

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP**  
**COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e**  
**Extensão**

DEBORAH PINTO PEREIRA BOCCUTO

**DIREITOS DA PERSONALIDADE E O DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS**  
**RELAÇÕES DE EMPREGO**

PUC/São Paulo  
2018

DEBORAH PINTO PEREIRA BOCCUTO

**DIREITOS DA PERSONALIDADE E O DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS  
RELAÇÕES DE EMPREGO**

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, na Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão - COGEAE, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Ms. Maria Ivone Fortunato Laraia.

PUC/São Paulo  
2018

DEBORAH PINTO PEREIRA BOCCUTO

**DIREITOS DA PERSONALIDADE E O DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS  
RELAÇÕES DE EMPREGO**

Data:

Banca Examinadora

---

Nome:

PUC:

---

Nome:

PUC:

---

Nome:

PUC:

PUC/São Paulo  
2018

*À minha família.*

## **AGRADECIMENTOS**

À minha orientadora Ivone Laraia, por quem eu sempre tive admiração, pelos ensinamentos e orientação na elaboração desse estudo.

À minha mãe e ao meu pai, por serem pessoas maravilhosas e a base da minha vida, todo suporte, apoio e compreensão.

Aos meus amigos, por todo o companheirismo e ajuda durante a elaboração do presente trabalho.

## RESUMO

O objetivo do presente trabalho é abordar os direitos da personalidade e o dano extrapatrimonial na relação de emprego, ressaltando suas principais características, surgimento e relevância dentro do direito do trabalho. Com a evolução da sociedade a dignidade da pessoa humana ganhou importância no mundo. Constitui a base do Estado Democrático de Direito no Brasil. A partir da dignidade da pessoa humana surgiram os direitos da personalidade que tem previsão na Constituição Federal de 1988, no Código Civil e recentemente na Consolidação das Leis do Trabalho. Possuem grande destaque na seara trabalhista, uma vez que a relação de emprego envolve o trabalhador, pessoa humana que como tal possui os direitos da personalidade, que não deixam de existir nessa relação. Com isso, o empregador tem o dever de respeitá-los e não pode ultrapassá-los, ainda que seja no cumprimento do seu poder diretivo e fiscalizador. Caso os direitos da personalidade do trabalhador sejam violados será gerado o dano moral ou extrapatrimonial, sendo que o ofendido pode buscar a reparação junto ao Poder Judiciário. Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) criou-se o Título II-A que trata exclusivamente do dano extrapatrimonial no direito do trabalho. Desse modo, essas novas disposições deverão ser observadas, mas com parcimônia, na medida em que algumas determinações violam frontalmente princípios constitucionais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Dano extrapatrimonial. Direitos da Personalidade. Relação de emprego. Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to look at personality rights and moral damage related to employment, highlighting their main characteristics, occurrences and relevance within labor law. With the evolution of society, human dignity has taken on greater importance in the world, and forms the basis of the Democratic Rule of Law in Brazil. From human dignity, arose the personality rights that are set out in the Federal Constitution of 1988, in the Civil Code, and recently in the Consolidation of Labor Laws. They hold great importance in the field of labor law, since the employment relationship involves the employee, a human with personality rights, which don't cease to exist in this relationship. Therefore, the employer has the duty to respect them and cannot violate them, even if they are compliant with their executive and supervising powers. If the personality rights of the employee are infringed then moral or non-pecuniary damage will be caused, with the offended party able to seek compensation in a court of Law. With the Labor Reform (Law 13.467/2017) section II-A was created that is focused exclusively on non-pecuniary damages in employment law. Therefore, these new legal provisions should be observed, albeit with care, as some of these provisions clearly violate constitutional principles

**KEY WORDS:** Non-pecuniary damages. Personality rights. Employment relationship. Labor Law.

## **SUMÁRIO**

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 - DIREITOS FUNDAMENTAIS: BREVES CONSIDERAÇÕES .....	11
1.1. Origem e Evolução Histórica.....	11
1.2. Definição.....	14
1.3. Dignidade da Pessoa Humana.....	16
1.4. Evolução da Dignidade da Pessoa Humana no Trabalho .....	18
CAPÍTULO 2 - DIREITOS DA PERSONALIDADE .....	21
2.1. Conceito, Natureza Jurídica e Classificação .....	21
2.2. Características .....	24
2.3. Previsão Infraconstitucional .....	27
CAPÍTULO 3 - DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO .....	32
3.1. Direito à Integridade Física .....	34
3.2. Direito à Intimidade e à Vida Privada .....	36
3.2.1 Revista Pessoal .....	38
3.2.2 Fiscalização Por Meio Eletrônico .....	41
3.2.3. Atos Discriminatórios. ....	42
3.2.3. Assédio Moral .....	46
3.2.4. Assédio Sexual .....	48
3.3. Direito à Honra.....	49
3.4. Direito à Imagem.....	51
3.5. Direito ao Nome .....	53
3.6. Direito à Liberdade do Pensamento, de Expressão e de Crença .....	54
3.7. Direito À Integridade Intelectual .....	55
3.7.1 Invenções do empregado .....	56
CAPÍTULO 4 – ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 13.467/2017 AO DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO .....	58
CONCLUSÃO .....	64
BIBLIOGRAFIA .....	66

## **INTRODUÇÃO**

Com o passar dos anos, as relações sociais sofreram inúmeras mudanças, sendo que a partir do Século XVIII, com as revoluções burguesas surgiram os direitos fundamentais do homem enquanto membro de uma sociedade.

A partir dos direitos fundamentais tem-se a criação dos direitos da personalidade que possuem como finalidade resguardar a dignidade da pessoa humana.

Pode-se citar a Declaração dos Direitos Humanos como norma de abrangência internacional a respeito do tema.

Já no Brasil, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana tornou-se direito fundamental, base do Estado Democrático de Direito.

Além disso, os direitos da personalidade, como a honra, vida, intimidade, privacidade, imagem, liberdade civil, religiosa e política, passaram a ter previsão constitucional.

Ainda, o Código Civil, nos artigos 11 a 21 também trata sobre os direitos da personalidade.

Tendo em vista serem direitos inatos do ser humano, com tamanha magnitude, é importante identificar qual a sua posição na relação de emprego, considerando-se que o empregado, pessoa física, é subordinado ao empregador, isto é, hierarquicamente inferior a este.

Com isso, o objetivo do presente estudo é analisar a extensão do poder diretivo e fiscalizador do empregador em relação aos direitos da personalidade do empregado.

Ressalta-se, ainda, que não é só durante a execução do contrato de trabalho que se vislumbram lesões aos direitos da personalidade, mas também na fase pré e pós contratual.

Quando os direitos da personalidade do empregado são violados pelo empregador são gerados os danos morais ou extrapatrimoniais, sendo passíveis de reparação.

A CLT antes da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2107) nada falava sobre o assunto, e assim, era necessário aplicar o Código Civil para resolver tais questões.

Porém, a partir de novembro de 2017, foram introduzidos os artigos 223-A até 223-G que disciplinam o dano extrapatrimonial na esfera trabalhista.

Desse modo, analisando a doutrina, jurisprudência e a legislação buscou-se analisar as situações que ferem os direitos da personalidade na relação de emprego, bem como o instituto de dano moral na esfera trabalhista.

## **CAPÍTULO 1 - DIREITOS FUNDAMENTAIS: BREVES CONSIDERAÇÕES**

### **1.1. Origem e Evolução Histórica**

Os direitos fundamentais são frutos de conquistas da sociedade através do tempo, decorrentes da evolução histórica do homem, que buscou a sua dignidade.

É necessário ressaltar que o surgimento dos direitos fundamentais está ligado com o constitucionalismo moderno, que se iniciou no Século XVIII, com as revoluções burguesas (inglesa em 1688, americana em 1776 e francesa em 1789), quando houve a queda do absolutismo.

Para melhor entendimento sobre o assunto destaca-se que a evolução dos direitos fundamentais foi dividida em três grandes momentos assim conhecidos como: direitos fundamentais de primeira, de segunda e de terceira dimensão.

Os chamados direitos de defesa são aqueles compreendidos como os direitos fundamentais de primeira dimensão que ficaram conhecidos por sua natureza de proteção do indivíduo em relação ao Estado. Tendo em vista a abstenção do Estado frente ao indivíduo, tais direitos também são chamados de “negativos”, como é a situação dos direitos civis e políticos.

Nas palavras de Cláudio Jannotti da Rocha e Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz:

Os direitos fundamentais de primeira dimensão, contemporâneos do liberalismo político, surgem como resposta ao absolutismo monárquico e objetivam proteger o homem na sua esfera individual contra a interferência abusiva do Estado. São direitos de cunho meramente negativo, que visam garantir as liberdades públicas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. Os Direitos Fundamentais e o Direito do Trabalho. LTr Sup. Trab. São Paulo. Ano 50. Páginas 17-21. 005/2014.

Já no Século XIX, com o Estado Liberal, ocorreram a primeira e segunda revoluções industriais. Diante desse cenário, percebeu-se que a industrialização criou um grupo de pessoas que não possuíam quaisquer direitos na prática.

Durante as revoluções industriais as condições de trabalho eram horríveis, com jornadas extenuantes, em locais insalubres e perigosos, sem qualquer proteção aos trabalhadores, e até com trabalho infantil nas fábricas, decorrentes da liberdade e igualdade.

Tal situação fez com que surgissem as revoluções e movimentos com os ideais socialistas e marxistas que buscavam um papel ativo do Estado para garantir os direitos sociais.

Assim, no Século XX, nasceu o Estado Social sendo sua principal característica a postura positiva estatal objetivando o bem estar social em sentido oposto ao Estado não intervencionista que se restringia à garantia da liberdade.

Nesse novo sistema, o Estado passou a intervir ativamente na vida de seus jurisdicionados, promovendo as políticas sociais, como explica José Adércio Leite Sampaio: “o novo modelo propugnava uma intervenção estatal para promover os direitos sociais, econômicos e culturais como instrumentos de realização das liberdades”.<sup>2</sup>

É nesse momento que se fala dos direitos fundamentais de segunda dimensão, como os direitos à saúde, habitação, trabalho, educação, lazer, segurança, previdência social e outros.

Também é necessário explicar que os direitos de segunda dimensão são positivos, uma vez que é exigido do Estado atuação em prol do cidadão.

No fim do Século XX, muitos direitos estavam consagrados nas diversas constituições pelo mundo, mas não tinham muita efetividade, e desse modo, surgiram os direitos fundamentais de terceira dimensão junto com o Estado Democrático, que possui como essência a busca pela efetivação dos direitos fundamentais anteriormente citados.

---

<sup>2</sup> SAMPAIO, José Adércio Leite. Teoria da Constituição e dos direitos fundamentais. Belo Horizonte: Del Rey, 2013, p.66.

Os direitos fundamentais de terceira dimensão são os direitos coletivos *lato sensu*, um gênero que possui três espécies, tais quais: direitos difusos, coletivos *stricto sensu* e individuais homogêneos.

Em outras palavras, são direitos que abrangem todos os indivíduos humanos. Como exemplo tem-se: direito ao meio ambiente, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento e à qualidade de vida.

A principal diferença entre os demais direitos fundamentais das outras dimensões reside na titularidade coletiva ou difusa que pode ser indefinida e até indeterminável.

Mais especificamente na área trabalhista, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, com dimensão humanitária e política, com o objetivo de acabar com os abusos sofridos pelos trabalhadores trazidos pela industrialização.

Também merece destaque a Declaração Universal dos Direitos do Homem aprovada pela ONU em 1948, reflexo das mudanças ocorridas com Segunda Guerra Mundial, que trouxe ao debate novamente os direitos inerentes aos trabalhadores no âmbito internacional, destacando-se os seguintes artigos:

“Artigo III – Todo homem tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo IV – Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

(...).

Artigo VI – Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

(...).

Artigo XII – Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

(...).

Artigo XXIII – Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Artigo XXIV – Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.”

Após as diversas transformações ocorridas com o passar dos anos, foi crescente a preocupação da sociedade global com a proteção dos direitos fundamentais do homem, e isso também foi visível no âmbito das relações de trabalho.

## 1.2. Definição

Existem diversas denominações para designar direitos fundamentais, tais como direitos de personalidade, direitos subjetivos públicos, direitos naturais, direitos do homem, direitos individuais e liberdades fundamentais, prevalecendo, porém, a primeira por ser a mais abrangente.

Também é importante demonstrar a diferença entre direitos humanos e direitos fundamentais.

De acordo com Ingo Wolfgang Sarlet:

Em que pese sejam ambos os termos ('direitos humanos' e 'direitos fundamentais') comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo 'direitos fundamentais' se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão 'direitos humanos' guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. Ed. Ver. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. P.29.

Existem quatro tipos de conceitos (axiológico, formal, estrutural e comum) que podem ser analisados para que se obtenha a definição dos direitos fundamentais, segundo Arion Sayão Romita.<sup>4</sup>

Do ponto de vista axiológico, tem-se referidos direitos como aqueles próprios aos homens, portanto, dirigidos a toda pessoa humana, independentemente da existência de direito positivo a ampará-los.

Para o conceito formal, a relevância está na existência da previsão em normas hierarquicamente superiores. Com isso, fundamentais seriam os direitos expressos em normas do mais elevado grau dentro de um sistema jurídico.

Já para concepção estrutural, os direitos fundamentais são aqueles sobre os quais o sistema jurídico é construído, ou seja, representam a base de todas as demais normas, sendo que sem eles tudo perderia o sentido e coerência.

Em relação à concepção comum os direitos fundamentais são um conjunto de valores comuns extraídos dos conceitos nacionais ou internacionais.

Assim, Arion Sayão Romita conceitua os direitos fundamentais “como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça”<sup>5</sup>.

Também sobre este tema destaca-se a definição trazida por Ingo Wolfgang Sarlet:

Os direitos fundamentais podem ser conceituados como aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, pelo seu objeto e significado,

---

<sup>4</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, 2ª ed. rev e aumentada. São Paulo: Ltr, 2007. P. 44

<sup>5</sup> Idem, p.45

possam lhes ser equiparadas, tendo, ou não, assento na Constituição formal.<sup>6</sup>

Em outras palavras, os direitos fundamentais podem ser entendidos como atributos decorrentes da própria existência humana e estão diretamente relacionados com os valores da dignidade, liberdade e igualdade.

Importante destacar que no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal da República do Brasil está consagrado o princípio da dignidade humana, no qual se baseiam os direitos fundamentais, estes previstos no art. 5º, da Constituição Federal.

### **1.3. Dignidade da Pessoa Humana**

A base dos direitos fundamentais é a dignidade da pessoa humana, sendo que a partir desta encontra-se o fundamento de todos os direitos humanos.

O respeito à dignidade da pessoa humana é o princípio básico a ser observado por todo o ordenamento jurídico com o intuito de diminuir as diferenças nas concepções de justiça dentro da sociedade.

Ainda, dependendo de como a dignidade da pessoa humana é analisada consegue-se extrair diversos conceitos, como serão expostos a seguir.

Sob a ótica filosófica, entende-se a dignidade da pessoa humana como o respeito ao ser humano em sua própria essência. Ou seja, a pessoa humana deve ser considerada um fim em si mesmo, sendo vedada sua redução ao nível de um animal irracional.

Em relação à visão sociopolítica tem-se a dignidade englobada no ordenamento nacional e internacional, como marca da democracia, indicando o mínimo esperado pelo Estado no exercício de seus poderes em relação aos seus jurisdicionados.

---

<sup>6</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. Ed. Ver. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. P.77.

No sentido ético a dignidade pressupõe o respeito da pessoa humana todos aqueles que convivem em sociedade.

Ainda, a dignidade no conceito jurídico remete-se a outros conceitos fundamentais, tais como a integridade e inviolabilidade da pessoa humana. Tal percepção foi decorrente das barbaridades cometidas contra os próprios seres humanos, como na época dos regimes nazistas e fascistas, que se criou uma separação entre os próprios homens.

Também, dentro do mundo jurídico a dignidade da pessoa humana é a essência que está presente em todos os passos, como na elaboração das normas, na aplicação em casos concretos pelos julgadores, bem como na interpretação pelo estudiosos do direito.

Ingo Wolfgang Sarlet entende que:

*(...) tem-se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições essenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.<sup>7</sup>*

Após o fim da Segunda Guerra Mundial com a ampla divulgação das atrocidades cometidas contra seres humanos verificou-se a necessidade de criação de mecanismos para assegurar a dignidade humana para todos os indivíduos por meio da promoção, respeito e proteção dos direitos fundamentais, tanto no âmbito interno dos países como em escala mundial.

Com isso, foram elaboradas declarações universais da ONU e OIT, bem como houve a previsão de proteção da dignidade humana em diversas Constituições, com o intuito de não ocorrer nada semelhante ao regime nazista.

---

<sup>7</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In:\_\_\_ (org). Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p.37, grifo do autor

A Constituição Federal do Brasil, como Estado democrático de direito, possui a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do próprio Estado juntamente com os demais direitos fundamentais, e conseqüentemente os direitos da personalidade, por ser espécie do gênero.

Com isso, é possível afirmar que o princípio constitucional da dignidade humana aplica-se tanto nas relações jurídicas entre os particulares como entre o particular e o Estado.

Esse princípio fundamenta o direito de que todas as pessoas tenham condições mínimas para uma vida digna, sendo necessário que exista a tutela efetiva dos direitos fundamentais de todo ser humano, inclusive nas relações de trabalho.

Na esfera do Direito do Trabalho brasileiro esse princípio é de extrema importância, uma vez que o início da noção de trabalho foi com a relação da escravidão, sendo os escravos tratados como mercadorias, não dispondo de quaisquer direitos como pessoas.

#### **1.4. Evolução da Dignidade da Pessoa Humana no Trabalho**

Para que seja possível analisar o trabalho é necessário observar o contexto histórico cultural, pois o desenvolvimento das relações de trabalho muito se modificou com o passar dos anos em busca da dignidade do trabalhador que inicialmente sequer era considerada.

Antes da Revolução Industrial não havia qualquer norma jurídica relacionada ao trabalho, uma vez que o trabalho era prestado por escravos, considerados propriedade de seu senhor, não possuindo direitos. Desse modo, não fazia sentido a existência qualquer norma para proteger tais pessoas.

Na Idade Média, com os feudos, existia a servidão, sendo que os servos não eram livres e tinham severas condições de vida, muito se assemelhando com a escravidão. Ressalta-se que os servos tinham direito à herança (exemplo: animais e

bens pessoais), porém, em virtude dos altos impostos que eram aplicados à esses bens, na prática, não era possível exercer esse direito.

Com os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade trazidos pela Revolução Francesa, houve a abolição da escravidão e servidão na França, uma vez que os direitos deveriam ser comuns a todos os homens.

Contudo, como se sabe, os efeitos da Revolução Francesa propagaram-se pelo mundo, sendo que cada país aboliu a escravidão em anos diferentes, sendo que a abolição da escravidão ocorreu em 1888 no Brasil, com a Lei Áurea.

Entretanto, ainda nos dias de hoje, constata-se a existência de trabalhadores em condições análogas de escravos em alguns países, como o Brasil.

Com o passar do tempo, grupos de trabalhadores com identidade de profissão começaram a migrar para as cidades, com o objetivo de fugirem do poder absoluto dos nobres, donos das terras. Ainda, na intenção de garantir direitos mínimos, formaram-se as corporações, onde os mestres, por meio de contratos, criaram limitações em relação à vida pessoal dos trabalhadores, além dos parâmetros referentes à forma de realização do labor. Em contrapartida aos serviços prestados, os trabalhadores recebiam salários e ajudas em caso de doença.

Ressalta-se que somente era possível exercer sua profissão aqueles trabalhadores que tivessem registro nas corporações. É possível dizer que havia obrigatoriedade para a filiação às corporações, sendo que desse modo, também se aderiria às normas previstas nos contratos.

Nesse cenário, iniciaram grandes batalhas entre os grupos de trabalhadores que buscavam privilégios que eram concedidos às corporações pelos reis. Entretanto, em 1791, com a Lei Chapelier, as corporações foram proibidas, uma vez que foram consideradas contrárias aos direitos do homem e do cidadão.

Com o surgimento das máquinas e o avanço da tecnologia, ocorreu a Revolução Industrial, que buscava a troca do trabalhador por opções totalmente inovadoras.

Nesse momento histórico é possível visualizar a divisão da sociedade em duas categorias: a dos capitalistas, que possuíam o poder econômico; e a dos

operários, que estavam em situação de desvantagem em relação aos capitalistas e não possuíam qualquer tipo de proteção pelo Estado, que era liberal, e como já dito anteriormente, não intervinha nas relações de seus jurisdicionados. Com isso, a liberdade e igualdade que existiam nessa época não tinham efeitos práticos.

A liberdade e a dignidade humana nesse momento histórico eram apenas teóricas, uma vez que os trabalhadores viviam em situações degradantes com jornadas extenuantes e ambientes laborais impróprios para a saúde, e nada podiam fazer a respeito, uma vez que precisavam trabalhar na tentativa de sobreviver no mundo capitalista.

Essa situação de opressão dos trabalhadores resultou na união dessa classe que, através do coletivismo, reivindicou seus direitos de liberdade, igualdade e dignidade.

Desse modo, o Estado começou a interferir e garantir direitos a esses cidadãos que lutavam para se erguer, elaborando leis em que era assegurado o trabalho digno.

Ainda importante destacar a Encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891, em que ficou registrado a importância da unidade entre trabalho e capital, porque um não existe sem o outro.

## **CAPÍTULO 2 - DIREITOS DA PERSONALIDADE**

### **2.1. Conceito, Natureza Jurídica e Classificação**

Existem diversos conceitos apresentados pela doutrina sobre os direitos da personalidade, e assim, é possível afirmar que não há uma uniformidade conceitual doutrinária sobre o tema.

Para o doutrinador Carlos Alberto Bittar os direitos da personalidade são aqueles:

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.<sup>8</sup>

Nas palavras de Maria Helena Diniz:

Os direitos da personalidade são os direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a identidade, a liberdade, a sociabilidade, a reputação, a honra, a autoria etc. Por outras palavras, os direitos da personalidade são direitos comuns da existência, porque são simples permissões dadas pela norma jurídica, a cada pessoa, de defender um bem que a natureza lhe deu, de maneira primordial e direta.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> BITTAR, Carlos Alberto. Os direitos da personalidade. 4ª Ed. São Paulo: Forense Universitária, 2000, p.1.

<sup>9</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 1: teoria geral do direito civil. 27ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 120

Na visão de Carlos Henrique Bezerra Leite os direitos da personalidade são “espécies de direitos inerentes à dignidade da pessoa humana que têm por objeto a proteção da incolumidade física, psíquica e moral da própria pessoa.”<sup>10</sup>

Nesse sentido, afirma-se que os direitos da personalidade são de titularidade da pessoa, que de acordo com o artigo 2º do Código Civil, é sujeito de direitos e deveres, desde o nascimento com vida, compreendendo os bens corpóreos e incorpóreos, salientando que a lei assegura os direitos do nascituro desde a concepção.

O Código Civil em seu artigo 52 dispôs também que a proteção dos direitos da personalidade é aplicável à pessoa jurídica “no que couber”.

Desse modo, a doutrina entende que os direitos da personalidade para a pessoa jurídica são mais restritos do que quando comparado com a pessoa física, uma vez que a pessoa jurídica só pode ser atingida em seu nome, imagem, segredo, privacidade e honra objetiva.

Em relação à natureza jurídica dos direitos da personalidade existem duas correntes que a explicam: os jusnaturalistas e os juspositivistas.

Os jusnaturalistas entendem que os direitos da personalidade são inerentes à condição humana, uma vez que o homem é feito à imagem e semelhança de Deus, motivo pelo qual possui atributos próprios de um ser moral.

São considerados como direitos naturais, estando acima do direito positivo, e assim, independentes dele. Ainda, para essa corrente, os direitos da personalidade servem de fundamento para outros direitos e obrigações.

São adeptos dessa corrente os doutrinadores Limongi França e Carlos Alberto Bittar.

Já para os juspositivistas, como Adriano De Cupis, os direitos da personalidade apenas existem porque estão disciplinados nos textos legislativos. Em outras palavras, o Estado é responsável pela sua criação e reconhecimento.

---

<sup>10</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. Revista Brasileira De Direito Constitucional. São Paulo. Volume 2. Nº 7. p.347. Jan/Jun 2006

Entretanto, no entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite, os debates acerca da natureza jurídica dos direitos da personalidade não revelam efeitos na prática:

De nossa parte, pensamos que o fato de a Constituição e o Código Civil terem expressamente positivado alguns direitos de personalidade, sem excluir outros decorrentes os princípios, do regime e dos tratados internacionais firmado pelo Brasil (CF, art. 5º, § 2ª), a discussão sobre sua natureza jurídica dos direitos da personalidade perde importância prática (...)<sup>11</sup>

De qualquer modo, em ambas as correntes verifica-se que a finalidade dos direitos da personalidade é resguardar a dignidade humana.

Também importante pontuar que no Código Civil os direitos da personalidade estão arrolados de maneira exemplificativa, sendo aprovado nesse sentido o Enunciado nº 274 na IV Jornada de Direito Civil: “Os direitos da personalidade, regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana, contida no art. 1º, III, da Constituição Federal.”

Para que houvesse um melhor estudo e desenvolvimento do tema, Rubens Limongi França<sup>12</sup> entendeu que os direitos da personalidade deveriam ser inicialmente agrupados considerando três aspectos: o físico, o intelectual e o moral. Assim, têm-se as seguintes classes: direito à integridade física; direito à integridade intelectual; e direito à integridade moral.

Referido autor propôs então o seguinte rol dos direitos da personalidade abaixo transcrito<sup>12</sup>:

### **1. Direito à Integridade Física**

#### 1.1. Direito à vida e aos Alimentos

---

<sup>11</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. **Revista Brasileira De Direito Constitucional**. São Paulo. Volume 2. Nº 7. p.347-348. Jan/Jun 2006

<sup>12</sup> FRANÇA, Rubens Limongi. Direitos da Personalidade. Coordenadas Fundamentais. Revista do Advogado. nº 38. São Paulo: Associação dos Advogados de São Paulo, p. 05-13, Dezembro/1992

- 1.2. Direito sobre o Próprio Corpo, Vivo
- 1.3. Direito sobre o Próprio Corpo, Morto
- 1.4. Direito sobre o Corpo Alheio, Vivo
- 1.5. Direito sobre o Corpo Alheio, Morto
- 1.6. Direito sobre Partes Separadas do Corpo, Vivo
- 1.7. Direito sobre Partes Separadas do Corpo, Morto.
- 2. Direito à Integridade Intelectual**
  - 2.1. Direito à liberdade de Pensamento
  - 2.2. Direito Pessoal de Autor Científico
  - 2.3. Direito Pessoal de Autor Artístico
  - 2.4. Direito Pessoal de Inventor
- 3. Direito à Integridade Moral**
  - 3.1. Direito à Liberdade Civil, Política e Religiosa
  - 3.2. Direito à Honra
  - 3.3. Direito à Honorificência
  - 3.4. Direito ao Recato
  - 3.5. Direito ao Segredo Pessoal, Doméstico e Profissional
  - 3.6. Direito à Imagem
  - 3.7. Direito à Identidade Pessoal, Familiar e Social.

Importante destacar que essa classificação é uma das mais completas e outros doutrinadores também a seguem, como Maria Helena Diniz e Alice Monteiro de Barros.

## **2.2. Características**

As características dos direitos da personalidade são encontradas na doutrina e no artigo 11 do Código Civil.

No Código Civil está a previsão de que os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, sendo evidente que o legislador não esgotou todo o tema, tratando-se de mero rol exemplificativo.

Desse modo, passa-se a explanar todas as características encontradas na doutrina:

I) Irrenunciáveis: tais direitos não podem ultrapassar a esfera de seu titular.

II) Intransmissíveis: não podem ser transferidos ou cedidos para outra pessoa, de forma gratuita ou onerosa, uma vez que nascem e se extinguem com seu titular, sendo inseparáveis. Não é possível que alguém usufrua em nome de outrem bens como a vida, liberdade, honra, etc.

III) Indisponíveis: as duas primeiras características acima acarretam sua indisponibilidade, ou seja, seu titular não pode dispô-lo. Contudo, tal indisponibilidade não é absoluta, sendo que o Enunciado 4 da I Jornada de Direito Civil explica que: “O exercício dos direitos da personalidade pode sofrer limitação voluntária, desde que não seja permanente nem geral.” Seguem alguns exemplos em que é possível dispor de tais direitos: em prol do interesse social; para fins altruísticos e terapêuticos, como a cessão gratuita de órgãos do corpo humano; exploração da imagem mediante retribuição pecuniária, entre outros.

IV) Absolutos: são oponíveis *erga omnes*. Tendo em vista sua relevância e por serem necessários impõem a todos o dever de respeito, de abstenção, ou seja, ninguém pode atentar contra tais direitos.

V) Ilimitados: uma vez que é impossível imaginar um número fechado de direitos da personalidade, mesmo que o Código Civil tenha se referido expressamente a alguns nos artigos 11 a 21. Entende-se que tal rol é meramente exemplificativo. O doutrinador Carlos Roberto Gonçalves explica que:

Não se limitam eles aos que foram expressamente mencionados e disciplinados no novo diploma, podendo ser apontados ainda, exemplificativamente, o direito a alimentos, ao planejamento familiar, ao leite materno, ao meio ambiente ecológico, à velhice digna, ao culto religioso, à liberdade de pensamento, ao segredo profissional, à identidade pessoal, etc.

O progresso econômico-social e científico poderá dar origem também, no futuro, a outras hipóteses, a serem tipificadas em norma. Na atualidade, devido aos avanços científicos e tecnológicos (internet, clonagem, imagem virtual, monitoramento por satélite, acesso imediato a notícias e manipulação da imagem e voz por computador), a personalidade passa a sofrer novas ameaças que precisarão ser enfrentadas, com regulamentação

da sua proteção. O direito da personalidade vai, pois, além das prerrogativas catalogadas na Constituição e na legislação ordinária.<sup>13</sup>

VI) Extrapatrimoniais: tendo em vista que os direitos da personalidade se referem a atributos pessoais não é possível falar em valores econômicos, e assim, é impossível a recomposição de tais direitos ou o retorno ao estado anterior antes de eventual lesão. Com isso, a indenização perquirida pelo titular será apenas para tentar compensar a dor e sofrimento, mas não a reposição do bem.

VII) Vitalícios: uma vez que os direitos da personalidade surgem no instante da concepção e terminam com a morte de seu titular, fala-se que são vitalícios. Entretanto, importante ressaltar que mesmo após a morte do titular de tais direitos alguns ainda sobrevivem, tais como a honra, imagem e seu direito moral de autor. Os legitimados para tutelar tais direitos estão previstos nos artigos 12, parágrafo único e 20, do Código Civil.

VIII) Imprescritíveis: tais direitos não se extinguem pelo uso e pelo decurso do tempo, nem pela inércia na pretensão de defendê-los. Porém, tal concepção não é uníssona na doutrina, uma vez que existe omissão do texto legal a esse respeito.

Na visão de Carlos Roberto Gonçalves:

Malgrado o dano moral consista na lesão a um interesse que visa a satisfação de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade, como a vida, a honra, o decoro, a intimidade, a imagem, etc., a pretensão à sua reparação está sujeita aos prazos prescricionais estabelecidos em lei, por ter caráter patrimonial.

Já decidiu, com efeito, o Superior Tribunal de Justiça que “o direito de ação por dano moral é de natureza patrimonial e, como tal, transmite-se aos sucessores da vítima”. Não se pode, pois, afirmar que é imprescritível a pretensão à reparação do dano moral, embora consista em ofensa a direito da personalidade.<sup>14</sup>

Já para Maria Helena Diniz:

O direito da personalidade é o direito da pessoa de defender o que lhe é próprio, como a vida, a identidade, a liberdade, a imagem, a privacidade, a honra, etc. É o direito subjetivo, convém repetir, de exigir um

<sup>13</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, volume 1: parte geral. 8ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 187-188.

<sup>14</sup> Idem, p. 188

comportamento negativo de todos, protegendo um bem próprio, valendo-se de ação judicial. Como todos os direitos da personalidade são tutelados em cláusula pétrea constitucional, não se extinguem pelo seu uso, nem seria possível impor prazos para sua aquisição ou defesa. Logo, se a pretensão for indenização civil por dano moral direto em razão de lesão a direito da personalidade (p. ex., integridade física ou psíquica, vida, imagem, liberdade de pensamento, etc), ter-se-á, na nossa opinião, a imprescritibilidade. Mas se a pretensão for a obtenção de uma reparação civil por dano patrimonial ou dano moral indireto, o prazo prescricional será de três anos (CC, art. 206, §3º, V). Isto porque a prescrição alcança os efeitos patrimoniais de ações imprescritíveis, como as alusivas às pretensões oriundas de direito da personalidade.<sup>15</sup>

IX) Impenhoráveis: decorrente da sua indisponibilidade. Não poderão ser penhorados, porque a constrição é o ato inicial da venda forçada determinada pelo juiz para satisfazer o crédito do exequente. Contudo, a mesma proteção não se estende à penhora do crédito decorrente de reparação pecuniária por lesão aos direitos morais do autor.

X) Inexpropriáveis: tais direitos não podem sofrer a desapropriação por estarem ligado à pessoa humana de modo inseparável.

### **2.3. Previsão Infraconstitucional**

Como já dito em linhas anteriores, a Constituição Federal de 1988 adotou como sua base a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e ainda preceituou que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art.5º, X, CF).

Já o Código Civil em seu Capítulo II do Título I, nos artigos 11 a 21, estipula as diretrizes básicas para a aplicação da defesa dos direitos da personalidade.

O artigo 11 do Código Civil disciplina duas características dos direitos da personalidade, quais sejam, a intransmissibilidade e a irrenunciabilidade, como já explanado anteriormente.

---

<sup>15</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 1: teoria geral do direito civil. 27ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 121-122

Já o artigo 12 do Código Civil estabelece os princípios da prevenção e da reparação integral de danos que podem ser efetivados por meios judiciais e extrajudiciais devendo ser ajuizadas pelo ofendido ou pelo lesado indireto. Tais medidas podem ser de natureza preventiva, cominatória ou repressiva.

Conforme citado anteriormente, o morto também possui direitos da personalidade, como preceitua o parágrafo único do artigo 12, cabendo legitimidade para ingressar com a ação correspondente aos lesados indiretos, como ascendentes, descendentes, colaterais até quarto grau e cônjuge. Essas situações são os chamados danos indiretos ou dano em ricochete.

No artigo 13 do Código Civil consta a impossibilidade de disposição do corpo quando importar em diminuição permanente da integridade física e contrariar os bons costumes. Contudo, a única exceção à regra é por exigência médica, sendo possível o ser humano dispor de certas partes do corpo quando necessária para a manutenção da vida humana ou da saúde.

Sobre esse tema tem-se a Lei 9.434/97 que dispõe sobre a remoção de órgãos, tecidos e partes do corpo humano para fins de transplante e tratamento e dá outras providências. O artigo 9º da referida lei estabelece que é permitida à pessoa juridicamente capaz dispor gratuitamente de tecidos, órgãos e partes do próprio corpo vivo, para fins terapêuticos ou para transplantes em cônjuge ou parentes consanguíneos até o quarto grau.

Em relação às cirurgias para mudança de sexo pode-se afirmar que houve certa discussão sobre o tema em virtude do disposto pelo artigo 13 do Código Civil. Porém, nos dias atuais tem-se que tal cirurgia não contraria o quanto estabelecido pelo referido artigo, como aponta Flávio Tartuce:

O dispositivo em questão serve como uma luva para os casos de correção ou adequação de sexo do transexual. Como se sabe, o transexualismo é reconhecido por entidades médicas como sendo uma patologia, pois a pessoa tem “um desvio psicológico permanente de identidade sexual, com rejeição do fenótipo e tendência à automutilação e ao autoextermínio” (Resolução 1.955/2010 do Conselho Federal de Medicina). O transexual constitui uma forma de *wanna be*, pois a pessoa quer ser do outro sexo, havendo choques psíquicos graves atormentando-a. A Resolução do CFM não considera ilícita a realização de cirurgias que visam à adequação do

sexo, geralmente do masculino para o feminino, autorizando a sua realização em nosso País.

Na verdade, quanto à eventual adequação de sexo do indivíduo, à luz do artigo do Código Civil transcrito, podem ser feitas duas interpretações. A primeira, mais liberal, permite a mudança ou adequação do sexo masculino para o feminino, eis que muitas vezes a pessoa mantém os referidos choques psicológicos graves, havendo a necessidade de alteração, até para evitar que a mesma se suicide (ALVES, Jones Figueirêdo; Delgado, Mário Luiz. Código Civil anotado..., 2005, p. 27).

Entretanto, a segunda parte do dispositivo veda a disposição do próprio corpo se tal fato contrariar os bons costumes, conceito legal indeterminado. De acordo com uma visão mais conservadora, a mudança de sexo estaria proibida. Assim entende, por exemplo, Inácio de Carvalho Neto (Curso de direito civil..., v. I, p. 134).

Relativamente a tal discussão, este autor é adepto da primeira corrente, inclusive pelo reconhecimento, de acordo com o Enunciado n. 6 do CJF/STJ também da I Jornada, que o bem-estar mencionado no dispositivo pode ser físico ou psicológico do disponente. Mais especificamente, na IV Jornada de Direito Civil, foi aprovado o Enunciado n. 276, prevendo que:

“O art. 13 do Código Civil, ao permitir a disposição do próprio corpo por exigência médica, autoriza as cirurgias de transgenitalização, em conformidade com os procedimentos estabelecidos pelo Conselho Federal de Medicina, e a consequente alteração do prenome e do sexo no Registro Civil”.<sup>16</sup>

O artigo 14 e parágrafo único do Código Civil são referentes a disposição *post mortem*, de forma gratuita, do corpo ou partes dele, para fins científicos e altruísticos, sendo que o ato de disposição pode ser revogado a qualquer momento. As leis 9.434/97 e 10.211/01, em seus artigos 3º a 9º trazem os procedimentos que devem ser seguidos nesses casos.

Para que seja possível a retirada de órgãos após a morte é necessário o diagnóstico de morte encefálica, e caso a pessoa não tenha autorizado em vida a disposição do próprio corpo, isso pode ser feito por declaração de qualquer parente maior, em linha reta ou colateral até 2º grau ou do cônjuge sobrevivente, por documento subscrito por duas pessoas presentes quando da constatação da morte.

No caso dos incapazes, a remoção de órgãos ou tecidos somente ocorrerá com a concordância de ambos os pais ou de seus representantes legais.

---

<sup>16</sup> TARTUCE, Flávio. Direito Civil, 1: Lei de introdução e parte geral. 10. Ed. Ver., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014; p. 143-144.

Já o corpo de pessoa não identificada não pode servir a transplante de órgãos ou tecidos.

Necessário ressaltar que a legislação brasileira adotou o princípio do consenso afirmativo, uma vez que a manifestação de vontade de cada indivíduo a respeito da doação de órgãos e tecidos após a morte é imprescindível para a efetivação de tal direito.

Confirmando que o ato de disposição é personalíssimo tem-se o Enunciado nº 277 aprovado na IV Jornada de Direito Civil:

“O art. 14 do Código Civil, ao afirmar a validade de disposição gratuita do próprio corpo, com objetivo científico ou altruístico, para depois da morte, determinou que manifestação expressa do doador de órgãos em vida prevalece sobre a vontade dos familiares, portanto, a aplicação do art. 4º da Lei nº 9.434/1997 ficou restrita à hipótese de silêncio do potencial doado.”

O artigo 15 do Código Civil preceitua que quando há risco de vida é direito do paciente optar pelo tratamento médico ou intervenção cirúrgica. Tal artigo demonstra o princípio da beneficência e da não maleficência.

O direito ao nome, sendo que fazem parte dele o prenome, o sobrenome, a partícula (do, dos, da de) e o agnome, está tutelado pelo artigo 16 do Código Civil e o pseudônimo está assegurado pelo artigo 19.

A proteção ao pseudônimo não foi novidade uma vez que já estava prevista na Lei nº 9.610/98 que no art. 24, inciso II, que elenca os direitos morais do autor.

O artigo 17 do Código Civil traz expressamente a proteção de todos esses elementos, uma vez que proíbe que seja utilizado o nome de alguém em publicações ou em representações que exponham o seu titular ao desprezo público, mesmo que sem a intenção de difamar, pois atingirá a honra do titular, importando na reparação por dano moral ou material.

Já o artigo 18 do Código Civil veda a utilização de nome alheio em propaganda comercial sem autorização.

Nesse sentido, vale transcrever o Enunciado nº 278 da IV Jornada de Direito Civil: “A publicidade que venha a divulgar, sem autorização, qualidades inerentes a determinada pessoa, ainda que sem mencionar seu nome, mas sendo capaz de identificá-la, constitui violação a direito da personalidade.”

O artigo 20 do Código Civil protege o direito à imagem e os direitos a ele conexos restringindo seu uso mediante autorização do titular, sendo dispensada quando houver interesse à ordem pública ou à administração da justiça. Tal artigo apenas confirmou a tutela já prevista no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

Assim para que seja possível a utilização da imagem de alguém é necessária autorização, sob pena de reparação por danos causados ao direito da personalidade.

Importante ressaltar que a imagem da pessoa pode ser classificada em imagem-retrato (reflexo no espelho) e imagem-atributo (o que o ser humano representa para a sociedade), e desse modo, ambas estão protegidas pelo referido artigo.

O titular da imagem é quem tem o poder de escolher onde, como e quando pretende que sua representação figurativa ou seus atributos sejam divulgados, sendo que a voz humana também integra o direito em discussão.

Por fim, o artigo 21 do Código Civil em conformidade com o artigo 5º, X, da Constituição Federal, tutela todos os aspectos da intimidade da pessoa, possibilitando que o prejudicado pleiteie por indenização, caso o dano já tenha se consumado, ou para que cesse o ato abusivo ou ilegal.

Conforme todo exposto acima resta claro que os direitos da personalidade possuem como objetivo maior a tutela da dignidade da pessoa humana. Sendo tais direitos violados seu titular pode pleitear sanções e reparações.

### **CAPÍTULO 3 - DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Entende-se que a relação de trabalho é um gênero que tem como uma de suas espécies a relação de emprego.

O contrato de trabalho que dá origem à relação de emprego é de natureza bilateral, consensual, comutativo, oneroso e de trato sucessivo.

Na relação de emprego importante destacar que ambas as partes possuem obrigações. O empregado se sujeita a prestar os serviços seguindo as diretrizes acordadas com o empregador, sendo credor da remuneração avençada. De outro lado, o empregador deve realizar o pagamento da remuneração aos seus subordinados, bem como disponibilizar todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento serviço, seguindo sempre a legislação e a boa-fé que rege os contratos.

O empregador por possuir o poder de direção é hierarquicamente superior ao empregado que acaba sendo seu subordinado jurídico. Contudo, tal condição do empregador não autoriza que este viole os direitos da personalidade de seus empregados.

Tendo em vista que um dos requisitos da relação de emprego é a prestação de serviços por pessoa física, o empregado, antes de tudo, é pessoa humana, e assim, possui todos os direitos fundamentais ligados ao ser humano.

Assim, o empregador no exercício de seu poder diretivo, ao emanar ordens, elaborar políticas internas, estabelecer procedimentos para realização de seu objeto social, entre outros, não está autorizado a desrespeitar os direitos da personalidade de seus empregados.

Entretanto, em diversas situações do dia-a-dia verificam-se excessos por parte dos empregadores em seu poder diretivo havendo a invasão da vida privada do empregado, casos de assédio moral e sexual, entre outros.

Apesar da importância em proteger os direitos da personalidade do empregado, apenas com a Lei 13.467/2017 a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe regras expressas a esse respeito em seus artigos 223-A a 223-G.

Antes disso, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 era totalmente omissa, uma vez que tratava preponderantemente sobre os efeitos patrimoniais da relação de trabalho e emprego.

Tal fato ocorreu, pois a origem da Consolidação das Leis do Trabalho ocorreu em um momento histórico em que não havia entendimento aprofundado sobre tais direitos no âmbito das relações de emprego.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, antes da Lei 13.467/2017, encontrava-se nos artigos 482 e 483 a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho quando verificada ofensa à honra e boa fé e no artigo 373-A, inciso VI, a proibição de revista íntima.

Contudo, com as mudanças na sociedade e nas relações de emprego, houve a necessidade de suprir a omissão da legislação trabalhista com a aplicação subsidiária do Código Civil, com base no artigo 8º da CLT.

Já com a Lei 13.467/2017 que trouxe diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho criou-se um capítulo para tratar apenas do dano extrapatrimonial com a intenção de formar um sistema exclusivo para os danos morais trabalhistas.

Necessário explicar que os danos morais, com base na doutrina, são originados a partir de atos atentatórios aos direitos da personalidade de um indivíduo que afetam o valor da pessoa em seu íntimo ou perante a sociedade.

Dentro do âmbito trabalhistas, o dano moral é entendido como gênero que engloba várias espécies de constrangimentos no ambiente de trabalho, quais sejam, lesão à imagem, lesão à intimidade, lesão à honra, assédio moral, assédio sexual, assédio processual, entre outros.

Mais adiante será abordado com mais detalhes as mudanças trazidas com a Reforma Trabalhista.

Após as considerações acima, necessário analisar os direitos da personalidade dos empregados em suas relações com o empregador tendo em vista as diversas situações polêmicas que englobam tal tema.

### **3.1. Direito à Integridade Física**

Para o ser humano o mais importante dos direitos da personalidade é o direito à vida, uma vez que dele se originam os demais.

Inclusive, o direito à vida está previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal.

Necessário pontuar que se houver conflitos entre os demais direitos da personalidade e o direito à vida, evidente que o direito à vida será a prioridade em qualquer situação.

No âmbito do Direito do Trabalho verifica-se a preservação da integridade física do empregado através de condições de trabalho que não ofereçam risco, perigo e agressões à saúde da pessoa, que conseqüentemente, impactariam no direito à vida assegurado a todos.

Apesar desse direito, a CLT em seus artigos 192 e 193 dispõe sobre o pagamento de adicionais quando verificadas condições de trabalho insalubres ou perigosas. Contudo, o pagamento dessas vantagens não exclui o ato ilícito do empregador restando caracterizada a violação do direito à integridade física quando este não cuidou de adotar procedimentos preventivos e de segurança à saúde do trabalhador, a fim de eliminar, reduzir ou neutralizar os riscos e agressões à saúde de seu empregado.

Visando que os empregados tenham condições dignas de saúde, uma vez que são detentores do direito à vida que compreende o direito à saúde (integridade física e psíquica), o Brasil ratificou várias Convenções da OIT que versam sobre essa tutela, como: Convenção nº 163/98 (proteção da saúde e assistência médica aos trabalhadores marítimos); Convenção nº 115/68 (proteção contra as radiações ionizantes); Convenção nº 148/86 (proteção dos trabalhadores contra os riscos

devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho); Convenção nº 127/70 (peso máximo de carga); Convenção nº 155/94 (segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho); Convenção nº 139/91 (prevenção e controle contra riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos); Convenção nº 182/2000 (proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação) e Convenção nº 174/2000 (prevenção de acidentes industriais maiores).

Além das convenções, para que o empregador não viole o direito à integridade física de seus empregados existem ainda as Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego e a própria CLT possui um capítulo próprio sobre o assunto (Capítulo V que versa sobre a Segurança e Medicina do Trabalho).

A título exemplificativo tem-se o artigo 166 da CLT que obriga a empresa a fornecer gratuitamente equipamentos de proteção individual (EPI) adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento “sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados”.

Tendo em vista que esse direito é reconhecido pela Constituição Brasileira, a sua violação importará em dano. Desse modo, com base no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, quando comprovada a conduta dolosa ou culposa do empregador, é possível sua condenação por dano moral no caso de acidente do trabalho ou doença ocupacional. Ainda, tendo em vista o disposto no artigo 932 do Código Civil, entende-se que o empregador responderá mesmo que o ato tenha sido ocasionado por preposto ou outro empregado.

Esse é o entendimento encontrado na jurisprudência trabalhista antes de existir preceitos específicos da própria CLT sobre o tema, o que apenas ocorreu com Lei 13.467/2017:

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO. NEGLIGÊNCIA DO PREPOSTO DA EMPRESA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. MATÉRIA FÁTICA. 1. Nos termos dos artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil, o empregador, independentemente de agir ou não com culpa, é responsável pela reparação dos danos causados a outrem por seus empregados ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele. 2. É insuscetível de revisão, em sede

extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que ficou comprovado que o acidente de trabalho foi causado por negligência do preposto da empresa, que deixou um botijão cair sobre a mão esquerda do reclamante, razão pela qual configurada a responsabilidade da reclamada pelo infortúnio que vitimou o obreiro. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. 3. Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. "Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família". Hipótese de incidência da Súmula n.º 219, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Constatada, no presente caso, a ausência de assistência sindical, exclui-se da condenação o pagamento da parcela. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>17</sup>

RECURSO DE REVISTA. BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Na espécie, conforme a jurisprudência do TST, decorre da própria conduta ofensiva do empregador o dano moral infligido ao empregado ("damnum in re ipsa"), consubstanciado no inevitável abalo emocional e conseqüente desequilíbrio psicológico, tendo em vista a atividade que lhe fora imposta (transporte de valores) sem qualquer habilitação específica, sabidamente de alto risco à integridade física e psíquica do bancário, sem que lhe fosse assegurada a devida preparação, mediante a adoção de sistema de segurança aprovado pelo Ministério da Justiça, nos termos da Lei nº 7.102/83. Precedentes. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.<sup>18</sup>

Atualmente, com a reforma trabalhista, o artigo 223-C da CLT dispõe que a integridade física é bem jurídico tutelado inerente à pessoa física e os artigos seguintes preceituam a reparação quando houver dano à esse bem jurídico.

### **3.2. Direito à Intimidade e à Vida Privada**

Com base no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, a vida privada e a intimidade das pessoas são declaradas como invioláveis, sendo que haverá indenização por dano moral ou material quando tais direitos não forem observados.

<sup>17</sup> TST – RR 1405420125040203 – 1ª Turma – Relator: Leilo Bentes Corrêa – Data de Publicação 04/05/2015.

<sup>18</sup> TST – RR 630004020095200013 – 1ª Turma – Relator: Walmir Oliveira da Costa – Data de Publicação 19/06/2017.

Existe previsão sobre o tema também no artigo 21 do Código Civil e mais recentemente no artigo 223-C da CLT.

Para o doutrinador Arion Sayão Romita:

A esfera da intimidade é a interior, a de raio menor: envolve, como vimos, os aspectos mais recônditos da vida do trabalhador, aqueles que deseja guardar só para si, isolando-os da intromissão do empregador. Já a esfera da vida privada é mais ampla, sobrepõe-se à da intimidade, tem raio maior do que a primeira: nela se encaixam os aspectos que dizem respeito à privacidade do trabalhador. (...) A principal diferença entre intimidade e a vida privada reside na comunicação dos fatos d interesse da pessoa: enquanto a primeira exclui qualquer forma de repercussão, a segunda envolve necessariamente a comunicação com terceiros.<sup>19</sup>

Alice Monteiro de Barros aponta que “O direito à intimidade nos protege da ingerência dos sentidos dos outros, principalmente dos olhos e dos ouvidos de terceiro. A tutela dirige-se contra as intromissões ilegítimas. Seu conceito é mais restrito do que o direito à privacidade.”<sup>20</sup>

Importante lembrar que o direito à intimidade e à vida privada são direitos da personalidade do indivíduo, e assim, também são direitos assegurados ao trabalhador em sua relação de emprego.

Contudo, tais direitos não são ilimitados, uma vez que o artigo 2º da CLT assegura ao empregador o direito de dirigir a prestação de serviços concretizando tal direito com o poder de fiscalização, dentro outros.

A violação aos direitos da intimidade e vida privada do empregado pode ocorrer com excessos por parte do empregador no exercício dessa fiscalização do trabalho, ainda mais com o progresso tecnológico que envolve o mercado de trabalho, com câmaras de vídeo, máquinas de captação de sons, correio eletrônico etc.

---

<sup>19</sup> ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, 2ª ed. rev e aumentada. São Paulo: Ltr, 2007. p. 278-279

<sup>20</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9ª. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p. 506.

A seguir, será discorrido sobre algumas situações polêmicas a esse tema, ressaltando que não serão esgotadas todas as problemáticas encontradas no cotidiano da sociedade.

### **3.2.1 Revista Pessoal**

Como já mencionado anteriormente, o empregador, com o objetivo de salvaguardar seu patrimônio, no exercício de seu poder diretivo e fiscalizador, pode realizar a revista em seus empregados, desde que não viole a dignidade humana.

Contudo, o artigo 373-A, inciso VI, da CLT, proíbe a realização de revista íntima nas empregadas. Apesar do inciso apenas fazer menção às mulheres, em observância ao princípio da isonomia, tal regra também é aplicada aos homens.

Revista íntima é aquela que obriga o empregado a se despir, expondo partes de seu corpo ou de suas roupas íntimas, ou aquela que envolve alguma espécie de contato físico, o que por si só, gera dano moral passível de ser indenizado.

Da mesma forma é vedada a revista quando constatada a intenção de discriminação ou perseguição a empregados, como por exemplo, se a revista for realizada em um só empregado.

Qualquer tipo de revista que não respeite à intimidade, à honra e à imagem do trabalhador serão consideradas como ilícitas. Também se pode dizer que a distinção entre a revista lícita e ilícita reside na proporcionalidade da medida e sua finalidade, sendo que é necessário analisar se no local de trabalho há bens de valor que possam ser subtraídos ou ocultados e que tenham alta significância para o empregador.

Sobre o tema em questão o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de repudiar as revistas ilícitas com a cominação do empregador ao pagamento de dano moral aos empregados atingidos:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONTATO FÍSICO. REVISTA ÍNTIMA. A jurisprudência desta Corte já se firmou no sentido de que a revista íntima, ou seja, aquela que obriga o empregado a se despir ou envolve alguma espécie de contato físico, por si só, gera dano moral passível de ser indenizado. Portanto, o fato de a revista ser feita junto a todos os empregados, havendo contato físico, acaba por infringir um dos mais importantes direitos da personalidade do empregado, que é a intimidade (art. 5º, X, da CF), atentando contra o princípio da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, II e III e 170, da CF) e ensejando a reparação por danos morais. Destarte, uma vez constatada a violação de direito personalíssimo, dúvidas não há de que o empregador deverá ser condenado a indenizar o empregado pelos danos morais decorrentes do ilícito praticado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>21</sup>

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA 1. Caracteriza revista pessoal de controle e, portanto, ofende o direito à intimidade do empregado a conduta do empregador que, excedendo os limites do poder diretivo e fiscalizador, impõe a realização de vistoria íntima nos empregados. 2. Irrelevante a circunstância de a revista ser empreendida por pessoa do mesmo sexo, uma vez que o constrangimento persiste, ainda que em menor grau. A mera exposição, quer parcial, quer total, do corpo do empregado, caracteriza grave invasão à sua intimidade, traduzindo incursão em domínio para o qual a lei franqueia o acesso somente em raríssimos casos e com severas restrições, tal como se verifica até mesmo no âmbito do direito penal. 3. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>22</sup>

Entende-se ainda que a revista é permitida desde que o empregado tenha ciência do procedimento, sem ter exercido a oposição, seja realizada na presença de outros empregados e atinja todos os empregados e não a determinado empregado, e sempre com respeito à intimidade do trabalhador.

Em relação a revista em bolsas, armários, sacolas e outros pertences do empregado, a jurisprudência entende como lícita desde que não haja contato físico e não fira a dignidade do empregado:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS. Esta Corte tem entendido que não se considera ato ilícito do empregador a mera revista visual dos pertences de seus empregados, desde que efetuada de forma razoável e moderada, por se tratar de exercício regular de um direito da empresa, inerente ao poder diretivo e de fiscalização, em que se busca zelar pelo seu patrimônio. Precedentes HORAS EXTRAS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. REPERCUSSÃO EM OUTRAS VERBAS. O entendimento dominante no

<sup>21</sup> TST – RR -622-45.2011.5.02.0315 – 2ª Turma – Relator: MARIA HELENA MALLMANN – Data de Publicação 19/05/2017.

<sup>22</sup> TST – RR -34100-62.2008.5.15.0129– 4ª Turma – Relator: JOÃO ORESTE DALAZEN – Data de Publicação 27/09/2013

âmbito desta Corte, consubstanciado na OJ n.º 394 da SBDI-1, é que a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de bis in idem. Decisão em sentido contrário deve ser modificada, a fim de que se ajuste à jurisprudência desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido.<sup>23</sup>

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL – REVISTA EM BOLSAS E PERTENCES – PROCEDIMENTO GENERALIZADO E SEM CONTATO FÍSICO. Depreende-se do acórdão regional que as revistas em bolsas e pertences eram generalizadas e que não existia contato físico entre a pessoa que procedia à verificação e o empregado. A jurisprudência da SBDI-1 consolidou-se no sentido de que a revista indiscriminada em bolsas e sacolas, sem contato físico, não caracteriza ofensa à intimidade do trabalhador. Ressalva de entendimento do Relator. Recurso de revista conhecido por violação do art. 186 do CCB e provido.<sup>24</sup>

Nos dias atuais, com a evolução da tecnologia é possível a realização da revista pessoal com o uso de aparelhos detectores e/ou raio-X, o que evitaria a violação à intimidade do empregado, sendo tal prática perfeitamente aceita pelo Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANOS MORAIS. REVISTAS PESSOAIS. USO DE DETECTOR DE METAIS. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. A jurisprudência do TST é no sentido de que a conferência pelo empregador de pertences (bolsas, sacolas, mochilas, etc.), realizada sem discriminação entre os empregados, não configura dano moral. No caso, a revista era realizada por meio de detector de metais, de forma isolada, sem qualquer contato físico e sem a presença de outro empregado, o que não configura situação vexatória apta a ensejar danos morais. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> TST – RR -1491-88.2014.5.05.0001 – 4ª Turma – Relatora: MARIA DE ASSIS CALSING – Data de Publicação 20/04/2018

<sup>24</sup> TST – RR - -1645-72.2012.5.19.0006 – 3ª Turma – Relator: ALEXANDRE AGRA BELMONTE – Data de Publicação 18/11/2016

<sup>25</sup> TST – RR - - 710-54.2010.5.05.0018 – 2ª Turma – Relator: MARIA HELENA MALLMANN – Data de Publicação 31/03/2017

### **3.2.2 Fiscalização Por Meio Eletrônico**

Situação bastante corriqueira ultimamente é a fiscalização do trabalho por meio eletrônico, por câmeras de vídeo e gravação, de rastreamento do acesso do empregado à internet, da verificação do correio eletrônico etc. Diante deste cenário questiona-se se tal controle por parte do empregador agride a intimidade do empregado.

Não existe vedação legal a respeito dessa fiscalização, sendo a legislação omissa em relação aos limites desse poder, ficando a cargo da jurisprudência e da doutrina estabelecer as diretrizes a serem seguidas.

Nesse cenário de fiscalização o empregado não poderá falar em desrespeito à sua intimidade se o empregador tiver dado ciência acerca dessa vigilância.

Entretanto, mesmo com a ciência dos empregados acerca de tal fiscalização, não é aceitável abusos, como a instalação de câmeras em todos os locais, inclusive aqueles em que levará à vulneração da privacidade dos empregados, como no caso dos banheiros.

Cumprido ressaltar que o objetivo dessa vigilância é para que o empregador tenha mais controle sobre as atividades exercidas por seus empregados, detectar defeitos no maquinário e até inibir eventuais furtos na empresa, e não para invadir a privacidade de seus funcionários.

O Tribunal Superior do Trabalho possui esse entendimento a respeito do tema:

RECURSO DE REVISTA. 1. DANO MORAL. COMPENSAÇÃO. INSTALAÇÃO. CÂMERAS DE VIGILÂNCIA. VESTIÁRIOS DOS EMPREGADOS. ARTIGO 186 DO CC. NÃO CONHECIMENTO. De acordo com o artigo 186 do CC, o dever de compensar eventual dano passa, inevitavelmente, pela associação dos três elementos da responsabilidade aquiliana, quais sejam: conduta do agente, resultado lesivo ou dano e nexo de causalidade entre a conduta e o dano; e a presença, em face da regra da responsabilidade subjetiva, dos elementos subjetivos do tipo: dolo ou culpa do agente causador. No presente caso, restou consignado que a reclamada instalou câmeras de vigilância no vestiário dos empregados, de forma clandestina, vez que não informou o procedimento previamente aos empregados, além de tentar ocultar a existência dos aparelhos em caixas

de tubulação elétrica. Assim, concluiu que mesmo não havendo prova de que as câmeras filmassem a parte interna dos banheiros, é certo que os empregados eram observados sem roupas, dado que as câmeras visavam a registrar eventuais furtos aos armários enquanto eles estavam se vestindo, procedimento que afronta o direito fundamental à intimidade e autoriza reparação por dano moral. Ademais, a jurisprudência desta Corte Superior inclina-se no sentido de considerar que a instalação de câmeras de vigilância em banheiros e vestiários de empregados, configura invasão de privacidade e intimidade, ferindo a dignidade da pessoa, a autorizar o pagamento de reparação por danos morais. Precedentes. Sendo assim, o reclamante tem direito ao pagamento de compensação por dano moral, porquanto estão configurados na hipótese os três elementos da responsabilidade civil aquiliana. Recurso de revista de que não se conhece.

2. DANO MORAL. COMPENSAÇÃO. INSTALAÇÃO. CÂMERAS DE VIGILÂNCIA. VESTIÁRIOS DOS EMPREGADOS. QUANTUM DEBEATUR. PARCIAL PROVIMENTO. A fixação do valor da compensação por dano moral deve orientar-se pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, considerando, entre outros parâmetros, o grau de culpa do ofensor, a situação econômica deste e da vítima, a gravidade e a extensão do dano. Nessa trilha, o artigo 944 do Código Civil, no seu parágrafo único, autoriza o juiz a reduzir o valor da compensação quando constatada desproporcionalidade entre o dano sofrido, a culpa do ofensor e o quantum compensatório inicialmente arbitrado. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional reconheceu demonstrados os elementos configuradores do dano moral, pela instalação de câmera de vigilância nos vestiários dos empregados, de forma clandestina, procedimento que feriu a intimidade do autor. Para o caso, entendeu cabível a condenação da reclamada ao pagamento de compensação por danos morais, no importe de R\$ 30.000,00. O referido valor, todavia, mostra-se elevado e desarrazoado em relação a montantes já aplicados em casos análogos por esta Quinta Turma e outras Turmas deste Tribunal Superior. Desse modo, impõe-se a redução do valor da compensação por danos morais para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), levando-se em consideração os precedentes citados que versam sobre hipóteses semelhantes. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.<sup>26</sup>

### **3.2.3. Atos Discriminatórios.**

O artigo 5º, da Constituição Federal preceitua que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Ainda, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal estabelece o princípio da isonomia no direito do trabalho, de modo que não poderá haver distinção de salário, do exercício de funções e de critério de admissão “por motivo de sexo, idade ou estado civil”.

---

<sup>26</sup> TST – RR - - -2030-62.2011.5.04.0203 – 5ª Turma – Relator: CAPUTO BASTOS – Data de Publicação 04/08/2017

Assim, é possível afirmar que a não-discriminação é a mais alta expressão da igualdade.

A discriminação pode ser entendida como uma diferenciação feita entre uma pessoa e outra, que gera uma separação resultando em uma situação de exclusão, totalmente contrária aos preceitos do estado democrático de direito.

Merece destaque o conceito de discriminação nas relações trabalhistas, prevista no artigo 1º da Convenção n. 111 da OIT:

Discriminação é a distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

Nas palavras de Marcelo Roberto Bruno Válio a discriminação pode ser direta ou indireta:

Discriminação direta é o ato produtivo prejudicial aos trabalhadores discriminados e/ou em violação do princípio da uniformidade de tratamento entre sujeitos com as mesmas características. Ela pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas.

Já a discriminação indireta configura-se na atitude que, com aparência de neutralidade, revestida de igualdade formal, tem, porém, efeito discriminatório, ou seja, incide de maneira diversa sobre um empregado ou um grupo determinado de empregados. Saliente-se que o ato discriminatório fica caracterizado mesmo que o empregador alegue haver agido de boa-fé, pois a intenção é absolutamente irrelevante.<sup>27</sup>

É evidente que não é permitido ao empregador exigir que o empregado revele detalhes de sua vida íntima (opção religiosa, política, esportiva, religiosa, etc) quando estes não tiverem relação com desenvolvimento de suas atividades profissionais.

---

<sup>27</sup> VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho, São Paulo: Ltr, 2006. P. 84

Até mesmo a questão religiosa não pode ser decisiva na contratação de um emprego nos chamados locais de tendência, como uma escola com orientação cristã.

Entretanto, algumas informações pessoais do empregado são necessárias, como o número de dependentes e endereço para a concessão de vale-transporte e salário-família previstos em lei.

Questionamentos sobre a experiência profissional pretérita do candidato são necessários para que o empregador verifique se o mesmo está apto a executar as atividades do cargo oferecido.

Com isso, para não incorrer em qualquer ato discriminatório o empregador não possui liberdade para obter dados do candidato ou do empregado que devem se restringir às informações profissionais e necessárias ao desenvolvimento das tarefas e exigidas por lei.

Tem-se admitido pela jurisprudência que o empregador solicite a certidão de antecedentes criminais sem que isso seja caracterizado como discriminação:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. EXIGÊNCIA DE EXIBIÇÃO DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO INJUSTIFICADA. 1. Esta Turma reconhecia a configuração de dano moral por exigência de exibição de certidão de antecedentes criminais em processos nos quais não se constata situação que a reclame pela natureza do emprego e das atividades, como no caso em análise. 2. Entretanto, em 23.10.2014, no julgamento do E-RR-119000-34.2013.5.13.007, a SBDI-1/TST, por maioria, decidiu que não gera dano moral a conduta do empregador que demanda a apresentação de certidão de antecedentes criminais, na fase pré-contratual e de forma indiscriminada, aos candidatos a emprego. 3. Para o órgão uniformizador dos dissídios individuais desta Corte, ressalvados os casos de injustificada discriminação, trata-se de faculdade que integra o poder diretivo do empregador. Recurso de revista conhecido e desprovido.<sup>28</sup>

Ainda, o artigo 168 da CLT obriga ao empregador realizar exames médicos nos empregados na admissão, demissão e periodicamente. Tal relação não é taxativa por ser possível a realização de outros exames visando a proteção da

---

<sup>28</sup> TST – RR - 32200-60.2014.5.13.0009 – 3ª Turma – Relator: ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA – Data de Publicação 20/02/2015

saúde do empregado e de terceiros, sendo proibidos testes que violem o direito à intimidade do trabalhador.

Além disso, os empregados não devem ser obrigados a apresentar exames de detecção do vírus HIV, gravidez, e outros a mando do empregador e assim ser definida a contratação ou a dispensa de uma pessoa, uma vez que estaria caracterizada a discriminação. Inclusive, não será admitida como justificativa para dispensa a recusa do empregado em fornecer tais exames.

Em relação ao exame de gravidez sua vedação é expressa na legislação (Lei 9029/95), sendo que outros a proibição é implícita.

Também são considerados atos discriminatórios aqueles que sejam a razão de dispensa arbitrária, tal como raça, cor, idade, doenças, gerando claramente violação aos direitos da personalidade do empregado.

Tal tema é tão recorrente na Justiça do Trabalho que foi criada a Súmula 443 do TST que presume discriminatória toda a dispensa de empregado portador de vírus HIV ou outra doença grave:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Seguem algumas jurisprudências sobre o tema reforçando a dispensa discriminatória é severamente combatida na relação de emprego:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA ALCOÓLICA. REINTEGRAÇÃO. Na diretriz da Súmula n.º 443 do TST, “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. Desse modo, sendo o alcoolismo crônico catalogado no Código Internacional de Doenças – CID da Organização Mundial de Saúde (OMS) como doença

grave, e, ficando evidenciada nos autos a dispensa discriminatória, o Autor faz jus à reintegração postulada. Recurso de Revista conhecido e provido.<sup>29</sup>

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. 1. Esta Corte firmou o entendimento de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscita estigma e/ou preconceito, nos termos de sua Súmula 443. 2. No entanto, trata-se de presunção relativa, pode ser afastada por prova em contrário, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar que a dispensa decorreu de motivo legítimo, alheio a fator discriminatório relacionado à doença do empregado. 3. No caso dos autos, conforme consignou o Tribunal Regional, a dispensa da reclamante se dera logo após a reclamada ter sido informada da sua condição de portadora do vírus HIV e à mingua de provas que justificassem a sua despedida. Dessa forma, restou comprovada a ocorrência da despedida discriminatória. Uma vez comprovado o fato, não há que se perquirir a quem cabia a realização da prova. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. NÃO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS DO § 1º-A DO ART. 896 DA CLT. NÃO CONHECIMENTO. É inviável o conhecimento do recurso de revista quando a parte recorrente não transcreve o trecho do acórdão proferido pelo Tribunal Regional que consubstanciaria o prequestionamento da matéria suscitada em suas razões recursais. Incidência do art. 896, § 1º-A, inc. I, da CLT. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. Segundo a diretriz contida na Súmula 219 do TST, na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários assistenciais não decorre da sucumbência; deve a parte estar assistida por sindicato de sua categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita arcar com as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família. Recurso de Revista de que se em parte conhece e a que se dá provimento.<sup>30</sup>

### **3.2.3. Assédio Moral**

Gustavo Filipe Barbosa Garcia conceitua assédio moral da seguinte forma:

(...) se caracteriza por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (como atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), deteriorando o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidades graves como a depressão.

<sup>29</sup> TST – RR - 156-23.2011.5.02.0001 – 4ª Turma – Relator: MARIA DE ASSIS CALSING – Data de Publicação 01/04/2014

<sup>30</sup> TST – RR - -1151-27.2013.5.04.0028 – 5ª Turma – Relator: JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA – Data de Publicação 30/06/2017

Efetivamente, o chamado “terror psicológico no trabalho” ou *mobbing* pode acarretar danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e, até mesmo, o suicídio.<sup>31</sup>

Pelo conceito acima fica evidente que a prática do assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF), bem como o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X, CF).

Tem-se o “assédio vertical descendente” quando o agressor é o empregador, o superior hierárquico ou o preposto; será considerado “assédio horizontal” quando o assediador é o colega de trabalho que ocupa a mesma hierarquia que a vítima na empresa; e quando o agressor é o grupo de empregados em posição hierárquica inferior será “assédio vertical ascendente”.

A vítima do assédio moral tem o conjunto de direitos que compõem a personalidade violados desencadeando o dano moral e sendo possível de reparação perante o Judiciário, como se verifica pelas jurisprudências abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral consiste na violência psicológica a que é submetido o trabalhador por seu empregador, chefe ou mesmo por um colega de trabalho. Consubstancia-se em atitudes que ferem a autoestima do empregado, inclusive através de métodos que resultem em sobrecarregá-lo de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações ou não lhe dar trabalho, deixando-o na inação. Tem-se que a reprovável conduta do representante da ré de proferir palavras de baixo calão contra os demais empregados, indubitavelmente, caracteriza abuso, porque configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico nem mesmo para direito potestativo, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado, provocando evidente constrangimento, humilhação, dor e sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficiente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo patronal indevida e ilegalmente utilizadas. Recurso da primeira reclamada a que se nega provimento, no particular.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. P. 179.

<sup>32</sup> TRT1 – RO - 0011248-20.2014.5.01.0001 – 6ª Turma – Relator: PAULO MARCELO DE MIRANDA SERRANO – Data de Publicação 28/06/2017

ASSÉDIO MORAL - DANOS MORAIS – CARACTERIZAÇÃO - O assédio moral se configura quando ocorre violência psicológica sobre determinada pessoa, praticada de forma premeditada, sistemática e prolongada no tempo, com o objetivo de desestruturar a vítima, para forçá-la à prática de certo ato. Trata-se, pois, de ação reiterada, de atitude insistente, de terrorismo psicológico, enfim, com ataques repetidos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, de humilhação, rejeição etc. In casu, demonstrada a ocorrência dessa prática, por meio da ociosidade imposta ao empregado, cabível a indenização por danos morais.<sup>33</sup>

### **3.2.4. Assédio Sexual**

Infelizmente, são cada vez mais comuns casos de assédio sexual nas relações de emprego.

Não existe regulamentação específica sobre assédio sexual no Direito do Trabalho. Porém, na esfera criminal tem-se o artigo 216-A do Código Penal.

No entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O assédio sexual normalmente se configura pela repetição de condutas praticadas pelo assediador, nem sempre explícitas, como gestos e falas que indiquem a manifestação da intenção sexual, sem receptividade por parte do assediado.

Desse modo, pode-se entender o assédio sexual como uma conduta de natureza sexual, não desejada pela pessoa ofendida, em regra reiterada, violando a sua liberdade sexual.<sup>34</sup>

Obviamente, o assédio sexual gera grave violação da dignidade da pessoa humana, configurando dano moral passível de indenização:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. No âmbito laboral, o assédio sofrido pelo empregado é entendido de forma mais ampla, não se restringindo à hipótese de constrangimento por superior hierárquico. Assim, ainda que o tipo penal do assédio sexual não esteja

<sup>33</sup> TRT3 – RO - 0011248-20.2014.5.01.0001 – 6ª Turma – Relator: JORGE BERG DE MENDONÇA – Data de Publicação 19/08/2013

<sup>34</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. P. 181.

perfeitamente configurado no presente caso, não se afasta completamente a responsabilidade da empregadora. É obrigação do empregador, além de oferecer trabalho e contraprestar o empregado na forma entabulada, propiciar um ambiente de trabalho tranquilo e seguro, fornecendo meios adequados à prestação normal do labor, prevenir danos ao empregado, prestar assistência e reparar os danos ocorridos. Soma-se a esses fatores, essencialmente, o respeito à personalidade moral do empregado, considerando a sua dignidade como pessoa humana. Assim, correta a sentença ao deferir indenização por danos morais.<sup>35</sup>

### 3.3. Direito à Honra

O direito à honra do trabalhador é protegido pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal e o artigo 20 do Código Civil estende tal direito à pessoa jurídica.

Atualmente, com a Lei 13.467/2017, o artigo 223-C, da CLT também versa sobre a honra do trabalhador.

Sobre o conceito de honra e sua divisão em objetiva e subjetiva cumpre destacar as palavras de Arion Sayão Romita:

Honra é a boa opinião e fama adquirida por mérito e virtude. Apresenta duas vertentes: a subjetiva e a objetiva. A primeira é considerada no indivíduo e se reflete no conceito que alguém faz de si próprio. Em sentido objetivo, honra é a reputação, a boa fama, a consideração social com que a pessoa é tratada no meio em que atua. A honra se traduz no sentimento que leva o homem a procurar a boa opinião e fama na estima de seu semelhante, pelo cumprimento de seus deveres e pela prática de boas ações.<sup>36</sup>

Importante destacar que a honra do trabalhador pode ser violada por atos do empregador nas fases pré-contratual, durante a relação de emprego e posteriormente a extinção do vínculo empregatício.

Vários são os exemplos de situações que ferem a honra do trabalhador como:

(i) atribuição, pelo empregador, de acusações infundadas de ato de improbidade

---

<sup>35</sup> TRT4 – RO - 0010128-55.2012.5.04.0541– 4ª Turma – Relator: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS – Data de Publicação 28/02/2014

<sup>36</sup> ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, 2ª ed. rev e aumentada. São Paulo: Ltr, 2007. P. 281

lesiva ao bom nome do empregado; (ii) fornecimento de informações desabonatórias e inverídicas a alguém que pretende contrata-lo; (iii) inserção do nome do trabalhador em “lista negra”; (iv) anotação de informações desabonadoras na CTPS do empregado; (v) criação de apelidos com conotação negativa como “loira burra”, “empregado tartaruga”, “goras”, “relaxada”, “topeira”, dentre inúmeras outras possibilidades; (vi) deixar empregado na ociosidade, não cumprindo com a principal obrigação do contrato.

Todos os exemplos acima permitem que os empregados que tiveram a sua honra lesionada acione o judiciário, sendo deferida a condenação do empregador à indenização por danos morais, como se verifica em algumas jurisprudências abaixo:

DANOS MORAIS - XINGAMENTOS PROFERIDOS POR PREPOSTA DA EMPRESA NO AMBIENTE DE TRABALHO - CARACTERIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO MANTIDA - VALOR REDUZIDO. Configura-se o dano moral quando resta demonstrado nos autos que a preposta da empresa proferia, de forma reiterada, ofensas verbais dirigidas à reclamante, no âmbito do trabalho, e na presença de outras pessoas. Mantém-se a indenização, reduzindo-se o seu valor, em observância aos parâmetros já adotados por esta Corte, em ações similares.<sup>37</sup>

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ANOTAÇÃO NA CTPS. ALUSÃO À DETERMINAÇÃO JUDICIAL. A decisão regional parece violar os artigos 29, §4º, da CLT e 186 do Código Civil. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista, observando-se o disposto na Resolução Administrativa nº 928/2003. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ANOTAÇÃO NA CTPS. ALUSÃO À DETERMINAÇÃO JUDICIAL. O registro na Carteira de Trabalho, de que a anotação decorreu de ordem judicial constitui anotação desabonadora, vedada pelo art. 29, § 4º, da CLT, pois submete o empregado a discriminação no mercado de trabalho, já que o estigmatiza e, por si só, enseja a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.<sup>38</sup>

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ÓCIO FORÇADO. MANUTENÇÃO. A conduta omissiva da empresa que não reabilita o empregado em função compatível com suas atuais limitações físicas, a despeito da orientação do ente previdenciário, ao revés, impõe ao empregado um ócio forçado mesmo quando este lhe solicita ocupação,

<sup>37</sup> TRT20 – RO - 0000384-72.2017.5.20.0005 – 2ª Turma – Relator: MARIA DAS GRACAS MONTEIRO MELO – Data de Publicação 29/09/2017

<sup>38</sup> TST – RR - -2371-60.2015.5.22.0102 – 6ª Turma – Relator: CILENE FERREIRA AMARO SANTOS – Data de Publicação 24/11/2017

caracteriza-se como ato ilícito a ensejar reparação de cunho pecuniário. Recursos ordinários a que se nega provimento.<sup>39</sup>

Além do empregado poder pleitear dano moral caso tenha sua honra ofendida, a CLT dispõe no artigo 483, alínea “e”, a faculdade do empregado considerar rescindido o contrato de trabalho na ocorrência de ato lesivo a sua honra e boa fama praticados pelo empregador ou seu preposto. Já o artigo 482, alínea “k”, da CLT prevê ao empregador a dispensa por justa causa do empregado que ofender a sua honra e boa fama.

### **3.4. Direito à Imagem**

O direito à imagem se encontra previsto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal e no artigo 20 do Código Civil, sendo que o artigo 223-C da CLT também incluiu tal direito.

Ainda, nos termos do artigo 5º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, essa proteção se estende à reprodução de imagem e voz humana.

Importante lembrar, como já foi abordado no capítulo anterior, que a imagem se divide em imagem-retrato (representação física da pessoa, caracterizada pelo cabelo, nariz, olhos, corpo, etc, ou seja, fotografia ou retrato da pessoa) e imagem-atributo (opinião que terceiros tem sobre a pessoa, ou seja, a reputação da pessoa).

Assim como o direito à honra, o desrespeito ao direito à imagem pode acontecer na fase pré-contratual, durante a relação de emprego e após o fim do vínculo empregatício.

É mais comum a ocorrência de violações ao direito à imagem quando o pacto laboral está em curso, uma vez que o empregador no exercício do poder diretivo pode determinar o exercício de atividades indignas ou impor punições disciplinares desnecessárias.

---

<sup>39</sup> TRT6 – RO - 0000040-89.2016.5.17.0141– 1ª Turma – Relator: ANA PAULA TAUCEDA BRANCO – Data de Publicação 09/05/2018

Como exemplo de situações que podem ocorrer antes do contrato de trabalho tem-se as consultas às listas negras e informações desabonadoras prestadas pelo empregador a respeito de ex-empregados.

Os exemplos acima também aparecem como situações que violam o direito à honra, e assim, observar-se que é possível que uma atitude do empregador viole mais de um direito da personalidade do empregado.

Cita-se também como hipótese de violação à imagem-retrato quando os empregadores, com o intuito de fazer propaganda da empresa, divulgam fotografias dos empregados sem autorização para tanto.

Tal fato ocorre com maior incidência com os empregados artistas (Lei 6.533/78) e atletas profissionais de futebol (Leis 6.354/76 e 9.615/98).

Quando ocorrer a violação ao direito à imagem e o empregado buscar reparação, entende-se devido o dano moral:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. USO DA IMAGEM DO EMPREGADO SEM A SUA PRÉVIA AUTORIZAÇÃO. O Regional deferiu a indenização por dano moral pelo uso indevido da imagem, sob o fundamento de que ficou comprovado que a reclamada se utilizou da imagem do autor no âmbito interno da relação de trabalho, em que pese a ausência de prova de sua anuência. Ficou consignado que, ainda que não se trate de peça publicitária externa, a ausência de autorização do reclamante para uso de sua imagem pela reclamada autoriza a indenização pretendida. Tal como proferido, o v. acórdão regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual o uso da imagem de empregado em vídeo institucional da empresa sem prévia autorização enseja o pagamento de indenização por danos morais. Incidem, portanto, a Súmula 333 desta Corte e o artigo 896, § 7º, da CLT como óbices ao prosseguimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Recurso de revista não conhecido.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> TST – RR -20600-32.2015.5.04.0761– 5ª Turma – Relator: BRENO MEDEIROS – Data de Publicação 17/08/2018

### 3.5. Direito ao Nome

É entendimento na doutrina de que o empregador não pode criar um nome de guerra, número ou qualquer outro título para se referir a seus subordinados, tendo em vista as disposições dos artigos 16 a 18 do Código Civil.

Caso tal fato ocorra é garantido ao empregado o direito de recusa a esse tratamento, sendo que a não ocorrência de oposição significa aceitação da situação, mas não a renúncia a tal direito.

De acordo com esses artigos também não é lícito ao empregador utilizar o nome do empregado em propaganda comercial, sem prévia autorização.

Destaca-se que a autorização não precisa ser expressa, por escrito, mas seria benéfico em caso de eventual ação para reparação de ofensa ao direito da personalidade do empregado.

Nos julgados abaixo se verifica que o dever de indenizar decorre do uso indevido do nome dos empregados, sendo dispensável a comprovação de dano ou sofrimento por parte deste:

DANO MORAL. MANUTENÇÃO DO NOME DO EMPREGADO APÓS RESCISÃO CONTRATUAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. É incontroverso que mesmo após a saída da reclamante seu nome permaneceu vinculado à ré no site da universidade, que não comprovou que isso tenha acontecido unicamente como resultado da pesquisa da qual participou, ônus que lhe cabia, a teor do art. 333, II, do CPC. Logo, tratando-se a reclamada de instituição de ensino privada, a presunção é de que a manutenção do nome da reclamante visava a fins comerciais. Presente a hipótese do art. 20, do CC, devida é a indenização.<sup>41</sup>

USO INDEVIDO DO NOME DO EMPREGADO COM FINS COMERCIAIS APÓS A DESPEDIDA. ART. 18, CC. DANO MORAL PRESUMÍVEL. INDENIZAÇÃO. A empresa que após a despedida do empregado se utiliza indevidamente do nome deste, mercantilizando a sua imagem-atributo de professor universitário, sem seu consentimento, como chamariz para a divulgação de cursos de especialização e extensão, no seu sítio na internet macula direito personalíssimo do empregado, dando ensejo ao pagamento de indenização, porquanto, a teor do que dispõe o art. 18, CC, a ninguém é

---

<sup>41</sup> TRT1 – RO - 0010795-79.2014.5.01.0080 – 2ª Turma – Relator: Vólia Bomfim Cassar – Data de publicação: 01/09/2015

dado se locupletar do nome alheio com fins comerciais. O dano moral é inerente à ilicitude do ato praticado, ou seja, decorre do ato em si, sendo, pois, absolutamente desnecessária a produção de prova das suas repercussões na órbita subjetiva do empregado.<sup>42</sup>

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. USO INDEVIDO DO NOME. O uso indevido do nome da nutricionista responsável pelo restaurante junto ao PAT (Programa de Alimentação dos Trabalhadores) pela demandada, mesmo após sua despedida, gera direito à indenização por dano moral, em razão de ofensa aos direitos da personalidade da autora.<sup>43</sup>

### **3.6. Direito à Liberdade do Pensamento, de Expressão e de Crença**

O artigo 5º, incisos IV, VI, IX, XIV e 220 da Constituição Federal dispõe sobre tais direitos.

Ainda, o Pacto de São José da Costa Rica, ratificado pelo Brasil em 25 de janeiro de 1992, tutela a liberdade de expressão e pensamento em seu artigo 12.

Tendo em vista serem direitos da personalidade, os empregados possuem tais direitos em suas relações empregatícias. Contudo, o exercício de tais direitos não pode ofender direitos de outrem, como no caso de um empregado jornalista que em sua coluna diária publicada no jornal ofende o público com a utilização de frases agressivas.

Importante destacar que o empregado pode ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, por justa causa, nessas situações. O mesmo pode acontecer com o funcionário que provocar a desordem no local de trabalho em face de sua crença.

Se a liberdade de consciência e da convicção política forem violadas pelo empregador poderá o empregado pleitear seu direito perante a Justiça do Trabalho.

---

<sup>42</sup> TRT5 – RO - 0000281-77.2011.5.05.0010 – 2ª Turma – Relatora: Luíza Lomba – Data de publicação: 25/06/2013

<sup>43</sup> TRT4 – RO - 0002034-66.2012.5.04.0332 – 6ª Turma – Relatora: Beatriz Renck – Data de publicação: 29/08/2013

Mesmo a subordinação existente no vínculo empregatício não retira do empregado seus direitos da personalidade, por estarem calcados na dignidade humana que constitui o Estado Democrático de Direito.

E como já dito anteriormente existe previsão legal assegurando tanto a tutela preventiva como a reparatória dos direitos da personalidade.

### **3.7. Direito À Integridade Intelectual**

O direito à integridade intelectual é entendido por alguns entre os direitos da personalidade ou como categoria autônoma.

A Lei nº 9.610/88 regula o direito autoral, sendo entendidos como direitos autorais os direitos do autor e aqueles conexos.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

Logo, quando se fala em direitos do autor, em se tratando, por exemplo, de obras musicais, seus titulares são os compositores e como destinatários dos direitos conexos temos os intérpretes (cantores) ou executantes (músicos). Sob o prisma empresarial, temos as produtoras fonográficas e as empresas de radiodifusão (rádio e televisão).

(...) O direito conexo é reconhecido a determinados profissionais que auxiliam na criação, produção ou, ainda, na difusão da obra intelectual.<sup>44</sup>

Já a Lei 9.279/96 que disciplina o Direito da Propriedade Intelectual regula os bens materiais de uso empresarial através das patentes e marcas.

A importância desse direito surge nas relações de emprego quando o autor da obra é o empregado, pois quando este é admitido com esse objetivo, nem sempre o empregador admite a propriedade da invenção ao funcionário.

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia, nas relações de trabalho deve ser aplicado analogicamente o artigo 4º da Lei 9.609/98:

---

<sup>44</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9ª. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p.496

Tendo em vista a ausência de regras específicas no que se refere aos direitos autorais no contrato de trabalho, defende-se a aplicação analógica do artigo 4º da Lei 9.609/1998, que dispõe sobre a proteção da propriedade intelectual de programa de computador. De acordo com o referido dispositivo, salvo disposição em contrário, pertencem exclusivamente ao empregador os direitos relativos ao programa de computador:

- desenvolvido e elaborado durante a vigência do contrato de trabalho (ou vínculo estatutário) expressamente destinado à pesquisa e desenvolvimento, ou

- desenvolvido e elaborado durante a vigência do contrato de trabalho (ou vínculo estatutário) em que a atividade do empregado seja assim prevista, ou que decorra da própria natureza dos encargos concernentes a esses vínculos (de emprego ou estatutário).<sup>45</sup>

Assim, caso não haja qualquer previsão expressa, a criação do empregado desenvolvida durante o contrato de trabalho será de propriedade exclusiva do empregador.

### **3.7.1 Invenções do empregado**

Tal direito está previsto no art. 5º, inciso XXIX, da Constituição Federal. Ainda, o artigo 454 da CLT foi revogado tacitamente pela Lei 5.772/71, sendo posteriormente, revogada pela Lei 9.279/96.

Para alguns doutrinadores as invenções seriam direitos patrimoniais, enquanto outros entendem como direito da personalidade, como Alice Monteiro de Barros.

O artigo 88 da Lei nº 9.279/96 disciplina as invenções de serviço, livres, casuais e de estabelecimento.

As invenções de serviço são aquelas decorrentes do contrato de trabalho celebrado para o exercício das funções de inventor do empregado, e assim, o empregado não tem direito sobre a criação, ou seja, não faz jus a qualquer participação além do salário.

---

<sup>45</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p.173.

Contudo, mediante negociação entre as partes, o empregador poderá conceder ao empregado alguma participação proporcional nos proveitos econômicos decorrentes do invento, que não integrará o salário, de acordo com o parágrafo único do art. 89 da Lei nº 9.279/96.

Será chamada de invenção livre aquela que surgir durante a relação de emprego, mas que não tenha qualquer participação do empregador (exemplo: dinheiro, material, etc), sendo de propriedade exclusiva do empregado.

Já as invenções casuais são aquelas fruto de contribuição pessoal do empregado e de recursos e meios do empregador, sendo que a propriedade será comum, em partes iguais, salvo disposição ao contrário. Ainda, o artigo 91, §2º, da Lei 9.279/96, dispõe que o empregador tem direito exclusivo para a exploração sendo devido ao empregado a justa remuneração.

Aquelas invenções decorrentes do acervo tecnológico e científico do empregador são chamadas de invenções de estabelecimento, sendo a legislação omissa sobre o direito das partes. Contudo, entende-se que o ideal seria repartir os frutos igualmente entre empregador e empregado.

## **CAPÍTULO 4 – ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 13.467/2017 AO DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO**

Como exposto nos tópicos anteriores, os direitos da personalidade também devem ser respeitados na relação de emprego, e quando isso não acontece, o lesionado pode acionar o poder judiciário buscando sua reparação através do dano moral.

Existem duas espécies de dano, a saber: dano patrimonial e dano moral ou extrapatrimonial.

Entende-se por dano patrimonial a lesão concreta ao patrimônio da vítima abrangendo o que o lesado perdeu (dano emergente) e o que o lesado deixou de ter proveito econômico em razão do evento danoso (lucros cessantes).

Já o dano moral é aquele que surge com o ataque à personalidade humana atingindo seu valor como pessoa, lesando sua dignidade e ferindo um direito personalíssimo.

O artigo 5º, inciso V e X, da Constituição Federal preveem expressamente o dano moral. Além disso, como no artigo 1º, inciso III, restou estabelecida a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a Constituição Federal resguardou também os direitos da personalidade dos indivíduos.

O Código Civil, como já elaborado de acordo com a Constituição Federal, também dispôs sobre a reparação do dano moral em seu artigo 186 conjugado com o artigo 927.

Já, a Consolidação das Leis do Trabalho aprovada em 1943, numa época em que predominava a visão patrimonialista do direito, não possuía qualquer regramento a respeito do dano moral, uma vez que a valorização da dignidade da pessoa humana ocorreu com a Constituição Federal de 1988.

Com isso, antes da existência da Lei 13.467/2017, com base no artigo 8ª da CLT, utilizou-se do direito comum para tratar sobre os direitos da personalidade do trabalhador.

Com a Lei 13.467/2017, também chamada de Reforma Trabalhista, foi realizada a alteração mais profunda na Consolidação das Leis do Trabalho desde sua criação, trazendo como uma de suas inúmeras mudanças, o regramento específico sobre os danos morais trabalhistas, nos artigos 223-A até 223-G.

O primeiro ponto que merece atenção é o fato do legislador ter usado a expressão “dano extrapatrimonial” ao invés de dano moral. Entende-se que tal expressão é mais precisa uma vez que abarca todos os danos que são passíveis de reparação, mas que não possuem preço.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira:

Apesar do acerto terminológico e de estar a denominação “dano extrapatrimonial” em sintonia com a doutrina da teoria dos danos, achamos inoportuna ou mesmo inconveniente a sua posituação na CLT. A denominação dano moral, ainda que não sendo a mais indicada, já consolidou raízes profundas na cultura jurídica brasileira, tanto na lei como na doutrina e jurisprudência. Tentar renomear uma figura jurídica de estatura constitucional por simples lei ordinária trará mais confusão que esclarecimento ou, talvez, legitimará a pretensão de se criar um dano moral mitigado na esfera trabalhista. Seria preferível manter a tradição e a terminologia acolhida há quase três décadas pela Constituição, base fundamental para o florescimento dos direitos da personalidade no Brasil.<sup>46</sup>

Apesar da alteração, conclui-se que tanto “dano moral” como “dano extrapatrimonial” são expressões praticamente sinônimas, e a mudança na nomenclatura não afeta o conteúdo do que já está sedimentado na ciência jurídica.

O artigo 223-A da CLT determina que apenas serão aplicados aos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho os dispositivos previstos na CLT.

---

<sup>46</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017. LTr. São Paulo, ano 81, n.09, p.1055, 2017

Contudo, tal disposição limita o alcance dos danos morais que possuem previsão constitucional (artigo 5º, incisos V e X), sendo que não é possível lei ordinária contradizer preceitos estabelecidos em norma de hierarquia superior, como a Constituição.

Ainda, necessário ressaltar que em decorrência da dinâmica da sociedade moderna, em que a todo tempo as relações se alteram, não é aceitável que seja afastado por completo a aplicação do Código Civil e outras normas esparsas, uma vez que os dispositivos da CLT são limitados não trazendo todas as soluções e controvérsias sobre o tema.

Enoque Ribeiro dos Santos entende que “não há como limitar ou restringir a aplicação deste instituto do dano extrapatrimonial apenas aos casos especificados neste estreito limite legal, como dispõe este novel artigo”.<sup>47</sup>

O ponto de debate do artigo 223-B é decorrente da previsão de que o dano extrapatrimonial é de titularidade exclusiva daquele que o sofreu. Com tal disposição parece que o legislador pretendeu restringir a reparação do dano reflexo ou dano em ricochete causado a terceiros pelo mesmo ato lesivo.

Na Justiça do Trabalho é comum ações serem ajuizadas por pessoa diversa do acidentado no caso de acidentes com óbito quando os dependentes do falecido pleiteiam, em nome próprio, o pagamento de pensão e indenização por danos morais. Também pode ocorrer pedido de reparação por outras pessoas atingidas pela invalidez total da vítima.

Na visão de Sebastião Geraldo de Oliveira:

(...) a previsão viola diretamente o altissonante princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição de 1988, ao tentar, de forma sub-reptícia, excluir da apreciação.

(...) Entendemos, portanto, que neste ponto o artigo 223-B fere a Constituição da República e as vítimas que suportaram os danos reflexos ou em ricochete são também titulares do direito à reparação dos danos extrapatrimoniais por elas sofridos. São lesões distintas, sofridas por pessoas diversas que devem receber reparações separadas, mesmo que

---

<sup>47</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano extrapatrimonial na lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. LTr Sup. Trab. São Paulo. Ano 53.n.78. 2017.p. 404

provenientes do mesmo fato gerador. E a competência para julgamento, conforme pacificado na Corte Suprema, é mesmo da Justiça do Trabalho.<sup>48</sup>

Os artigos 223-C e 223-D trazem os bens juridicamente protegidos e caso ocorra sua violação será cabível sua reparação. Contudo, tais artigos listam esses bens de maneira exaustiva, de maneira limitada.

Dessa forma, analisando estritamente o artigo 223-C, verifica-se que não seriam indenizáveis o nome do trabalhador, a integridade funcional e psíquica, eventuais discriminações em razão de idade, etnia, gênero, cor, entre outros. Tal situação é contraditória, tendo em vista o conceito amplo de dano extrapatrimonial e toda a doutrina sobre os direitos da personalidade.

Assim, ambos os artigos devem ser interpretados de forma exemplificativa para que o trabalhador não fique desamparado.

O artigo 223-E trata sobre a responsabilidade do dano extrapatrimonial, sendo que permanece o entendimento de que o empregador deve responder pelos atos de seus gestores e prepostos, como explica Sebastião Geraldo de Oliveira:

Em primeiro lugar, porque a redação do dispositivo não foi taxativa no sentido da exclusão da responsabilidade. Uma mudança tão radical em tema de tamanha importância não poderia deixar qualquer margem à dúvidas. Em segundo, porque os riscos do empreendimento sempre foram do empregador (art. 2º da CLT) e não dos que atuam em seu nome e em seu benefício. Em terceiro, porque a Súmula n. 341 do STF há mais de meio século já fixou o entendimento no sentido de que o patrão responde pelos atos de seus empregados ou prepostos, tanto que o Código Civil atual consagrou expressamente o princípio no art. 932, III. Em quarto, porque a própria CLT aponta no artigo 157 que cabe ao empregador cumprir e fazer cumpridas as normas de segurança e naturalmente responder quando tais normas não são observadas. Em quinto, porque prevê o artigo 19, §1º da Lei n. 8.213/91 que: “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador” e esse dispositivo não foi revogado.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017. LTr. São Paulo, ano 81, n.09, p.1059, 2017

<sup>49</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017. LTr. São Paulo, ano 81, n.09, p.1062, 2017

O artigo 223-F permite à vítima a opção de pleitear cumulativamente pedidos de danos materiais e morais decorrentes do mesmo fato, sendo que para os danos materiais a fonte normativa permanecerá sendo o Código Civil.

O rol do artigo 223-G traz 12 incisos que deverão ser considerados para fixar o valor do dano com o intuito de estabelecer algumas diretrizes para o juiz quando da análise do dano extrapatrimonial.

O parágrafo 1º do artigo 223-G é referente ao tabelamento da indenização por danos extrapatrimoniais trabalhista.

Esse preceito legal dispôs que não é possível acumular as indenizações, instituindo uma indenização complessiva para reparar vários danos, indo na contramão da jurisprudência trabalhista.

Na visão de Sebastião Geraldo de Oliveira tal disposição é inconstitucional:

Assim, se a mesma ofensa atinge bens jurídicos extrapatrimoniais distintos da vítima, por exemplo, atingir levemente a imagem, gravemente a sexualidade e de forma média a saúde, só caberá a fixação de indenização, pelo que algumas lesões ficarão isentas de reparação. Entendemos que esta limitação pode ser reputada inconstitucional porque, além de contrariar o princípio da reparação integral, viola a previsão do art. 5º, XXXV que prevê: "A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito."<sup>50</sup>

Além disso, referido artigo determinou que a indenização seja fixada considerando um multiplicador do último salário contratual do ofendido.

Tal questão vem sendo duramente criticada, uma vez que os parâmetros para determinar o valor da indenização são claramente discriminatórios por fixar valores com base no padrão salarial da vítima. Vale lembrar que o artigo 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei.

Importante destacar que a dignidade da pessoa humana não pode ser determinada de acordo com seu padrão de rendimento.

---

<sup>50</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017. LTr. São Paulo, ano 81, n.09, p.1064, 2017

Desse modo, é claro que o dispositivo fere a Constituição Federal.

A Lei 13.467/2017 trouxe significantes mudanças em diversos pontos da CLT, e como apontado acima, criou um sistema para o dano extrapatrimonial na seara trabalhista.

Entretanto, algumas disposições são contrárias aos princípios constitucionais e à doutrina. Não é possível afirmar como tais impasses serão resolvidos, tendo em vista que as mudanças ainda são muito recentes, mas certamente os magistrados e os aplicadores do Direito terão uma longa jornada pela frente.

## **CONCLUSÃO**

Pelos fatos trazidos neste estudo, percebe-se que com a evolução da vida em sociedade foi ganhando importância cada vez maior a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade dos cidadãos.

O respeito à dignidade da pessoa humana é o princípio básico a ser observado por todo o ordenamento jurídico com o intuito de diminuir as diferenças nas concepções de justiça dentro da sociedade. Inclusive, a base da Constituição Federal do Brasil é o respeito à dignidade da pessoa humana, e assim, todos os outros direitos são decorrentes desse princípio.

Os direitos da personalidade estão presentes nos artigos 11 a 21 do Código Civil. Entretanto, tanto o Código Civil como a Constituição Federal apresentam rol exemplificativo desses direitos.

Apesar da relevância do assunto nas relações de emprego por envolverem a pessoa humana, a CLT até novembro de 2017 tinha poucos dispositivos a esse respeito. Porém, com a Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, inúmeras alterações foram realizadas, sendo introduzido o Título II-A para tratar exclusivamente sobre o “Dano Extrapatrimonial”.

Obviamente quando a pessoa humana possui uma relação de emprego, embora subordinada juridicamente ao empregador, não perde seus direitos da personalidade.

Assim, é evidente que o poder diretivo e fiscalizador do empregador apresenta limitações, uma vez que os direitos da personalidade do empregado não podem ser violados.

Empregador ou seu preposto, sob o fundamento de deterem o comando das relações laborais, não estão autorizados a realizar atos ou procedimentos que gerem lesões à liberdade religiosa e política, à vida, à privacidade, à honra, à imagem, ou que importem em outras práticas discriminatórias.

Constata-se que a violação a esses direitos são mais frequentes durante o pacto laboral, mas também podem ocorrer antes e depois de seu término, impondo-se em todas as fases a devida reparação.

Quando os direitos da personalidade do empregado são violados gera-se o dano moral ou extrapatrimonial, podendo a vítima acionar o Poder Judiciário em busca de reparação.

Antes da Reforma Trabalhista esse assunto nos tribunais trabalhistas era resolvido com base no Código Civil. Agora, com a Lei 13.467/2017, os artigos 223-A até 223-G disciplinam o dano extrapatrimonial na esfera trabalhista.

Diversos pontos devem ser analisados para que ocorra a aplicação de tais artigos, uma vez que várias disposições são contrárias aos princípios constitucionais e entendimentos já sedimentados na doutrina.

Com isso, revela-se que o dano extrapatrimonial na seara trabalhista passará por mudanças e muitos estudos ainda deverão ser realizados buscando sempre o melhor caminho para salvaguardar os direitos da personalidade do trabalhador.

## **BIBLIOGRAFIA**

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9ª. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BITTAR, Carlos Alberto. Os direitos da personalidade. 4ª Ed. São Paulo: Forense Universitária, 2000.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 1: teoria geral do direito civil. 27ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, volume 1: parte geral. 8ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. Revista Brasileira De Direito Constitucional. São Paulo. Volume 2. Nº 7. p.342-354. Jan/Jun 2006.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. Os Direitos Fundamentais e o Direito do Trabalho. LTr Sup. Trab. São Paulo. Ano 50.n.05 Páginas 17-21. 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei n. 13.467/2017. LTr. São Paulo, ano 81, n.09, p.1054-1068, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, 2ª ed. rev e aumentada. São Paulo: Ltr, 2007.

SAMPAIO, José Adércio Leite. Teoria da Constituição e dos direitos fundamentais. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano extrapatrimonial na lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. LTr Sup. Trab. São Paulo. Ano 53.n.78. Páginas 403-407. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. Ed. Ver. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In:\_\_\_\_ (org). Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

TARTUCE, Flávio. Direito Civil, 1: Lei de introdução e parte geral. 10. Ed. Ver., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno Válio. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho, São Paulo: Ltr, 2006.