

FUNDAMENTOS DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: ALGUMAS REFLEXÕES



José Felipe Ledur¹

Resumo: O artigo tem como propósito oferecer reflexões jurídicas acerca dos direitos da personalidade dos trabalhadores. A dignidade da pessoa humana, que se encontra na base da personalidade do sujeito, é examinada a partir de elementos histórico-jurídicos e de conteúdo, isso desde o surgimento do Estado Liberal até a consolidação do Estado Social de Direito. Neste último, o Estado deve assumir tarefas no sentido da promoção da dignidade, o que concerne inclusive aos direitos fundamentais sociais e ao direito ao trabalho justamente remunerado. O texto aborda diversas projeções dos direitos da personalidade em geral e suas fontes normativas; termina por focar a relação de emprego e os correspondentes direitos da personalidade do trabalhador, o qual, antes de tudo, é uma pessoa, um sujeito, que participa dessa relação. Finalmente, o artigo enfoca algumas situações em que se verifica, de forma recorrente, a lesão a direitos da personalidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos da personalidade dos trabalhadores. Elementos e conteúdo da dignidade da pessoa. Direitos da personalidade na relação de emprego: âmbito de proteção.

1 INTRODUÇÃO

Os direitos dos trabalhadores inscritos na Constituição Federal são parte de sistema normativo que possui sua base em valores, princípios e objetivos expressos, entre outros, nos arts. 1º, 3º, 6º e 170. Os direitos fundamentais dos trabalhadores, de caráter individual ou coletivo, arrolados do art. 7º ao art. 11 da Constituição, justamente são concreções ou desdobramentos desse manancial normativo; eles formam parte do sistema geral de direitos fundamentais reconhecidos no Título

¹ Doutor em Direito do Estado (UFPR), Mestre em Direito Público (UFRGS), Desembargador do Trabalho - TRT 4ª Região, jledur@trt4.jus.br.

II da Constituição Federal.

Em realidade, a opção do poder constituinte originário em lançar a base da República Federativa do Brasil em normas fundamentais como a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além de atribuir caráter jusfundamental a série de direitos do trabalho, importou a transição do centro do sistema de proteção do trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para a Constituição. E, do ponto de vista de sua dimensão jurídico-objetiva, os direitos fundamentais possuem função de proteção que se manifesta quando servem como referência interpretativa das regras infraconstitucionais, asseguram proteção em hipóteses em que os conflitos de direito privado revelam grande desequilíbrio entre as partes e irradiam eficácia que alcança os direitos e deveres do trabalhador e do empregador/tomador do trabalho na relação de emprego ou de trabalho (eficácia horizontal). Por tudo isso, a interpretação e aplicação desses direitos e deveres há de tomar como referência hermenêutica o conjunto de normas (valores, princípios, objetivos e direitos fundamentais) elencado na Constituição.

358

Postas essas premissas, no desenvolvimento da primeira parte do presente texto, farei algumas considerações históricas acerca da dignidade da pessoa humana e de seu valor fundante para o sistema jurídico geral. A dignidade humana constitui o núcleo dos direitos fundamentais em geral e dos direitos fundamentais dos trabalhadores em particular. Em vista disso, a análise de elementos que contribuem à identificação do seu conteúdo, bem como de sua vinculação a outras normas reputadas fundamentais pelo constituinte, mostra-se relevante. Assim, a atribuição constitucional de valor social ao trabalho, além de sua consideração como direito fundamental social, importa a existência de conexões entre essas normas e os direitos previstos nos arts. 7º e seguintes que lhes conferem concreção. Daí a necessidade de breves considerações a respeito do sentido desses direitos fundamentais.

Na segunda parte, destacarei aspectos relacionados à noção de direitos da personalidade como projeção da dignidade da pessoa, com a identificação de normas constitucionais e infraconstitucionais que lhes dão conformação ou configuração. Além disso, farei breves considerações

acerca do âmbito de proteção dos direitos psíquicos e morais² relevantes na relação de emprego ou de trabalho, bem como quanto a violações a direitos da personalidade mais frequentes nessa relação.

2 ELEMENTOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E POSSÍVEIS LESÕES À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

2.1 Apontamentos históricos e jurídicos

Elementos filosóficos e bíblicos da antiguidade apontam para vinculações históricas da dignidade ao “núcleo da personalidade”, tomada a dignidade pessoal sob a perspectiva estritamente individual. Nesse sentido, Aristóteles, ao tratar das dimensões que a experiência humana pode assumir (o ser, o ter e o que representamos aos olhos dos outros), associa a primeira dessas dimensões – o que a pessoa é – a sua personalidade em geral. E o que representamos em face do outro naturalmente tem a ver com a honra e a imagem da pessoa³. No que diz respeito à narrativa bíblica, a espécie humana assume preeminência em face dos demais seres vivos porque criada à imagem e semelhança de seu criador – a Deus, segundo o Livro do Gênesis.

Sob a extensa duração do domínio romano no mundo ocidental, a dignidade mantinha relação com o exercício do poder. Com efeito, a *dignitas* era reconhecida a quem exercesse com probidade um alto cargo público, daí procedendo, por certo, a palavra “dignitário”, ainda que hoje em dia poucos façam jus a essa denominação...

Examinando-se desdobramentos mais recentes da organização política da sociedade no mundo ocidental, mas limitada a análise a aspectos jurídicos, observa-se que as concepções do Estado de Direito

² Adoto neste texto a classificação proposta por Carlos Alberto Bittar (**Os Direitos da Personalidade**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 115-6), o qual enumera os direitos da personalidade segundo os bens nele integrados: os direitos físicos, psíquicos e morais.

³ Desenvolvimentos a partir dessa divisão fundamental dos bens da vida em bens exteriores, da alma e do corpo feita por Aristóteles em “A Ética a Nicômaco” podem ser encontrados em **Aforismos para a sabedoria da vida**, de Arthur Schopenhauer. Tradução de Jair Barboza. São Paulo: Folha de São Paulo, 2015, p. 19 e ss.

Liberal no mundo moderno puseram ênfase nos direitos fundamentais de caráter individual. Do Estado exigia-se abstenção em face da esfera existencial do indivíduo, com o propósito de se resguardar o livre uso da liberdade. Os direitos fundamentais são concebidos como direitos de defesa em face de intervenções estatais na esfera de disposição individual, da dignidade pessoal. Entretanto, a realidade demonstrou que essa abstenção fazia sentido para aqueles que possuíam bens a defender – a propriedade, a liberdade, os direitos derivados de uma boa formação, etc.; não para os segmentos sociais desprovidos desses bens. Portanto, do resguardo de posições individuais consolidadas ou da proteção em face de possíveis interferências estatais, a afirmação da dignidade da pessoa passou a requerer ações estatais, essas dirigidas à promoção da dignidade de indivíduos e grupos sociais fragilizados.

Somente no século XX, com a consolidação do Estado Social de Direito, a consciência jurídica, sobretudo após toda sorte de ofensas infligidas ao ser humano durante as grandes guerras, exigiu atuação estatal dirigida à promoção da dignidade das pessoas desprovidas dos referidos bens mediante o fornecimento de prestações materiais – os direitos sociais.

360

Os direitos dos trabalhadores, na condição de direitos que conferem conteúdo ao direito ao trabalho, podem ser qualificados como prestações materiais, mas neste caso não é o Estado o responsável pelo seu fornecimento, a não ser na posição de empregador. De fato, é o empregador que deve fornecer a prestação material – o salário em sentido lato – em retribuição à prestação do trabalho. A proteção estatal, seja por meio de normas asseguradoras dos direitos correspondentes à prestação de trabalho, seja por meio de estrutura judiciária apta a solucionar os conflitos laborais, em realidade, tem a finalidade de conferir dignidade a quem vive dessa prestação.

Na virada do século XXI, a dignidade passa a ser relacionada, também, à promoção da integração social de pessoas discriminadas ou em especial situação de vulnerabilidade social. Diferentes Estados têm procurado alcançar essa integração mediante o assegurar da igualdade de oportunidades (elemento do Estado Social) por meio das denominadas “discriminações positivas”, traduzidas, por exemplo, na fixação de

cotas sociais asseguradoras do acesso ao ensino superior. Manifestações concretas de proteção especial podem ser identificadas no Estatuto das Pessoas com Deficiência (Lei nº 13.146/15) que entrou em vigor em janeiro de 2016, o qual visa à promoção da igualdade e dos direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, entre os quais o direito ao trabalho.

Do ponto de vista normativo, a dignidade da pessoa humana, como núcleo inviolável da pessoa, passou a ser prevista em inúmeras normas internacionais, a começar pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948. Em nível interno, a partir da Constituição de 1988, a dignidade da pessoa humana constitui princípio ou valor supremo da República (art. 1º) e, nessa medida, confere unidade aos direitos fundamentais individuais, sociais e coletivos. Daí por que é possível afirmar que os direitos fundamentais dos trabalhadores reconhecidos na Constituição brasileira constituem sistema especial de direitos fundamentais que integra o sistema de direitos fundamentais gerais, cujo núcleo é a dignidade da pessoa humana e seus correlatos direitos da personalidade.

Por relevante, o art. 170 da Constituição, ao dispor que a “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna (...)”, evidencia que a atividade econômica deve, necessariamente, concorrer para a dignificação não só da pessoa que presta o trabalho, mas da própria comunidade.

2.2 Conteúdo da dignidade humana e sua exteriorização em direitos fundamentais do trabalhador

A conceituação de dignidade humana é empresa difícil, senão impossível, uma vez que só permite aproximações parciais. São as situações concretas que permitem verificar se a dignidade sofreu ou não lesão. Para essa finalidade, é útil a consideração de elementos que lhe são característicos e que permitem a explicitação pelo menos parcial de seu conteúdo, quais sejam: sua intangibilidade, inviolabilidade e inalienabilidade. Intangível é o que não se pode tocar, ou o que é infenso à manipulação; a inviolabilidade revela-se naquilo que é íntegro, não

sujeito à ruptura ou deformação; e a inalienabilidade tem a ver com aquilo a que não é atribuível um preço. O filósofo Immanuel Kant justamente menciona que possui dignidade aquilo que está acima de todo preço.

A dignidade humana é dirigida a preservar a integridade física e psicomoral da pessoa, podendo-se destacar, dentre possíveis posições jurídico-fundamentais, o direito à vida e ao nome, bem assim a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa. Essas espécies de direitos fundamentais adquirem relevância na seara trabalhista quando, por exemplo, o intérprete ou julgador se vê confrontado com a análise de danos extrapatrimoniais que podem ocorrer na fase pré-contratual, na execução, na conclusão e mesmo na fase pós-contratual de um contrato de trabalho.

Conforme já referi, os direitos fundamentais do trabalho insertos no art. 7º da Constituição estão sistematicamente relacionados ao núcleo central do sistema de direitos fundamentais, que é a dignidade da pessoa humana. Por isso, no conteúdo do primeiro dos direitos assegurados no art. 7º da Constituição – a relação de emprego –, estão implicitamente assegurados direitos da personalidade do trabalhador, os quais possuem precedência quando confrontados com o *poder diretivo* do empregador. Embora possa ser reportado à livre iniciativa empresarial e constituir prerrogativa legítima de quem assume os riscos do negócio, o poder diretivo não possui proteção jusfundamental. Ao ser exercido pelo empregador, o poder diretivo deve observância aos direitos da personalidade dos empregados. Não é sem razão que se assegura a reparação de lesões a direitos da personalidade oriundas de ilícitos havidos no exercício desse poder, como em casos de acidentes ou doenças do trabalho, de assédio moral ou sexual, de métodos de trabalho centrados no estabelecimento de metas que lesionam a honra e a imagem de quem trabalha, ou ainda de danos à integridade psicomoral relativos à sua existência. Finalmente, dentre os demais direitos fundamentais previstos no art. 7º da Constituição, muitos se voltam à proteção da saúde do trabalhador, a demonstrar que o cuidado devido a esse bem da vida constitui determinação basilar dirigida aos agentes públicos e privados. Outros direitos há na regra em apreço que se vinculam mais de perto a prestações destinadas a assegurar a subsistência material de quem trabalha, mas nem por isso deixam de manter relação com a dignidade

pessoal de quem vive do trabalho honesto.

Não se justifica, pois, que, a partir da Constituição de 1988, o trabalhador seja tido, em reiteradas situações, como um fator de produção, e não como um sujeito com direitos e deveres na relação de emprego ou de trabalho. Completamente superada está a fórmula da Constituição Federal de 1967, cujo art. 157, IV, do título da Ordem Econômica previa o princípio da “harmonia e solidariedade entre os fatores de produção”! Mas a tradição tem sua força, tanto é que são recorrentes práticas no mundo do trabalho que desconsideram a evolução jurídica que reconhece no prestador do trabalho um indivíduo, um cidadão.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores são concreções de princípios, valores e objetivos que se encontram nos arts. 1º e 3º da Constituição, especialmente do princípio reitor do ordenamento jurídico – a dignidade humana – e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (essa liberdade envolve tanto a liberdade de trabalhar quanto a de constituir empresa), assim como do objetivo constitucional traduzido na redução das desigualdades sociais mediante a garantia da igualdade de oportunidades. Essas normas servem à garantia do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa que vive do trabalho.

3 DIREITOS DA PERSONALIDADE RELEVANTES NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

3.1 Pressupostos gerais

O livre desenvolvimento da personalidade é direito que se fundamenta na garantia da dignidade da pessoa humana, núcleo essencial dos direitos fundamentais, e que, portanto, obtém desdobramento em todos eles. De sua vez, a igualdade dos indivíduos em face da lei, mas também o direito à igualdade de oportunidades voltado à promoção da sua personalidade, decorre da evolução das relações econômicas, sociais e jurídicas. Por seu turno, os impactos da sofisticada e ambivalente aparelhagem tecnológica sempre mais presente na vida pessoal e profissional trazem e trarão consequências no terreno dos direitos da personalidade, inclusive no mundo laboral.

Os direitos da personalidade são relevantes em todos os domínios da vida, mas em geral são associados a diferentes modos de desenvolvimento do sujeito, consoante lecionam Bodo Pieroth e Bernhard Schlink: ao direito à autodeterminação (por exemplo, por meio do assegurar a própria identidade, do conhecimento da própria ascendência, do direito ao recomeço, do direito à integração social de quem foi condenado por um delito); ao direito à autopreservação (por exemplo, proteger-se e manter-se ao resguardo da curiosidade de outros); ao direito à autoapresentação (por exemplo, proteger-se contra exposição pública falseadora, de desprestígio; exercer o direito à configuração individual mediante o uso, por exemplo, de determinado vestuário ou de adornos; proteger o direito ao nome, à imagem; não ser compelido, na vida profissional, à revelação de circunstâncias da vida pessoal)⁴.

Assim como os demais direitos fundamentais, também os direitos da personalidade não são absolutos. Eles contêm elemento relacional. Vale dizer, são relativos porque seu exercício se dá em face de outros titulares. Isso é de fácil apreensão justamente porque esse exercício pode levar a colisões tanto com outros direitos fundamentais quanto com bens relevantes da comunidade. Para garantir o exercício comum desses direitos pode ser necessária a intervenção legislativa ou judicial com vista à imposição de restrições ou limitações ao exercício de um ou outro desses direitos.

3.2 Fonte normativa dos direitos da personalidade

A partir de 1988, a Constituição Federal passou a ser a principal fonte normativa dos direitos da personalidade, uma vez que não só ampliou o seu rol, como também lhe atribuiu o estatuto de direito fundamental. Não constitui excesso desnecessário a lembrança do teor de regras jusfundamentais que reconhecem direitos da personalidade, como também o direito à indenização em caso de sua violação.

O art. 5º, V, da Constituição prevê “indenização por dano

⁴ PIEROTH, Bodo e SCHLINK, Bernhard. **Grundrechte – Staatsrecht II**, 26. ed. Heidelberg: C. F. Müller, 2014, p. 91-3. A obra encontra-se traduzida para o português (**Direitos Fundamentais**. Trad. António Francisco de Sousa e António Franco, São Paulo: Saraiva, 2012).

material, moral ou à imagem”. De sua parte, o inciso X do art. 5º da Constituição estabelece que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Em complementação, diz o inciso XII desse Diploma Constitucional que “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial [...]”. E no que diz respeito ao exercício do trabalho como direito fundamental de matiz negativo, o art. 5º, XIII, da Constituição, ao dispor que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão [...]”, contém uma projeção do livre desenvolvimento da personalidade.

Já no direito infraconstitucional, conformação ou configuração às regras jusfundamentais do art. 5º, V e X, da Constituição se encontra no Capítulo II do Título I do Código Civil. O inciso XII do art. 5º obteve conformação na Lei nº 9.296/96.

A conformação ou configuração de um direito fundamental tem em vista a facilitação do seu exercício. Assim, do art. 15 ao art. 19 do Código Civil há regras voltadas à proteção do prenome e do sobrenome da pessoa. Já o art. 20 do Código Civil reporta a atos lesivos à imagem que afetem a honra, boa fama ou respeitabilidade da pessoa como direitos da personalidade, cuja violação pode acarretar dever de indenizar. O art. 21 do mesmo Código reforça a proteção que o Texto Constitucional dispensa à vida privada: “A vida privada da pessoa natural é inviolável [...]”. A Lei nº 9.296/96 dispõe essencialmente que as comunicações em sistemas telefônicos, de informática e telemática só podem ser interceptadas com base em ordem judicial.

O Código Civil também prevê regras voltadas à reparação de danos de cunho extrapatrimonial. O art. 186 do Código Civil assim estabelece: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

De sua vez, a CLT contém regras dirigidas à proteção de alguns dos direitos fundamentais da Constituição. Por exemplo, o art. 373-A da CLT, além de vedar série de discriminações à mulher, configura o direito à intimidade ao vedar as revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Os arts. 482 e 483, embora não contenham regras configuradoras do direito fundamental à honra e à imagem, consideram a prática de atos lesivos à honra e boa fama como motivos para o rompimento, por justa causa, da relação de emprego. Já no § 4º do art. 29 da CLT vedam-se anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS.

Consoante lembra Rúbia Zanotelli de Alvarenga, a CLT não trata de forma sistematizada os direitos da personalidade nas relações de trabalho (ZANOTELLI DE ALVARENGA, 2013, p. 89). De fato, observa-se que, não obstante as alterações havidas no mundo do trabalho, com a introdução de sofisticados sistemas tecnológicos que permitem o controle de dados do trabalhador, sua submissão a sistemas de vigilância eletrônica ou a métodos de trabalho que causam danos a sua integridade psicomoral, etc., a legislação trabalhista brasileira não cuidou de regular os direitos da personalidade do trabalhador. Por isso, na resolução de litígios trabalhistas envolvendo esses direitos se acaba por tomar, quase exclusivamente, a Constituição e o Código Civil como referência normativa. Para efeito de comparação – e reflexão –, vale reportar o fato de Portugal haver sistematizado no Código do Trabalho de 2003 as regras alusivas aos direitos da personalidade dos trabalhadores⁵.

366

3.3 Âmbito de proteção dos direitos da personalidade

O âmbito de proteção de um direito fundamental é “a esfera vital protegida jurídico-fundamentalmente” ou o âmbito normativo daquele direito e, nessa medida, considerado como o objeto de proteção recortado da realidade vital pela norma jusfundamental⁶. Portanto, o âmbito de proteção de um direito fundamental qualifica-se como o conteúdo que em princípio deve permanecer infenso à intervenção estatal ou de terceiros, a menos que haja justificação jurídico-constitucional para isso.

⁵ Acerca da ampliada regulação desses direitos no Código de Trabalho português, ver DRAY, Guilherme Machado. **O Princípio da Proteção do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015, p. 228 e ss.

⁶ O âmbito de proteção é assim qualificado por Bodo Pieroth e por Konrad Hesse, conforme ressaltado em meu **Direitos Fundamentais Sociais – efetivação no âmbito da democracia participativa**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 50.

Os direitos da personalidade projetam-se em diferentes esferas existenciais. A intimidade e a vida privada envolvem aspectos essencialmente subjetivos, da interioridade do sujeito. A honra e a imagem envolvem aspectos objetivos, exteriores, embora a honra também possa abarcar dimensão subjetiva. Com efeito, fala-se em honra objetiva (a honra em face de terceiros) e em honra subjetiva (a que pode ser violada em hipótese como a injúria racial).

A intimidade é a esfera mais restrita dos direitos da personalidade; envolve situações que respeitam ao mais recôndito do ser, ao conteúdo essencial do âmbito de conformação ou configuração da personalidade, e por isso, intangível. Questões íntimas são passíveis de revelação a pessoas de estrita confiança, dependentes, pois, da vontade do titular do direito. Entretanto, devem permanecer pura e simplesmente inacessíveis ao poder público. A mesma regra deve prevalecer na relação de emprego. Há certa indeterminação quanto ao que é a esfera íntima, mas isso é próprio do conceito de conteúdo essencial de um direito fundamental.

Por sua vez, a vida privada envolve projeções da personalidade do indivíduo que estão mais fortemente vinculadas com a comunidade em geral. Segundo Gilmar Mendes, “o direito à privacidade tem por objeto os comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, às relações comerciais e profissionais que o indivíduo não deseja se espalhem ao conhecimento comum” (MENDES, 2008, p. 377). Diz respeito, por exemplo, à inviolabilidade do domicílio, ao sigilo da correspondência, à preservação de informações pessoais do indivíduo (sigilo de dados) acerca dos quais não há prevalente interesse da comunidade que justifique sua divulgação. O respeito à privacidade envolve o direito de o indivíduo permanecer infenso à curiosidade alheia. No núcleo do direito à privacidade está o controle de informações sobre si mesmo (MENDES, 2008, p. 379).

De outro lado, a privacidade também mantém conexão com a preservação do indivíduo em face do grupo social. Assim como a intimidade, a privacidade possui alguma indeterminação ou relatividade. Diversamente da intimidade, a privacidade está sujeita à intervenção ou ingerência do poder público mediante a observação estrita do postulado da proporcionalidade.

E a intervenção do empregador na esfera privada do trabalhador, será ela possível? A resposta, em princípio, é negativa, a não ser em hipóteses em que o empregado, no uso de equipamentos de trabalho de propriedade do empregador, como ocorre com o *e-mail* corporativo, veicule dados relativos a sua vida pessoal que acabam sujeitos à verificação do empregador. Naturalmente, aqui, como na hipótese da intervenção estatal, o postulado da proporcionalidade também deve reger o procedimento interventivo, ou seja, mediante a observância da adequação e necessidade de medidas que previnam o empregador em face de atos de seus empregados. Assim, por exemplo, a intervenção com o propósito de resguardar o bom nome da empresa pode ser justificada quando o empregado utilizar instrumental do empregador para acessar *sites* que veiculam material pornográfico; ou para conter a veiculação de comunicações que maculam direitos da personalidade de colegas de trabalho.

Uma nota comum aos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada é que o seu âmbito de proteção se encontra aberto a riscos ou perigos à personalidade até agora não conhecidos⁷.

Outra dimensão relevante da personalidade do sujeito é a honra, a qual, sinteticamente, diz respeito à autoestima que o indivíduo procura preservar em face do outro ou da comunidade. Também a imagem constitui dimensão objetiva da personalidade e diz respeito à preservação da noção que a pessoa possui de si mesma e que legitimamente procura pôr a salvo da interferência alheia indevida. Os dois direitos sob exame dizem respeito àquilo que, segundo a ideia aristotélica reportada no início deste texto, representamos em face dos outros. O zelo com que em geral as pessoas cuidam do que representam em face do olhar dos outros evidencia a relevância que a imagem, a honra e a boa fama assumem no concerto do núcleo essencial da personalidade dos indivíduos.

Feitas essas considerações, breve exame há de ser feito acerca das formas mais recorrentes de danos aos direitos da personalidade nas relações de emprego. Além dos danos extrapatrimoniais oriundos

⁷ A esse propósito, ver PIEROTH, Bodo e SCHLINK, BERNHARD (**Direitos Fundamentais**. Tradução de António Francisco de Sousa e António Franco. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 179), os quais reportam decisão do Tribunal Constitucional alemão.

de acidentes ou doenças do trabalho, as ações trabalhistas têm revelado a ocorrência de assédio moral que tomou forma especial no processo de transformação no modelo de acumulação flexível do capital. A concorrência empresarial pôs em evidência a necessidade do incremento gradativo da produtividade. A solução encontrada foi o estabelecimento de metas, com a conseqüente intensificação do trabalho e o apelo a métodos violadores da dignidade. O assédio moral passa a fazer parte da estratégia empresarial para incrementar a produtividade e por isso ele envolve a adoção de métodos não sutis, mas, sim, ostensivos, explícitos, que se dirigem ao conjunto dos trabalhadores envolvidos, por exemplo, na produção. Trata-se do assédio moral organizacional, em que a própria organização do sistema de produção introduz a humilhação dos trabalhadores como elemento que auxilie na intensificação da produtividade. São exemplos disso a imposição da anuência a regras internas e expectativas da organização para o alcance de metas mediante xingamentos, pressão psicológica, humilhações, etc.; a gestão baseada no medo da perda do emprego e no estresse.

O assédio moral de caráter organizacional guarda estreita vinculação com o processo de adaptação dos empregadores a formas de gerenciamento de pessoal afinadas com a reestruturação produtiva. Corresponde a uma violação da integridade psicológica do trabalhador, de sua honra subjetiva e objetiva, por vezes até de sua intimidade ou privacidade, podendo trazer graves efeitos para a sua saúde. São reiterados os casos trazidos aos autos de ações trabalhistas em que a agressão à boa fama, à imagem do trabalhador decorre da utilização de violência verbal de seus superiores hierárquicos, esses muitas vezes investidos na condição prática de feitores, e não de gestores.

Reação jurisprudencial também tem sido verificada no que diz respeito ao designado “dano à existência”, traduzido por exaustivas jornadas de trabalho caracterizadas de ilícito – o art. 59 da CLT limita a duas as horas de trabalho que podem exceder a duração do trabalho normal de 8 horas diárias assegurada no art. 7º, XIII, da Constituição – ou, por exemplo, mediante a não concessão de férias durante anos. Nesses casos ocorrem lesões psicomorais, danos à própria existência do sujeito, que resta impedido de desenvolver convívio social adequado e aptidões em geral para viver melhor.

3.4 Titulares

Conquanto haja controvérsias a respeito, não são somente pessoas naturais ou físicas que possuem a titularidade dos direitos da personalidade objeto de exame no presente texto. Também pessoas jurídicas possuem direitos da personalidade. Muito embora a intimidade e a privacidade não sejam direitos atribuíveis a pessoas jurídicas, é certo que a honra e a imagem são essenciais para que possam desenvolver com liberdade a sua atividade econômica. É sabido que a atribuição de ilícitos à determinada empresa, ou a desqualificação pública de seus produtos ou serviços, são fatores que podem trazer consequências irreversíveis no tocante à manutenção mesma da sua atividade econômica.

4 CONCLUSÃO

Como síntese das reflexões expostas, pode-se afirmar que os direitos da personalidade do trabalhador mantêm relação com o princípio ou valor fundante da República Federativa do Brasil e núcleo dos direitos fundamentais em geral, que vem a ser a dignidade da pessoa humana. Esse princípio ou valor supremo do ordenamento jurídico não deve servir de moeda barata para compor fórmulas destinadas a resolver os conflitos interpessoais. Exige, sim, que seus elementos integrantes sejam conhecidos e sujeitos à ponderação do intérprete e aplicador do direito quando se trata da resolução de conflitos envolvendo possíveis lesões a direitos da personalidade, os quais guardam estreita vinculação com o referido princípio ou valor, que é a dignidade da pessoa humana.

A partir da Constituição de 1988, os direitos fundamentais dos trabalhadores integram o sistema geral de direitos fundamentais. Na relação de emprego ou de trabalho, o trabalhador é, antes de tudo, titular de direitos da personalidade, os quais sobrelevam frente a sua condição de prestador de trabalho e, portanto, de subordinado ao poder de direção do tomador do trabalho.

A intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas formam patrimônio imaterial que, em regra, deve remanescer livre da ingerência e da disposição por terceiros. Ao ordenamento jurídico interessa a preservação do núcleo desses direitos de modo que a prestação

de trabalho subordinado assegure tanto a subsistência material quanto o livre desenvolvimento da personalidade de quem trabalha. Atendidas essas condicionantes, a relação de emprego e os direitos fundamentais dela decorrentes serão concreção ou expressão de valores fundantes da nossa República, quais sejam, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**, 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- DRAY, Guilherme Machado. **O Princípio da Proteção do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015.
- LEDUR, José Felipe. **Direitos Fundamentais Sociais** – efetivação no âmbito da democracia participativa. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- MACHADO, Guilherme. **O Princípio da Proteção do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015, p. 228 e ss.
- MENDES, Gilmar. **Curso de Direito Constitucional**, 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2008.
- PIEROTH, Bodo e SCHLINK, Bernhard. **Grundrechte – Staatsrecht II**, 26. ed. Heidelberg: C. F. Müller, 2014.
- _____. **Direitos Fundamentais**. Tradução de Antônio Francisco de Souza e Antônio Franco. São Paulo: Saraiva, 2012.
- SCHOPENHAUER, Arthur. **Aforismos para a sabedoria de vida**. Tradução de Jair Barboza. São Paulo: Folha de São Paulo, 2015.
- ZANOTELLI DE ALVARENGA, Rúbia. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.