

OS DIREITOS DE PERSONALIDADE E O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Maria Inês M. S. Alves da Cunha*

SUMÁRIO: Introdução; 1 Dos direitos de personalidade; 2 Dos direitos de personalidade no contrato de trabalho.

INTRODUÇÃO

O fio condutor do NCC é a dignidade da pessoa humana. O novo diploma se atualiza pela inclusão de determinados princípios que conduzem à substituição do individualismo burguês pela preocupação com o social. Portanto, e nesta ótica, não se tem na estrutura do estado liberal a figura do indivíduo como o único destinatário do direito civil, posto que, cada vez mais, tal figura vem sendo substituída pelos grupos.

Todavia, mesmo considerando que as estruturas de poder – baseadas em conceitos de soberania do Estado e nas idéias de bem comum – podem oferecer uma tendência ao esmagamento do ser humano, ainda assim, é na esteira de tais balizamentos que haveremos de entender os direitos de personalidade, mormente no âmbito do direito de trabalho, já que tais direitos, muitas vezes, sucumbem aos interesses econômicos.

Contudo, não é apenas o poder que oferece perigo à individualidade. A ciência e a tecnologia também colocam em risco os direitos de personalidade, se considerarmos as modernas técnicas de transplante, e os procedimentos invasivos na ordem psicológica, principalmente com relação aos meios de comunicação em massa. Nem sempre nos deparamos com padrões éticos muito claros, de molde a obviar ataques à personalidade humana, principalmente quando a justificativa é o crescimento econômico.

Assim, e desde logo, é necessário assinalar que não é possível falar dos direitos de personalidade sem falar do direito à vida, fonte primária de todos os outros bens jurídicos. Poucos na doutrina se aventuram a conceituar a vida, e Silva (2000) refere que no texto constitucional a vida não é considerada apenas em seu sentido biológico, mas na sua acepção biográfica mais compreensiva. Indica ser

* Juíza do TRT da 2ª Região. Mestre em Direito Político e Social pela Faculdade de Direito da Universidade Mackenzie. Professora Adjunta de Direito do Trabalho e Processual Civil, junto a Faculdade de Direito das Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU.

“um processo (processo vital), que se instaura com a concepção (ou germinação vegetal), transforma-se, progride, mantendo sua identidade, até que muda de qualidade, deixando, então, de ser vida para ser morte”.¹

O homem é dotado de vida e, portanto, é um indivíduo, posto que não se pode dividir, sob pena de deixar de ser. Entretanto, mais do que indivíduo, o homem é uma pessoa. A vida humana é o objeto do direito assegurado no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, sendo integrada por elementos materiais e imateriais. Componentes físicos, psíquicos e espirituais.

Dentro desta visão se contém o direito à dignidade, o direito à intimidade, o direito à privacidade, o direito à integridade moral e, acima de tudo, o direito à existência. Pronunciar o direito à vida é reconhecer o direito de estar vivo, mas também o direito de lutar, viver, defender a própria vida, permanecer vivo.

Ora, sendo o homem não apenas um indivíduo, mas também uma pessoa, a mera circunstância de existir lhe confere a possibilidade de ser titular de direitos, sendo certo que a isto a doutrina chama de personalidade. Ou seja, a aptidão para adquirir direitos e assumir obrigações na ordem civil, o que significa que a personalidade se adquire com o nascimento com vida, posto que tal fato já propicia ao homem o reconhecimento de ser titular de um conjunto de direitos e obrigações que vão constituir seu patrimônio.

Importa ressaltar que a vida não é constituída unicamente de elementos materiais. É também integrada de valores imateriais, morais e, neste sentido, a Constituição Federal pronunciou o direito à integridade moral, ressaltando a dimensão imaterial do indivíduo que se integra de valores ético-sociais, seja do ponto de vista familiar, seja sob o aspecto da moral individual e até em face dos meios de comunicação social. Bem por isto, o legislador realçou a moral individual tornando-a um bem indenizável.

Não pretendemos aqui questionar a opção normativa do legislador ao regular os direitos de personalidade nos arts. 11 a 21 do NCC, complementados por outros dispositivos constantes do capítulo da responsabilidade civil. Muitos dirão que houve timidez e que enormes lacunas remanesceram. Todavia, impende reconhecer o avanço legislativo, mercê, inclusive, da farta construção jurisprudencial ocorrida após a Constituição Federal de 1988.

Importa que o patrimônio imaterial de cada homem, expressamente reconhecido na Constituição Federal, eventualmente pode ser violado, inclusive no curso ou em razão da relação de emprego. Portanto, insta perquirir em que dimensão tal patrimônio pode ser afetado ou sofrer prejuízo, e como é possível efetuar sua recomposição.

1 SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 200.

1 DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE

O art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, expressamente pronuncia: “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”.

Conquanto, mesmo antes do reconhecimento de tais direitos, nossos Tribunais já houvessem admitido a possibilidade do estabelecimento de uma compensação para danos morais, o fato é que inexistia dispositivo infraconstitucional prevendo e regulando tal hipótese.

Bem por isso, o NCC, ao conceituar o ato ilícito em seu art.186, assim se coloca: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral comete ato ilícito”, prevendo mais adiante, no art. 927, a obrigação de indenizar ao estabelecer que: “Aquele que, por ato ilícito (arts.186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Silva (2000) considera que o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas são direitos conexos do direito à vida, pronunciado no *caput* do art. 5º. Destaca, ainda, que prefere utilizar a expressão “direito à privacidade”, num sentido genérico e amplo, abarcando todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade.²

René Ariel Dotti, citado por Silva (2000), caracteriza a intimidade como “a esfera secreta da vida do indivíduo na qual este tem o poder legal de evitar os demais”,³ é o direito de ser deixado só.

Igualmente inviolável é o direito à vida privada e, neste caso, o conceito é mais abrangente, posto que se constitui no modo de ser e viver do indivíduo, no direito de viver a própria vida. A vida das pessoas compreende dois aspectos: o exterior e o interior. O primeiro é a pessoa em suas relações sociais e atividades públicas e o segundo se debruça sobre a própria pessoa, sua família, seus amigos e integra propriamente a vida privada, não podendo ser objeto de divulgação ou pesquisa, já que é inviolável nos termos da Constituição.

Bastos (1990) assinala que “a evolução tecnológica torna possível uma devassa na vida íntima das pessoas insuspeitada por ocasião das primeiras declarações de direitos”.⁴ Tal assertiva é verdadeira não apenas nas relações ordinárias entre as pessoas, mas também pode se colocar – e de fato se coloca – quando nos debruçamos sobre o uso da tecnologia no ambiente de trabalho, notadamente para efeito de revistas e controle de produção. Mais ainda, a utilização de instrumentos visuais, auditivos e, até mesmo, uma polícia privada, expedientes que quando manejados de

2 Op. cit., p. 209.

3 Idem, p.210.

4 BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1990.

maneira inadequada podem implicar em violação à intimidade e à vida privada do empregado.

Quanto à honra, por esta se entende o conjunto de dotes morais, intelectuais, físicos e todas as demais qualidades determinantes do apreço de que cada cidadão desfruta no meio social. Assim, a honestidade, a lealdade, a inteligência, a educação e a instrução, e mesmo a saúde, a normalidade física e mental, qualidades indispensáveis para que o indivíduo viva de modo digno, no seio da comunidade.

Silva (2000) anota que “honra é o conjunto de qualidades que caracterizam a dignidade da pessoa, o respeito dos concidadãos, o bom nome, a reputação”.⁵ Embora o Código Penal, ao regular os crimes contra a incolumidade moral, leve em conta os aspectos mencionados, tipificando as condutas que caracterizam os crimes de calúnia, injúria e difamação, o certo é que existem incontáveis comportamentos que podem conduzir à mágoa, com ofensa à dignidade do indivíduo.

Adriano Cupis, citado por Silva (2000), aduz que: “a pessoa tem o direito de preservar a própria dignidade – mesmo fictícia, até contra ataques da verdade, pois aquilo que é contrário à dignidade da pessoa deve permanecer um segredo dela própria”.⁶

Já o direito à imagem tutela o aspecto físico, e Bastos (1990) menciona que “o direito à imagem consiste no direito de ninguém ver o seu retrato exposto em público sem o seu consentimento”. E mais adiante, “pode-se ainda acrescentar uma outra modalidade deste direito, consistente em não ser a sua imagem distorcida por um processo malévolo de montagem”.⁷

A questão que se coloca é que muitas pessoas vivem da sua imagem e profissionalmente estão ligadas ao público e colocadas em um nível de exposição pública que não é próprio de pessoas comuns. Contudo, não significa que possam ser filmadas ou fotografadas sem o seu consentimento em lugares não públicos, ou que possam ser flagradas em situações não adequadas.

Deflui bastante claro que o direito à honra e o direito à imagem são direitos que se cruzam com o direito à privacidade, e a violação de tais direitos, independente de caracterizar eventual ilícito penal, pode determinar sanção de natureza civil ou trabalhista, com indenização por possível dano moral.

São várias as classificações doutrinárias dos direitos de personalidade, e Souza (1998) indica para fins de estudo a seguinte: “1. Direitos à integridade física: a) o direito à vida; b) o direito sobre o próprio corpo (inteiro e partes separadas); c) o direito à saúde física; 2. Direitos à integridade moral: a) o direito à honra; b) o direito à liberdade; c) o direito ao recato; d) o direito à imagem; e) o direito ao

5 Op. cit., p.212.

6 Idem, p.212.

7 Op. cit.

nome; f) o direito moral do autor; g) o direito à saúde psíquica; h) o direito ao trabalho”.⁸

Relevante assinalar que os direitos de personalidade são direitos absolutos, oponíveis *erga omnes*, caracterizando-se por serem extrapatrimoniais, intransmissíveis, indisponíveis, irrenunciáveis, imprescritíveis, vitalícios e necessários. Veja-se que o art. 11 do NCC refere apenas três das características quando reza que: “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”. Todavia, o fato do legislador não haver pronunciado todas as características não altera a natureza dos direitos personalíssimos, visto que deflui do próprio ordenamento jurídico e dos princípios adotados pelo legislador constituinte.

Anote-se que a própria lei admite temperamentos à indisponibilidade dos direitos de personalidade, quando prevê a disposição do direito à imagem em prol do interesse social, ou para exploração, mediante remuneração. Igualmente o direito autoral é disponível com o escopo de divulgar obra ou criação intelectual e o direito à integridade física, posto que, em relação ao corpo, o indivíduo poderá ceder gratuitamente órgão ou tecido para atender situação altruística e terapêutica.

Conclui-se que os direitos de personalidade somente podem ser relativizados nas hipóteses legais, não podendo sofrer limitação voluntária.

2 DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO

Como dito, os direitos de personalidade, muitas vezes, sucumbem aos interesses econômicos e, desta forma, no direito do trabalho assumem especial dificuldade porque a visão funcionalista do direito vê o trabalhador como portador do trabalho, dissociado do próprio trabalho.

Ora, as relações de trabalho e de produção vêm tratadas na Constituição Federal no mesmo inciso, colocando-se como fundamentos da República os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa. Todavia, tal proposta situada no âmbito econômico se altera diante do contido nos arts. 5º e 7º da mesma Constituição Federal, onde o legislador trata, respectivamente, dos direitos de personalidade e dos direitos sociais.

No NCC, trabalho e trabalhador são indissociáveis, ou seja, o sujeito e os bens da personalidade. Bem por isso, se colocar a questão no sentido de que seria possível ao trabalhador ceder um ou alguns dos direitos de personalidade ao ceder a força de trabalho, sabendo-se que tal transmissão implica em renúncia e tendo em vista a própria limitação legal, posto que é essencial a manutenção do respeito à dignidade humana.

8 SOUZA, Marco Antônio Scheuer de. *O dano moral nas relações entre empregados e empregadores*. Rio Grande do Sul: Edelbra, 1998, p. 162.

Veja-se que a crise de mercado atinge a personalidade daquele que busca trabalho. Neste contexto, a relação de emprego (contratualizada) faz exigências que não dizem respeito à finalidade do contrato de trabalho, atingindo a personalidade do trabalhador, sua intimidade. São exemplos de tal fato, os exames de admissão com perguntas e procedimentos discriminatórios, as revistas íntimas e tantas condutas de que temos notícia, de tal sorte que não se está a vender a força de trabalho, mas, sim, o próprio trabalhador, o que vem agravado pelas novas tecnologias.

É interessante apontar que as menções aos direitos de personalidade no âmbito do direito do trabalho, via de regra, nos remetem à questão do dano moral por eventual lesão ao patrimônio imaterial do trabalhador. Também é certo que, mesmo na jurisprudência, as questões discutidas se restringem às violações à incolumidade moral do indivíduo, de sorte que a casuística se resume a situações próximas aos crimes contra a honra. Eventualmente se colocam condutas discriminatórias, mormente as ligadas aos portadores do vírus HIV, quando o patrimônio imaterial do indivíduo é muito mais abrangente e as violações muito mais graves.

Não é difícil imaginar violações à integridade física do trabalhador, gerando diminuição na capacidade laborativa pela precariedade das condições de trabalho, ou a violação à integridade moral, com lesão ao direito ao trabalho nas hipóteses de trabalho escravo, na negativa de emprego por razões étnicas ou por deficiência física e, até ousaria dizer, nas dispensas absolutamente imotivadas.

Anoto que não é possível pensar em recomposição de dano moral, sem a completa compreensão dos direitos de personalidade e que na relação de emprego sofrem permanentes restrições e violações que sequer são mencionadas. Já assinala-se que a relação de emprego faz exigências ao trabalhador que não pertinem ao circuito do contrato, e que acabam por atingir os direitos de personalidade.

A empresa moderna está calcada em um modelo de reestruturação produtiva, cujas bases estão assentadas na tecnologia, na transferência de responsabilidades ao pessoal e em um sistema de detecção de defeitos, tudo a impactar o posto de trabalho e, em última análise, o próprio trabalhador, inclusive em seu patrimônio imaterial.

Assim, não apenas se altera a configuração da linha de produção, que passa a se constituir de uma ilha ou célula em forma de U e com sistema informatizado, como se exige, um trabalhador multifuncional, capaz de se ocupar de mais de uma máquina. De outro lado, a qualidade é assegurada através do controle estatístico do processo, com registro gráfico da qualidade do que se produz.

Tal alteração repercute no processo, na medida em que se torna desnecessária a presença de técnicos ou supervisores de qualidade, uma vez que tal controle é feito pelo próprio trabalhador envolvido na produção direta. O trabalhador deve estar aberto às novas tecnologias e às metas de produção – que está articulada, visto que o produto tem um destinatário: o cliente. Há uma interação permanente no posto de trabalho, gerando um grau maior de comprometimento e responsabilidade para o trabalhador.

Evidente que tal sistema requer maior qualificação profissional do trabalhador porque ele deverá saber medir com aparelhos especiais, conhecer diferentes tipos de acabamento de peças, tarefas e serviços, enfim, tudo o que agregue valor ao produto pelo o qual o cliente está disposto a pagar.

Toda esta reestruturação traz novos problemas ligados à saúde do trabalhador, em face do grau de exigência, anotando-se a incidência do estresse do trabalho, patologias ligadas ao esforço repetitivo, entre outras. Há um aumento na intensificação do trabalho, gerando, inclusive, o aumento na quantidade de acidentes de trabalho.

A tecnologia, por seu turno, muda as condições ambientais, demandando novas posturas do ponto de vista ergonômico e as avaliações de desempenho, com estabelecimento de metas a serem cumpridas dentro de determinado período, assim como as avaliações de potencial, trazem um lado perverso com aumento da pressão e do estresse.

Desaparece a empresa verticalizada a mercê da desfragmentação das tarefas, o que leva à supressão de postos de trabalho e à diminuição do número de chefias. Em nossa realidade, tal situação gera outros problemas, como a precarização das condições de trabalho, abusos e fraudes de todo o gênero, notadamente por força das práticas administrativas.

Por oportuno, veja-se a observação de Proscurcin (2001): “O impacto da mudança abalou no interior das empresas o conceito de subordinação, dado que o aumento da complexidade organizacional impõe um quadro de parceria, delegação e divisão de responsabilidade quanto ao sucesso do empreendimento”. E mais adiante: “... não há mais lugar para a subordinação clássica em relações laborais nas quais são indispensáveis a parceria e a divisão de responsabilidade”.⁹

De fato, a multifuncionalidade com divisão e aumento de responsabilidade gera uma relativização da subordinação e, portanto, do próprio poder diretivo. No dizer de Robortella, citado por Proscurcin (2001), “... a subordinação ficou ‘despersonalizada’, em virtude de uma nova ‘ordem tecnológica’ presidir a organização”.¹⁰

O trabalhador ganha maior autonomia, especialmente em funções que demandem maior adestramento técnico, o que acaba por influenciar no poder diretivo do empregador e na atuação do seu *jus variandi*, na medida em que este não pode incidir para alterar o contrato em sua substância. Note-se que a prestação de serviços resta modificada com a introdução das inovações tecnológicas porque existem funções que exigem a mesma qualificação, mas são exercitáveis com equipamentos e processos diferentes, o que pode significar sua alteração substancial. Também é

9 PROSCURCIN, Pedro. *O Trabalho na Reestruturação Produtiva*. São Paulo: LTr, 2001, p.141.

10 Idem, p. 91.

certo que uma função com outra qualificação do mesmo grau, ou mais ou menos afim, pode representar outra função.

Alegam as empresas, quando da introdução das inovações tecnológicas, uma real necessidade para seu bom desenvolvimento, o que conduz à alteração do posto de trabalho e à alteração da função, o que estaria dentro do *jus variandi*.

Ora, a flexibilidade empresarial no mundo globalizado tem, dentre outras características, a inexistência de novos programas voltados para a proteção social, a tendência à diminuição das garantias sociais, a supressão de benefícios da seguridade social, revelando seu caráter excludente, contraditório e perverso. Sob o prisma trabalhista, a questão está centrada na flexibilização normativa.

A grande maioria entende que é necessária a flexibilização das estruturas com adaptação às novas exigências. Todavia, parece claro que o direito do trabalho deve ser utilizado como instrumento para realização da justiça e da solidariedade social, aspectos que somente serão atendidos quando alguns princípios forem observados, em especial, a dignidade da pessoa do trabalhador.

Ora, igualdade e liberdade são direitos fundamentais proclamados em nossa Constituição (art. 5º). Assim, não apenas a isonomia formal vem proclamada, mas também a isonomia material ou substancial que, no dizer de Bastos (1990) não postula ou pretende uma igualdade perante o direito e, sim, uma igualdade real diante dos bens da vida.¹¹

Colocado o trabalho como direito social fundamental, já que somente através dele o homem produz, progride, afirmando-se em seus atributos de pessoa humana, parece claro que sem a efetivação de tal direito não será atendido o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador.

A proteção constitucional assegura o exercício da liberdade individual do trabalhador contra o abuso do poder econômico ou social do empregador, visto que os valores acima mencionados alcançam patrões e empregados. Neste contexto, resta violado um direito de personalidade do trabalhador quando se restringe o acesso ao emprego, ou quando, sob pretexto de exercício do *jus variandi*, são efetuadas alterações no contrato de trabalho para adequá-lo à flexibilidade produtiva.

Mesmo a defesa da flexibilidade normativa, reivindicada pelos patrões, não resiste ao argumento de que sua concreção não pode se dar com renúncia a direitos, uma vez que a redução de custos não se sobrepõe à dignidade do trabalhador.

É bem verdade que falar de direitos de personalidade no âmbito do direito do trabalho sempre nos remete a questões candentes, e outras pontuais, como o regime análogo à escravidão em que se encontram tantos trabalhadores, mesmo em nosso País. Igualmente se colocam as questões ligadas à higiene e segurança do trabalho, em que o desaviso dos trabalhadores e a negligência de empregadores

11 Op. cit., p. 165.

conduz a inúmeros acidentes de trabalho e à instalação de moléstias profissionais, gerando incapacidade total ou parcial e, até mesmo, a morte.

É evidente que em tais situações se constata não apenas dano de ordem patrimonial, mas também de cunho moral pela violação da integridade física do trabalhador e de seu direito à vida, à saúde física e ao próprio corpo, inteiro ou em partes.

Não é difícil arrolar causas para tais eventos, como a ausência de equipamentos de segurança ou de sua manutenção e o esquecimento, por parte do empregador, de que na medida em que assume o risco de seu empreendimento, tem o dever de vigilância e responsabilidade na eleição de seus gerentes e prepostos. O que se vê, em larga medida, é o desrespeito a proibições legais, com a imposição de jornadas excessivas, a cobrança de serviços superiores às forças do trabalhador, o desvio funcional e outras condutas, conduzindo a acidentes ou à morte.

No capítulo dos direitos à integridade moral, não se exclui a possibilidade do dano pré-contratual, seja porque o trabalhador deixou o emprego para atender a outra proposta que acabou não sendo cumprida, seja em razão do processo de seleção com perguntas invasivas, discriminatórias e sem qualquer relevância para a relação de emprego.

Agregue-se à questão do assédio sexual ou moral, as revistas abusivas, a despedida injuriosa, a punição injusta. E mais, o não-reconhecimento do vínculo empregatício a dificultar a vida do trabalhador, seu acesso ao crédito e a bens de consumo essenciais a uma vida digna, retirando-lhe o direito de exercer em plenitude sua cidadania.

Ainda neste âmbito, coloca-se a violação do direito ao trabalho, com a negativa de trabalho aos excluídos sociais, as referências desabonadoras e a não-atribuição de trabalho ao empregado como forma de pressão para que o mesmo peça seu desligamento.

É indene de dúvidas que tais comportamentos traduzem dano moral por implicarem em lesão a direito de personalidade do empregado. Todavia, chamo a atenção para as sutis lesões que ocorrem diuturnamente e que têm origem na própria reestruturação produtiva, seja no ramo da indústria e do comércio, seja no ramo de serviços, em que o nível de exigência conduz o trabalhador a patamares inimagináveis de estresse.

A necessidade de sua maior qualificação, longe de significar tão-somente sua evolução intelectual e profissional, o remete à multifuncionalidade, ao alargamento de suas responsabilidades e de seu comprometimento, tudo a lhe roubar os momentos de lazer, os períodos de férias, o convívio com a família, o exercício da cidadania e, em última análise, a dignidade. O sistema é, por si só, excludente e, portanto, é preciso que o trabalhador mantenha seu posto de trabalho.

A relativização do conceito de subordinação dentro de tal sistema, com a conseqüente alteração do poder diretivo e da forma de atuação do *jus variandi*, não indica um avanço nas relações trabalhistas como pode parecer à primeira vista. E

isto porque há um descompasso entre a realidade e a estrutura normativa que, no dizer patronal, somente se supera com a flexibilização. Mesmo a eliminação de postos de trabalho, o desemprego, a informalidade e a mão-de-obra periférica seriam questões resolvidas, na medida em que os recursos estatais estivessem voltados ao incremento da economia, o que conduziria tais trabalhadores novamente ao mercado de trabalho.

Ora, o desemprego estrutural não se resolve sem que se alterem as leis econômicas, mormente porque todos os desempregados têm, juntamente com suas famílias, necessidades básicas a serem atendidas. Ainda que se admita a necessidade de flexibilização normativa como uma das decorrências da reestruturação empresarial, tal não pode se dar com afronta à dignidade do trabalhador, mais ainda, o descompasso antes referido deverá ser superado também dentro da empresa, com sua democratização e efetiva participação do trabalhador.

Entendo, assim, que diante da globalização da economia, da mundialização da cultura, da alteração do sistema produtivo e das novas exigências colocadas, a preocupação com os direitos de personalidade do trabalhador não devem se ater unicamente às hipóteses que a casuística jurisprudencial nos noticiam, em que a honra vem banalizada a partir de palavras havidas por injuriosas.

A injúria maior se constata no cotidiano, na forma perversa com que o sistema produtivo, de modo sutil e insidioso, faz exigências que não pertinem ao contrato de trabalho, retirando do trabalhador seu direito de escolha, conduzindo-o a abrir mão de muitos de seus direitos de personalidade, já que, mesmo sem saber, ao ceder sua força de trabalho acaba por ceder boa parte de seus direitos de personalidade.