não resulte, dada sua hierarquia constitucional". A STC 171/1990, de 12 novembro, por sua vez, refere-se a "hierarquia institucional"; a STC 121/1989, de 03 julho, denomina as liberdades do art. 20 como "valores superiores ou de eficácia irradiante"; a denominação que nos parece mais acertada encontra-se nas SSTC 240/1992, de 21 dezembro e 336/1993, de 15 novembro que intitulam como "posição prevalente, não hierárquica" à liberdade de expressão e o direito à informação (da mesma maneira, A. AGUILERA FERNANDEZ, *op. cit.*, p. 57); tal observação aquilata-se ante a constatação de que a defesa jurídica da honra *persona* não está em uma situação inferior ao direito de expressão e informação, já que a honra do cidadão, ou melhor, os direitos de personalidade são valores também essenciais para um Estado democrático.

⁴⁹ Cfr. uma STSJ de Catalunha 15 novembro 1991 (*Ar.* 6431).

⁵⁰ *Vid.* umas SSTCS de 9 julho 1986 (*RJ* 4000) e de 28 fevereiro 1990 (*RJ* 1248).

destinatários das manifestações, as consequências podem diferir na medida em que os afetados sejam o empresário, os companheiros de trabalho ou terceiros; c) sobre a publicidade e o meio de comunicação elegido para difundir a informação, a gravidade do dano em uma colisão de direitos fundamentais é medida dentro de um parâmetro em que se considera que escrever em um jornal (em que se pode reflexionar sobre os termos utilizados, por exemplo) e falar em direto na televisão ou na rádio são dimensões distintas e assim devem ser valoradas, assim como também deve ser considerado o alcance social do meio de comunicação elegido e sua penetração social (audiência, horário), ou outro meio informativo de alcance menor, tais como cartazes ou panfletos⁵¹; d) sobre a proporcionalidade entre a relevância pública e o bem jurídico em conflito, aqui averigua-se a extensão da relevância pública de um bem jurídico, examinando se é legítimo que a honra tenha uma proteção jurisdicional inferior, tendo em conta o papel que cabe atribuir-lhes dentro do sistema de direitos e liberdades da Constituição Espanhola; e) sobre a característica da profissionalidade da informação comunicada, se o direito à liberdade de informação é exercido por um profissional da informação, dentro da legalidade, dado o valor institucional da imprensa, haverá uma máxima eficácia legitimadora, do mesmo modo que quando seja um cidadão o comunicador das informações, atuando este com o esmero de um profissional; f) finalizando, é necessário também o exame das tradicionais circunstâncias atenuantes trabalhistas, como a boa conduta observada pelos trabalhadores na empresa ou a desafortunada utilização de palavras em razão do suposto desconhecimento de sua exata significação ou das circunstâncias conflitivas no momento das manifestações, que pudessem justificar (ou não) palavras desmesuradas em um normal ambiente de trabalho⁵².

Uma última observação (também válida para o estudo sobre a possibilidade da defesa da honra das pessoas jurídicas), que é o que a doutrina denomina “*relativismo implícito*”, que, como vimos anteriormente, consiste na idéia do real poder de influência das manifestações dos trabalhadores sobre a opinião pública acerca da qualidade do produto ou serviço da empresa. Assim, tenta-se relativizar os efeitos de tais informações analisando-se as condições nas quais foram feitas e se os terceiros alheios a relação trabalhista propriamente dita tinham conhecimento das referidas condições⁵³.

Por fim, cabe destacar a possibilidade de defesa da pessoa jurídica através da proteção constitucional da honra⁵⁴. A lesão da *honra das pessoas jurídicas* se produz quando é agredida essa esfera de interesses organizados que conformam uma empresa⁵⁵, isto é, as pessoas jurídicas são difamadas quando divulguem-se fatos falsos concernentes

⁵¹ Cfr. uma STS de 3 dezembro 1983 (Ar. 6166).

⁵² Vid. uma STCT de 20 janeiro 1987 (RTCT 915).

⁵³ Cfr. REY GUANTER. *Libertad de expresión...*, cit., p. 91.

⁵⁴ Vid. as SSTC 139/1995, de 26 dezembro; e 183/1995, de 11 dezembro.

⁵⁵ Cfr. FERRER RIBA, J. “Sobre la capacidad de derechos fundamentales de las personas jurídicas y su derecho al honor”, *Rev. Jurídica de Cataluña*. núm. 3, 1996, p. 778, cita o autor umas SSTs de 15 abril 1992, de 9 dezembro 1993 e de 5 abril 1994.

a seu objeto e finalidade que lesionam sua reputação, no sentido tradicional de bom nome, fama ou consideração social. As hipóteses práticas são as seguintes⁵⁶: a) se a agressão é inominada e o bastante genérica e imprecisa como para que não seja razoavelmente possível sua individualização, a eventual proteção da honra das pessoas naturais haveria de ceder ante a proteção da honra da pessoa jurídica pois deveria considerar-se, neste caso, que as pessoas naturais não foram difamadas; e b) se a difamação da pessoa jurídica, ainda sendo genérica, transcende às pessoas naturais e estas podem ser razoavelmente individualizadas, deveria reconhecer-se às pessoas jurídicas a possibilidade de acionar, de forma autônoma, por difamação de sua própria honra.

Sem embargo, a tendência do TC a assumir tal doutrina favorável a honra das pessoas jurídicas não está totalmente consolidada, já que é o próprio acervo jurisprudencial mas antigo do Alto Tribunal que postula o “critério personalista da honra”⁵⁷ segundo o qual a honra é de todos, porém de forma individualizada, em que reconhece-se a honra ao cidadão, enquanto pessoa física, já que são estes sujeitos os titulares do direito à personalidade. De tal forma que, pode-se atacar a boa fama ou a reputação de uma pessoa jurídica, porém não a sua honra, que é uma característica humana. Deste modo, de acordo com o critério personalista, deve-se destinar às pessoas jurídicas um nível mais fraco de proteção do que corresponde atribuir ao direito a honra das pessoas. Assinalamos que não questionamos que as pessoas jurídicas, tal como encontra-se o mercado de trabalho, devam permanecer sem proteção frente a manifestações que lhes possam afetar economicamente de forma grave, possibilitando deste modo o encerramento de atividades ou a dispensa de uma série de trabalhadores por razões econômicas. O que se conclui é que ante ao critério personalista e a série de dificuldades de aplicação da proteção constitucional a honra às pessoas jurídicas, a defesa da empresa poderá ser efetuada, com mais segurança, seja pela via da legislação sobre concorrência desleal⁵⁸, seja pela via da responsabilidade aquiliana prevista no art. 1902 do Código Civil Espanhol.

4. O Direito de Crítica dos Trabalhadores

O direito de crítica dos trabalhadores segue o marco fixado no consoante, principalmente, à liberdade de expressão e a causa legitimadora de seu exercício por parte dos trabalhadores, onde a relevância pública encerra os temas que afetam não

⁵⁶ Cfr. FERRER RIBA, J. *op. cit.*, pp. 783 e ss.

⁵⁷ *Vid.* umas SSTC 107/1988, de 8 junho e 51/1989, de 22 fevereiro; e umas SSTs de 9 fevereiro 1989 (Ar. 1990/485), de 5 outubro 1989 (Ac. 1990/119), 6 junho 1992 (Ar. 5007), 26 março 1993 (Ar. 2396); cfr., também, O'CALLAGHAN, X. *Libertad de expresión y sus límites: honor, intimidad e imagen*. Madrid: RDP, 1991, p. 70.

⁵⁸ Os arts. 3.1 e 9 da Lei Espanhola 3/1991, de concorrência desleal, tutelam o crédito no mercado das pessoas jurídicas especificamente no que respeita às expressões inexactas, não verdadeiras ou não pertinentes contra pessoas jurídicas, estabelecendo inclusive indenização de danos se se demonstra através de provas a existência efetiva de tais manifestações.

somente às partes adscritas à relação trabalhista em si, senão também uma órbita muito mais ampla, implicando a terceiros, principalmente nos casos de serviços públicos deficientes ou irregulares⁵⁹, já que insere-se na idéia de participação dos cidadãos no conhecimento das coisas e na fiscalização do patrimônio público pelos mesmos, suportes essenciais do conceito de liberdade e de democracia que, em ocasiões, pode revelar-se como o interesse predominante. A tudo isso, entendemos como crítica a “manifestação qualificada do direito de opinião, constituindo um instrumento de dissenso dialético que substancia-se em uma atividade racional de contraposição de idéias e convencimentos.”⁶⁰

Por outro lado, é necessário examinar, também, o possível desvio na aplicação desta doutrina, estudando a possibilidade de coação ou o ânimo de prejudicar do trabalhador ao empresário que não acedeu às reivindicações laborais dos trabalhadores⁶¹, inclusive com a imputação de delitos falsos⁶². A dificuldade de provar em juízo este citado ânimo de causar danos aos empregados⁶³, em que recorre-se a meios ao mesmo tempo complexos e circunstanciais, como as gravações⁶⁴ ou o reconhecimento dos próprios trabalhadores de sua vontade de prejudicar à empresa⁶⁵. De todos os modos, os fortes indícios de má fé do trabalhador não são suficientes para justificar a despedida por um “suposto *animus nocendi*”, resultando mais concluyente alegar uma falta de diligência grave ao comunicar a informação veraz (art. 20.1. *d* CE) que outra causa circunstancialmente mais clara, porém juridicamente mais fraca, para defender os interesses da empresa principalmente sua imagem comercial⁶⁶. Em todos estes casos, o que os tribunais não consentem é que os trabalhadores façam uso do manancial de informações sobre o funcionamento interno das empresas (inclusive informações qualificadas como secretas ou reservadas)⁶⁷ para pressionar ou coacionar às mesmas.

⁵⁹ Vid. umas SSTC 88/1985, de 19 julho; 186/1996, de 25 novembro; 204/1997, de 25 novembro; e uma STSJ Andalucía/Granada de 30 junho 1992 (Ar. 3192).

⁶⁰ Cfr. ROJAS RIVERO, G. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Trotta, 1991, p. 51.

⁶¹ Vid. umas SSTSJ de Catalunya de 21 novembro 1995 (Ar. 4476); de Madrid de 27 janeiro 1998 (AL. 899); e uma STS de 14 setembro 1982 (RJ 5001).

⁶² Cfr. umas SSTSJ de Galicia de 6 abril 1995 (Ar. 1499); de Andalucía/Sevilha de 4 dezembro 1989 (Ar. 208); e umas STCT de 28 fevereiro 1989 (RTCT 1493).

⁶³ Vid. umas SSTC de 5 julho 1980 (RJ 2976) e de 27 outubro 1983 (RJ 5160).

⁶⁴ Vid. umas SSTSJ de Catalunya de 1 abril 1995 (Ar. 1547) e das Ilhas Baleares de 4 junho 1994 (Ar. 2612); e umas SSTCT de 20 janeiro 1976 (RTCT 250) e de 2 junho 1987 (RTCT 1189).

⁶⁵ Vid. umas SSTCT de 15 abril 1983 (RTCT 2983); de 28 junho 1983 (RTCT 6147); e de 12 junho 1985 (RTCT 3899).

⁶⁶ Vid. umas SSTCT de 27 novembro 1979 (RTCT 6633); de 19 maio 1982 (RTCT 2960); e de 14 junho 1983 (RTCT 5647).

⁶⁷ Vid. uma STS de 28 setembro 1987 (Ar. 6408).

5. A Modo de Conclusão – a Obrigação ou o Direito de Denunciar do Trabalhador no Direito Espanhol

Examinado os limites da liberdade de expressão e do direito a comunicar informação veraz podemos concluir que há um *dever* de denuncia⁶⁸ quando exista um efetivo e reconhecível interesse público como, por exemplo, nos casos de proteção à vida ou à integridade física de terceiros sempre que os conhecimentos técnicos e fácticos do trabalhador sejam suficientes para identificar-lo como tal. Dever que é reconduzível a categoria de simples *direito* quando os interesses em jogo refiram-se a meras irregularidades econômicas, já que se isso também fora um dever, estaríamos então gerando responsabilidades (porém não as garantias e potestades) aos trabalhadores, ante interesses mais acordes com outros entes públicos (por exemplo, autoridades da saúde, do consumo ou tribunais de contas públicas) ou privados (por exemplo, associações de consumidores e usuários); entes mais complexos e especializados que possuem umas potestades, direitos e deveres que os trabalhadores não possuem. Com tal doutrina supera-se a posição tradicional no juslaboralismo espanhol que sancionava qualquer publicidade da intimidade das relações laborais⁶⁹, em base à lealdade devida à empresa ou um estrito dever de boa fé contratual⁷⁰. Atualmente⁷¹, entende-se que o trabalhador que atua civicamente em favor de seus companheiros ou da coletividade em geral, exercita ativamente uma necessária e desejada participação social nos assuntos de interesse geral e releve público; e por isso, não pode ser sancionado⁷², já que não se pode criar entre os cidadãos um ambiente restritivo e punitivo de condutas civis espontâneas que servem de controle para todos os setores sociais, pois quem atua

⁶⁸ O termo *denuncia*, identifica-se sempre com um ato de comunicação de fatos a algum organismo, instituição, meios de comunicação ou autoridade para obter, precisamente consequências com transcendência jurídica.

⁶⁹ Cfr. uma STCT de 04 abril 1978 (RTCT 1898).

⁷⁰ Cfr. CREMADES, J. *Los límites de la libertad de expresión en el ordenamiento jurídico*. Madrid: La Ley, 1995, p. 160.

⁷¹ Vid. uma STC 3/1997, de 13 janeiro; e também uma STSJ de Madrid de 23 setembro 1991 (Ar. 5319); cfr. ao respeito o Direito norte-americano com o *Whistleblowing Protection act* de 1988, aplicável aos empregados públicos para proteger-los em eventuais denúncias sobre arbitrariedades ou corrupções. No Direito Inglês também admite o *whistleblowing*, principalmente no que refere-se a denúncias de atos delitivos, e inclusive ampliou-se a proteção ao trabalhador denunciante mediante a *Public interest disclosure act 1998* em que os temas como a saúde e a segurança de terceiros são considerados de interesse público, estando o trabalhador autorizado (não poderá ser sancionado ou despedido) a fazer a denúncia, sempre e quando seus conhecimentos específicos lhe façam crer positivamente que ocorreram ou estão em iminência de ocorrer uma irregularidade, tais como, atos delitivos, a defraudação de obrigações contratuais com o prejuízo de terceiras pessoas ou um dano ao meio ambiente. Em Brasil, a divulgação de irregularidades (ou melhor dito, de fatos que apresentam fortes indícios de ilegalidade ou anormalidade) pelo trabalhador, é considerada como um direito do mesmo ante à sociedade, porém que não exclui a sanção de ordem trabalhista, cfr., W. GIGLIO, *op. cit.*, p. 310.

⁷² Vid. uma STC 6/1988, de 21 janeiro; umas SSTs de 9 julho 1986 (Ar.4000) e de 27 maio 1987 (Ar.3895); uma STSJ de Madrid de 21 janeiro 1992 (Ar.462); e uma STCT de 19 novembro 1977 (RTCT 6019).

ELEMENTOS PARA O EXERCÍCIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DO DIREITO À INFORMAÇÃO PELOS TRABALHADORES

conforme o ordenamento jurídico vigente não atua, obviamente, de forma antijurídica, ainda que, de seu actuar derive um dano a outrem⁷³. Ademais, o empresário ao atuar contra as normas da ética profissional ou da boa fé jurídica geral e eventualmente inclusive de forma delitativa, renuncia à possibilidade de exigir o segredo de dados profissionais (ainda quando não haja um prejuízo direto do trabalhador neste ato), já que tais informações constituem uma conduta empresarial que irá efetivamente prejudicar a terceiros.

Salientamos, porém, a evidência que há um razoável temor empresarial de que tanta liberdade de manifestação dos trabalhadores possa transformar-se em uma autêntica ameaça aos interesses empresariais, especialmente quando se ataque injustificadamente a qualidade dos produtos ou os serviços oferecidos. Sem embargo, cabe contestar a esta reserva que, dentro de um exercício regular da administração da justiça por parte dos tribunais, considerando a doutrina dos limites dos citados direitos obreiros o mencionado temor empresarial pode-se considerar como injustificado. Neste sentido, algumas empresas já despertaram a esta nova realidade que exige um maior grau de transparência dentro de umas relações abertas com a sociedade aparecendo a confrontação como uma circunstância a ser evitada, que inclusive prejudica o âmbito trabalhista e os interesses globais da empresa⁷⁴.

⁷³ Vid. uma STCT de 12 novembro 1981 (RTCT 6609); *vid.*, também, umas SSTCT de 20 outubro 1981 (RTCT 5982) de 10 junho 1983, (RTCT 5479), e uma STS de 22 junho 1983 (RJ 1984/2992); *cfr.*, também, HECKSHER, C. *El nuevo sindicalismo, la participación del trabajador en la empresa de transformación*. Madrid: MTSS, 1993, pp. 334 e 335, disse que nos E.U.A. traz a promulgação das emendas à Lei sobre o Ar Limpo de 1977, já não é possível castigar ao pessoal empregado em fábricas que denunciam a poluição do ar.

⁷⁴ En este sentido, HECKSHER, C. *op. cit.*, p. 349, cita CLAUSEN, A. W. presidente (1981) de BankAmerica.