

A TUTELA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA PERSONALIDAD EN RELACIONES LABORALES

SHEILA STOLZ

Professora Adjunta da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande – FaDir/FURG, Rio Grande/RS. Mestre em Direito pela Universitat Pompeu Fabra – UPF, Barcelona, Espanha. Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS. Coordenadora Geral do Núcleo de Pesquisa e Extensão em Direitos Humanos – NUPEDH/FURG e Coordenadora do Curso de Pós-Graduação em Educação em Direitos Humanos –PGEDH/FURG-UAB-CAPEES.

JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA

Professor Substituto da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande – FaDir/FURG, Rio Grande/RS. Doutor em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS, Pós-Doutor em Educação Ambiental (FURG). Mestre em Desenvolvimento Social (UCPel) e Mestre em Direito Público (UNISINOS). Coordenador do Centro de Estudos e Pesquisas em Seguridade Social (CEPESS). Professor de Pós-graduação em Direito Previdenciário e Assessor Jurídico do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários de Pelotas, RS.

EDER DION DE PAULA COSTA

Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande – FaDir/FURG, Rio Grande/RS. Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná – UFPR/PR e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do

Sul – PUC/RS. Coordenador e Pesquisador do Centro de Estudos Jurídico-Econômicos (CEJE/FURG).

RESUMO

A violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das empregadas e dos empregados e a respectiva indenização pelos danos morais, são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito das relações de emprego, tema que será objeto de análise transcrita neste ensaio. O tema é de profunda relevância, posto que o assédio moral gera um ambiente de trabalho hostil uma vez que invade a esfera da vida íntima e profissional da empregada e/ou do empregado, ferindo seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando, sobretudo, sua autoestima suscitando, ademais, implicações desastrosas tanto em sua vida privada como para a produtividade.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Fundamentais Laborais. Assédio Moral. Direitos da Personalidade.

RESUMEN

La violación de la intimidad, vida privada, honra e imagen de las empleadas y de los empleados y la respectiva indemnización por daños morales son situaciones claramente pasibles de ocurrencia en el ámbito laboral, tema que será objeto de análisis transcrito en este ensayo. El tema es de profunda relevancia, puesto que el acoso moral genera un ambiente de trabajo hostil una vez que invade la esfera de la vida íntima y profesional de la empleada y/u de lo empleado, hiriendo sus derechos de personalidad, con graves consecuencias a su integridade físico-psíquica, afectando sobremanera su autoestima implicando, además, en consecuencias desastrosas tanto en su vida privada como para la productividad.

PALABRAS-CLAVE: Derechos Laborales Fundamentales. Acoso Moral. Derechos de la Personalidad.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho constitui uma manifestação das potências humanas e integra a tarefa de realização substancial da pessoa, favorecendo o desenvolvimento de sua personalidade, que o enaltece a cada vez que cria e aperfeiçoa também os laços de solidariedade e cooperação (...); sua função criadora manifesta as virtudes e potencialidades que encerram a pessoa. Tudo isto confirma a condição dignificante do trabalho e marca seu fundamento ético¹.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2011, no Relatório Global que tratou sobre a igualdade no trabalho, atentou ao fato de que, apesar dos avanços positivos conquistados por legislações nacionais contra a discriminação nas relações de trabalho, a crise econômica e social mundial acabou por colocar em risco e em situações de tratamento desigual e injusto certas categorias de trabalhadoras e trabalhadores, em especial as mulheres e aquelas e aqueles de idade mais avançada. O Relatório Global adverte que entre 70 a 90% das mulheres que trabalham ganham menos que os homens em igual situação. Ademais, revela que novas formas de discriminação no ambiente de trabalho têm surgindo, sobretudo, aquelas motivadas pela invisibilidade fomentada pela desigualdade de tratamento ou mesmo pela segregação das trabalhadoras e dos trabalhadores por questões vinculadas, *v. g.*, a aparência estética e a obesidade.

Dado a intrincada natureza do tema em tela de análise tomar-se-á como ponto de partida os ensinamentos de Erik Jayme que, preocupado com as transformações das relações econômicas e interpessoais, com a multiplicação de leis regulando amplos setores da vida em sociedade e a complexidade dos ordenamentos jurídicos em âmbito nacional e internacional, insiste na importância de que se promova o *diálogo entre as fontes* as mais heterogêneas na busca de coordenação e coerência do sistema jurídico-político norteado (no caso brasileiro pelo *telos* Constitucional) pela proteção dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana.

Cabe recordar, ademais, que o Direito do Trabalho tem suas origens no Direito Civil, alcançando sua autonomia por motivos os mais diversos e que vão desde a

¹ RODRIGUEZ MANCINI, 2004, p. 3.

complexidade que a matéria adquiriu exigindo metodologia específica e sistematização normativa própria, inclusive em sede constitucional, seja pela distinção material intransponível existente entre os contratantes. Como o contrato de trabalho vincula a empregada e o empregado ao empregador através da relação de emprego causa direta ou indireta de todos os direitos e deveres das partes, a influência de normas e princípios do Direito Privado desde que compatíveis com as normativas laborais é, de acordo com o artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), plenamente admissível.

A disciplina dos Direitos de Personalidade constituiu-se em uma das principais inovações do Código Civil de 2002. A omissão do Código de 1916 acerca desta temática pode ser explicada porque a dogmática dos Direitos da personalidade ainda não havia alcançado sua integralidade, posto que faltavam as condições necessárias para a devida inserção de ditos Direitos nas codificações oitocentistas. E ainda que a matéria dos Direitos da Personalidade tenha sido objeto de tratamento pelo Anteprojeto de Código Civil de 1963, elaborado por Orlando Gomes, ditos direitos ganharão corpo, assim como em outros ordenamentos jurídicos, somente em codificações do século XX, como, por exemplo, o Código Civil Italiano de 1942 e o Código Civil Português de 1966 (CORDEIRO, 2011, p. 49). No entanto, a positivação dos Direitos da Personalidade no Direito brasileiro ocorrerá somente mediante a Constituição de 1988 que, em seu artigo 5º, inciso X, faz clara menção à inviolabilidade de determinados direitos da personalidade² que tem como fundamento o artigo 1º, inciso III da CF e na qual se fixa a dignidade da pessoa humana entre os fundamentos da República.

Pode-se afirmar que em contraste com a lenta evolução da teoria dos Direitos da Personalidade no Direito Civil, encontra-se a extraordinária evolução do Direito Público no século XX, sobretudo aquele de caráter constitucional. O Estado de Direito constitucional ademais de limitar o poder político, molda a ordem jurídica valorativa de uma dada comunidade política por meio do estabelecimento de direitos fundamentais transformando a Constituição em centro de direção para toda a legislação ordinária.

² Artigo 5º, X – 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.

Emblematicamente, faz-se menção à problemática da constitucionalização do Direito Civil e de seu reverso, a civilização do Direito Constitucional³.

Ainda que estipulados na Constituição de 1988, os Direitos de Personalidade necessitavam de uma regulação específica quanto à matéria no plano infraconstitucional, tendo em vista que os preceitos constitucionais não estabeleceram uma disciplina detalhada acerca do assunto.

Após intensos debates sobre a conveniência de sua aprovação, o Código Civil de 2002 introduziu no ordenamento brasileiro, nos artigos 11 a 21, um capítulo específico sobre os Direitos da Personalidade na parte geral. A solução adotada pelo codificador consistiu em centralizar o sistema de direito privado – abarcando em seu bojo matérias que foram sendo tratadas esparçadamente em leis especiais – e, concretizar, na esfera do Direito Civil, as normas constitucionais (ANDRADE, 1997, p. 153).

Em face da dimensão da matéria, não se pretende tratar de todos os pontos relativos aos Direitos da Personalidade. Privilegiar-se-á o exame de alguns tópicos relativos ao assunto no que concerne a sua extensão e confluência com o Direito do Trabalho. Não obstante, analisar-se-á sucintamente o regime geral dos Direitos da Personalidade para, em um segundo momento, esboçar o rol que os mesmos desempenham na relação de emprego.

2. O REGIME GERAL DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Mesmo que artigo 12 do Código Civil permita que se exija o cessamento da ameaça ou lesão a direito da personalidade, bem como a reclamação por perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, pode-se afirmar que, a diferença, por exemplo, do Código Civil português que em seu artigo 70 contempla uma tutela geral da personalidade, nosso ordenamento não contém preceito expresso que poderia servir de elemento vinculante ao princípio da dignidade humana (previsto no artigo 1º da Constituição) na medida em que ressaltaria a existência de uma cláusula geral de tutela, coexistente com os eventuais direitos de personalidade específicos nominados.

³ Veja-se, entre outros, CANOTILHO, 2001. MELLO, 2003, p. 74-75.

A existência de uma cláusula geral de Direitos da Personalidade na esfera do Código Civil ademais de salvaguardar o princípio da dignidade humana de sua banalização, evitaria o acúmulo de questões constitucionais com o risco de excessiva formalização dos procedimentos de acesso à Corte Suprema, pois dita medida colaboraria para dirimir dúvidas no sentido de que o sistema de tutela de direitos da personalidade no Direito brasileiro apresenta-se como *numerus apertus* e não *numerus clausus*, de sorte a estar apto para resolver novas situações lesivas aos direitos da pessoa, sem necessariamente ter que recorrer a princípios constitucionais. A invocação exclusiva do princípio da dignidade humana pode conduzir, como mencionado anteriormente, sua banalização, pois, como se averigua na casuística jurisprudencial, ele passou a ser aplicado em uma ampla gama de situações em que não estaria presente, pelo menos, *prima facie*, implicado. Como consequência direta deste fato, o Direito Constitucional adquire o papel de solucionador de todos e quaisquer conflitos privados⁴, já que a tese majoritária de que o princípio da dignidade gera nas relações privadas em que está em conflito uma situação subjetiva existencial e uma situação jurídica patrimonial, o entendimento de que deve prevalecer à primeira⁵.

A posição no sentido de reconhecer a existência de um Direito geral de personalidade no plano infraconstitucional – em especial no Código Civil -, portanto, não se apresenta como nímia. Ela designa, na esfera do Direito Civil, uma ferramenta apta a tutelar de forma efetiva a personalidade humana em todas as suas potencialidades.

3. OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DA EMPREGADA E DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Na esfera internacional destaca-se a Convenção Internacional 155, de 1981, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre segurança, saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores e meio ambiente. Dita Convenção foi ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto Federal 1.254/94.

⁴ Opinião de BARCELLOS, 2011, p. 306.

⁵ Veja-se, neste sentido, Maria Celina Bodin de Moraes, 2007, p. 120.

O artigo 3º da Convenção Internacional n. 155 estabelece que o termo "saúde", com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho".

A OIT também defende o direito da trabalhadora e do trabalhador ao "trabalho decente" – entendido como um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho⁶. Averiguasse, assim, que a OIT, ao defender a saúde das pessoas que trabalham, repudia a ideia do assédio moral (seja ele individual ou coletivo) tanto porque causa sérios danos à saúde mental e física dos indivíduos como porque fere, em sua essência, à ideia do trabalho decente.

Se no âmbito internacional, destaca-se a Convenção 155 da OIT, no âmbito interno, para exemplificar, encontra-se como amparo legal à proteção dos direitos fundamentais os artigos 1º, III e IV, 4º, II, 5º, I, V e X, art. 7º, XXX, XXXI, XXXII, da Constituição Federal. E, na legislação infraconstitucional, ditos direitos encontram-se protegidos nos artigos 11 a 21 do Código Civil, nos arts. 373-A, 5º, 461 e 482 da CLT e na Lei n.º 9.029/95 de 13 de abril de 1995.

Como mencionado na primeira seção, os direitos de personalidade são os que dizem respeito aos atributos que definem e individualizam o indivíduo, protegendo-o em seus valores mais íntimos. Nesse sentido, o entendimento de Sérgio Cavalieri, para quem os direitos de personalidade

[...] englobam outros aspectos da pessoa humana que não estão diretamente vinculados à sua dignidade. Nessa categoria incluem-se também os chamados *novos direitos de personalidade*: a imagem, o bom nome, a reputação, sentimentos, relações afetivas, aspirações, hábitos, gostos, convicções políticas, religiosas, filosóficas, direitos autorais. Em suma, os direitos de personalidade podem ser realizados em diferentes dimensões e também podem ser violados em diferentes níveis. Resulta daí que o dano moral, em *sentido amplo*, envolve esses diversos graus de violação dos direitos de personalidade, abrange todas as ofensas à

⁶ Veja-se mais em OIT. **Decent work, Report of the Director-General**. Conferência Internacional da OIT, 87ª Sessão, Genebra, 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em 01 de maio de 2012.

pessoa, considerada esta em suas dimensões individual e social, ainda que sua dignidade não seja arranhada (CAVALIERI, 2007, p. 77).

Na esfera trabalhista, foco deste estudo, em que pese tratar-se de norma do direito comum, torna-se perfeitamente aplicável ao Direito do Trabalho em face do princípio da subsidiariedade prevista no artigo 8º, parágrafo único da CLT, e a inexistência de norma específica na legislação trabalhista que tutele especificamente os direitos da personalidade da empregada e do empregado.

Conforme a clara Amauri Mascaro Nascimento, a CLT tutela, indiretamente, a defesa dos direitos da personalidade consoante o artigo 483 do referido diploma, uma vez que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho da empregada e/ou do empregado quando esta ou este for tratada ou tratado pelo empregador ou por seu superior hierárquico de forma que sinta atingida sua honra ou de sua família, ou, ainda, quanto for tratado com rigor excessivo (NASCIMENTO, 2003, p. 416-417).

O assédio moral, consistente na exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar do empregador ou de um superior hierárquico, é aquela ação que produz intensa pressão psicológica sobre a pessoa que trabalha lhe desrespeitando e ferindo sua dignidade, conduta que se enquadra em algumas alíneas do art. 483 da CLT, embora se insira, de maneira geral, na regra vedatória do rigor excessivo. O dispositivo supra, de *per se*, é suficiente para tutelar os direitos da personalidade da empregada e/ou do empregado, uma vez que a alínea “e” do mesmo elenca como uma das hipóteses de rescisão indireta do contrato, isto é, por culpa do empregador, quando este ou seus prepostos praticarem contra a empregada e/ou o empregado ou seus familiares, ato lesivo da honra e boa fama, tais como a injúria, a calúnia ou difamação, ofensas morais ou à imagem da/o obreira/o ou pessoas de sua família.

Nessa esteira, Sérgio Cavalieri Filho esclarece que, no tocante ao instituto do dano moral, há que se conceituá-lo por dois aspectos distintos. Primeiro, o dano moral, em *sentido estrito*, é violação do direito à dignidade, motivo pelo qual a Constituição Federal inseriu em seu art. 5º V e X, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem como corolários do direito à dignidade, cuja violação gera o dever de indenizar.

Adverte-se, no entanto, que independe de qualquer reação psíquica da empregado e/ou do empregado para se configurar o dano moral oriundo dessa violação, uma vez que poderá haver ofensa, tão somente, à dignidade deste, sem produzir dor, vexame, sofrimento, assim como poderá haver dor, vexame e sofrimento sem violação da dignidade. Tais sentimentos podem ser consequências e não causas (CAVALIERI FILHO, 2007, p. 76-77).

No que concerne à prova da ocorrência do dano moral em face da violação dos direitos personalíssimos da empregada e/ou do empregado trata-se, de acordo com Nehemias Domingos de Melo, de presunção, posto que qualquer indivíduo de mediana sensibilidade se sentiria ofendido e agredido em seus valores anímicos, quais sejam, a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem, dentre outros, diante de determinados procedimentos ilícitos. Isso porque, prossegue Nehemias, não é somente a dor o elemento que caracteriza o dano moral e o correspondente dever de indenizar, pois há situações em que a caracterização independente da existência ou não da dor (MELO, Nehemias, 2007, p. 18)..

Para Cavalieri Filho, ademais, o conceito de dano moral é, em sentido amplo, o de que há outros aspectos da pessoa humana que não se vinculam diretamente à sua dignidade. Ditos aspectos são, segundo ele, os que configuram os chamados novos direitos da personalidade, quais sejam, a imagem, o bom nome, a reputação, sentimentos, relações afetivas, aspirações, hábitos, gostos, convicções políticas, religiosas, filosóficas, direitos autorais e que se realizam, ademais, em diferentes dimensões tanto pessoais como societárias e, se violados, afetaram diferentes níveis de bens personalíssimos.

Assim sendo, conforme entendimento pacificado do Tribunal Superior Trabalho, há que se resguardar o respeito à consciência das pessoas, zelando, tal qual determinação da OIT, por sua saúde mental e liberdade de trabalho, bem como sua intimidade, vida privada, honra e imagem, erradicando práticas que exponham as empregadas e os empregados a situações humilhantes, constrangedoras, ridículas, degradantes, vexatórias, causando-lhes perturbações psíquicas ou sentimentos de incapacidade

profissional, atingindo, sobremaneira, sua autoestima⁷.

A violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das empregadas e dos empregados e a respectiva indenização pelos danos morais, são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito das relações de emprego, tema que será objeto de análise no que segue.

3. 1. Direito à honra

Conforme Alexandre Agra Belmonte a honra “[...] é o conjunto de qualidades que, socialmente consideradas, caracterizam uma pessoa” (BELMONTE, 2007, p. 121). A doutrina e jurisprudência distinguem a honra em objetiva e subjetiva. A primeira diz respeito à idéia que os outros fazem do sujeito⁸, também considerada a reputação e fama desfrutada no meio social. Já, a honra subjetiva é o sentimento de dignidade ou decoro que cada pessoa possui a respeito de si própria ou a dignidade por ele experimentada.

Desde a esfera trabalhista sempre que o empregador atua de forma a atentar contra a reputação, credibilidade ou valor, o bom nome de que a empregada e/ou o empregado desfruta no meio social, estará atingindo a sua honra. Configura-se, portanto, uma violação à honra da empregada e/ou do empregado, quando o empregador ou seu preposto os acusa injustamente de praticar ato ilícito, como, *v. g.*, quando a inculpação sem prova suficiente que a corrobore é de furto, considerado conduta gravíssima⁹.

Por fim, convém recordar que a tutela da honra encontra acolhida na CLT no artigo 483, caracterizando, quando de sua violação, como grave descumprimento de obrigação contratual que enseja o rompimento do contrato com os efeitos patrimoniais decorrentes.

⁷ TST – RR – 985-2006-025-03-00 (3ª Turma) Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira – 29.04.09.

⁸ TRT4 – RO -0058900-66.2009.5.04.0731 – (3ª Turma) – Rel. Des. Ricardo Carvalho Fraga – 24.02.2010.

⁹ TST – RR 2219.2003.024.15.00.2 (1ª Turma) – Rel. Ministro Presidente Lelio Bentes Corrêa – 08.09.2009.

3.2. Direito à imagem

O direito à imagem passou a ser protegido a partir da Constituição Federal de 1988, através do art. 5º, X e XXVIII.

Importa elucidar, em um primeiro momento, que é através da imagem que a pessoa exterioriza a sua personalidade. A imagem comporta, ademais, dois desdobramentos: a imagem-retrato – a representação física da pessoa ou partes separadas de seu corpo – e a imagem-atributo da personalidade – representada pelo conjunto de caracteres ou qualidades cultivadas pela pessoa e reconhecida socialmente (o conceito que a pessoa goza perante os demais).

Segundo Celso Ribeiro Bastos, o direito à imagem consiste no direito de ninguém ver o seu retrato exposto em público sem o seu consentimento, ou ainda, de ter a sua imagem distorcida por um processo espúrio de edição de cenas (BASTOS, 1989, p. 181). Corrobora Cretella Júnior asseverando que a imagem é privativa da pessoa retratada, podendo, sua publicação, acarretar danos à pessoa, estando o dano à imagem ligado diretamente ao dano moral (CRETELLA Jr., 2000, p. 220).

A ofensa à imagem no âmbito do trabalho poderá ocorrer quando o empregador, por exemplo, ao ser convidado por outra empresa que pretende contratar a empregada e/ou o empregado envia como resposta à pérfida informação de que ela ou ele mesmo desempenhando bem suas funções não se encontra apto para exercer a função de gerente de vendas, quando, em realidade, sempre exerceu diligentemente esta função. No tocante à imagem-atributo da empregada e/ou do empregado, especialmente no que concerne ao assédio moral, poderá ser violada, entre outros tantos exemplos, quando o empregador ou seu preposto, visam expandir a produtividade criando metas inatingíveis e passando a acostrar e a humilhar a empregada e/ou o empregado que não alcança tais metas, lhe cominando pechas de incompetente, irresponsável, etc., provocando danos à sua personalidade e integridade psíquica.

No que diz respeito à imagem-retrato esta será infringida quando o empregador propala nos meios de comunicação a imagem da empregada e/ou do empregado sem prévia autorização, requisito suficiente para gerar a reparação por danos morais.

3.3. Direito à intimidade

A salvaguarda ao direito à intimidade prevista no corpo do art. 5º, X, ao lado de outros direitos indisponíveis da pessoa humana (vida privada, honra e imagem), corresponde a direito fundamental específico que corresponde à esfera mais recôndita do indivíduo, aquele conjunto de informações, hábitos, vícios, segredos, até mesmo desconhecidos do seio familiar.

No que concerne à violação ao direito à intimidade das empregadas e/ou dos empregados ele têm-se caracterizado, sobretudo, mas não taxativamente, nas seguintes hipóteses: 1) Instalação de câmeras de filmagem nos banheiros da empresa com a intenção de vigiar e controlar, entre outros aspectos, o tempo de trabalho; e, 2) Revista íntima realizada ou não na frente de terceiros nas empregadas e/ou nos empregados com o intuito de coibir o furto.

3.4. Direito à vida privada

O direito ao respeito à vida privada consiste, entre outros, na garantia de respeito à própria vida privada, à vida familiar e do lar, à integridade física e moral, à honra e à reputação, ao fato de não ser apresentado sob um falso aspecto, a não publicação de fatos inúteis e embaraçosos. Note-se, não obstante, que as pessoas que, por suas próprias atitudes, dão margem a indiscrições não gozam de tutela legal do respeito à vida privada, bem como a vida privada de pessoas públicas (representantes políticos, por exemplo) é diferente da vida privada de pessoas comuns.

No que se refere ao direito à vida privada da empregada e/ou do empregado, o uso a cada dia mais intenso de telefones celulares fornecidos pelo empregador, a comunicação via internet desde a residência da empregada e/ou do empregado e demais aparelhos eletrônicos que lhe subtraia ou limite os momentos de convívio familiar, tendem a violar também seu direito de privacidade ou vida privada. Observa-se que, mesmo nos serviços ou atividades consideradas essenciais, diante de eventual processo de reclamação trabalhista, o juiz do trabalho deverá averiguar se, no caso concreto, existe correlação entre a função desempenhada e a exigência de que a

empregada e/ou empregado utilize bip ou celular, por exemplo. Pois, o fato de a atividade empresarial seja enquadrada em algum inciso do artigo 10 da Lei n. 7.783/1989, não autoriza o empregador a exigir da empregada e/ou do empregado o uso de qualquer aparelho após término da jornada de trabalho que cerceie sua privacidade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme Maria Aparecida Alkimin, o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil uma vez que invade a esfera da vida íntima e profissional da empregada e/ou do empregado, ferindo seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando, sobretudo, sua autoestima e apto a causar ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com as e os colegas, com a chefia, no seio familiar e na sociedade, lesando a sua qualidade de vida dentro e fora da empresa, sendo que a sensação de fracasso e inutilidade amofina a empregado e/ou o empregado que, muitas vezes, busca fugir da situação em que se encontra através, por exemplo, do absenteísmo e do uso de álcool e drogas, como formas de amainar a agressividade e tensões internas, gerando consequências desastrosas em sua vida privada. Ademais, o assédio moral causa problemas na produtividade, já que leva, como mencionado, à degradação do ambiente de trabalho comprometendo, assim, a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial tanto da empregada e/ou do empregado como do próprio empregador.

Portanto, se no ambiente de trabalho houver pressão ou perseguição psicológica, não haverá condições para que a empregada e/ou o empregado exercitem suas potencialidades e produzam em quantidade e com qualidade.

Cabe recordar a guisa de conclusão que e desde uma perspectiva ampla, o trabalho, para a sociedade contemporânea, é condição de sociabilidade, confere identidade, caráter, sentido de pertença e desejo de participação na comunidade política, o que lhe imprime, portanto, relevância cultural, social, política, ética e jurídica,

exigindo, ademais, adequados meios de promoção (direito ao trabalho decente) e um rol de regulação jurídica de proteção (direito do trabalho)¹⁰.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. **Da Codificação** – crônica de um conceito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

ARAÚJO, José Laércio. **Intimidade, Vida Privada e Direito Penal**. São Paulo: Madras, 1999.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 11^a ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais**. 3^a ed. São Paulo: Renovar, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho**: Identificação e composição dos danos morais trabalhistas. 3. ed. Revista e atualizada conforme a EC n., 45.2004. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

BROCHADO, Ana Carolina; TEIXEIRA, Renata de Lima Rodrigues. Aspectos Gerais dos Direitos da Personalidade. In: Ana Carolina Brochado e Gustavo Pereira Leite Ribeiro (ed.), **Manual de Teoria Geral do Direito Civil**. Belo Horizonte: Del Rey, 2011.

CANOTILHO, 2001. Civilização do Direito Constitucional ou Constitucionalização do Direito Civil. In **Estudos em homenagem a Paulo Bonavides**. São Paulo: Ed. Malheiros, 2001.

¹⁰ Veja-se neste sentido: STOLZ, 2013.

CANTALLI, Fernanda Borghetti. **Direitos de personalidade**: disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de Direito Civil Português**. I Parte Geral, Tomo I. 3 Reimpressão da 3 ed. de Março/2005. Coimbra: Almedina, 2011.

CRETELLA Jr., José. **Elementos de direito constitucional**. 4. ed. Rev., atual. E ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

GOES, Mauricio de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GONÇALVES, Simone Crüxen. A proteção ao direito da personalidade do empregado e o novo Código Civil. In: Gilberto Sturmer (Org). **Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006, p. 172.

HAINZENREDER Júnior, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador**: o uso do e-mail no trabalho. São Paulo : Atlas, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

JAYME, Erik. O Direito Internacional Privado do novo milênio: a proteção da pessoa humana face à globalização. In: MARQUES, C. e ARAÚJO, N. (Orgs.). **O novo direito internacional** – estudos em homenagem a Erik Jayme. Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p. 3-20.

_____. **Direito internacional privado e cultura pós-moderna**. Cadernos do PPGD/UFRGS 1, n. 1, mar. 2003, p. 59-68.

LOPES, Otávio Brito. **A Questão da Discriminação no Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_17/artigos/art_otavio.htm. Acesso em: 06 de novembro de 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. – São Paulo: Atlas, 2006.

MELLO, Cláudio Ari. O novo Código Civil e a Constituição. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **A Constituição Concretizada**: construindo pontes com o público e o privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000, p. 74-75.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**: doutrina e jurisprudência. 1. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**. São Paulo: Renovar, 2007.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Ver. E atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. **Teoria Geral do Direito Civil**. 3. Ed. Coimbra: Ed. Coimbra, 1996.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1971.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. **Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Buenos Aires: Astrea, 2004.

SILVA Neto, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo/SP : LTr, 2005.

STOLZ, Sheila. **Os atores sociais e a concretização sustentável do direito fundamental ao trabalho garantido pela constituição cidadã**. Trabalho apresentado no XXI CONPEDI. Curitiba: 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed. São Paulo: Ltr., 1998.