

**A RESPONSABILIDADE CIVIL POR VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DA
PERSONALIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA**

**THE CIVIL LIABILITY FOR INFRINGEMENT OF THE PERSONALITY RIGHTS
IN THE LABOR SCOPE**

MANOELA DE BITENCOURT¹

RESUMO

O trabalho tem por escopo o estudo da responsabilidade civil por violação aos direitos da personalidade no âmbito trabalhista, notadamente com relação ao trabalhador. Os direitos da personalidade, como direitos inerentes à pessoa humana, são plenamente aplicáveis às relações laborais. A Consolidação das Leis do Trabalho não prevê expressamente os direitos da personalidade na seara laboral, de forma que aplica-se, de forma subsidiária, o Código Civil. A violação aos direitos personalíssimos do trabalhador, durante a prestação dos serviços, deve ser reparada e, para isso, o instituto da responsabilidade civil é transportado para a área laboral. A presente pesquisa analisa o tipo de responsabilidade civil, objetiva ou subjetiva, aplicável à cada situação violadora dos direitos da personalidade do obreiro, de acordo com a doutrina e jurisprudência. No presente trabalho aplica-se o método de abordagem dialético, que consiste na contradição de ideias, provocando um debate doutrinário acerca do tema, em razão da divergência de posicionamentos existentes acerca da matéria. Portanto, percebe-se que, como regra geral, prevalece a responsabilidade subjetiva, prevista no art. 186 e caput do art. 927 do Código Civil, devendo ser perquirida a culpa do empregador. Por outro lado, entende-se aplicável a responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do diploma civil em determinados casos como, por exemplo, nos casos de violação à vida e à integridade física do trabalhador, quando em prestação de serviços de atividade considerada potencialmente lesiva.

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade civil; Direitos da Personalidade; Direito do Trabalho

ABSTRACT

The research is to study the civil liability for infringement of the personality rights in the labor scope, especially with respect to the worker. Personality rights, as inherent rights of the human person, are fully applicable to the labor relations. The Consolidation of Labor Laws do not expressly provide the personality rights for the labor scope, so that, applies in a subsidiary manner, the Civil Code. The violation of the worker's personality rights during the services must be repaired and, therefore, the civil liability institute is transported to the labor area. This

¹Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e em Direito Processual do Trabalho pela Faculdade IDC. Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Integrante qualificada como pesquisadora (CNPq) do Grupo de Pesquisa Novas Tecnologias e Relações de Trabalho, coordenado pela Profa. Dra. Denise Pires Fincato. Endereço: Rua Aníbal Venturini, 397, Bosque Lucas Araújo – Passo Fundo/RS (CEP 99074-220). Telefone para contato: (54) 33133395 / 99190991. manoela@bitencourt.adv.br

research analyzes the type of civil liability, strict or subjective, applicable to every violating situation of the worker's personality rights, according to the doctrine and jurisprudence. In this paper applies the method of dialectical approach, which consists in the contradiction of ideas, causing a doctrinal debate on the subject, because of the divergence of views existing about the matter. Therefore, it is clear that, as a general rule, prevails the subjective responsibility provided in the 186, and heading of the 927 articles of the Civil Code, should be seeking the employer's fault. On the other hand, understands applicable the strict liability provided in the unique paragraph of the 927 article of the Civil Law in certain cases, for example, in cases of violation of the worker's life and physical integrity when in service of activity considered potentially harmful.

KEYWORDS: Civil liability; Personality rights; Labor law

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo a análise da responsabilidade civil por violação aos direitos da personalidade na área trabalhista, notadamente com relação ao trabalhador. É muito comum violações aos direitos personalíssimos dos trabalhadores na relação juslaboral.

Dessa forma, pretende-se analisar, ainda que de forma, perfunctória, o instituto da responsabilidade civil, os direitos de personalidade de uma forma genérica, bem como os específicos que são constantemente violados na seara laboral, como o direito à vida e à integridade física, o direito à honra, direito à imagem e o direito à privacidade e intimidade do obreiro. Por fim, a responsabilidade civil do empregador, o dano moral oriundo da violação aos direitos personalíssimos do trabalhador, bem como a questão do acidente do trabalho.

Pretende-se demonstrar a aplicação dos direitos da personalidade no campo laboral, bem como as condutas patronais passíveis de responsabilização por violação desses direitos. Ainda, o tipo de responsabilidade civil que está sujeito o empregador nos mais diversos casos de indenização por dano moral e por acidente do trabalho.

1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL

O Título III do Livro III da Parte Geral do Código Civil dispõe acerca dos atos ilícitos nos artigos 186 a 188. Essas disposições são complementadas no Título IX do Livro I da Parte Especial do diploma civil, tratando da responsabilidade civil, nos artigos 927 a 954.

A cláusula no ordenamento jurídico pátrio sobre o tema da responsabilidade civil subjetiva resulta da fusão de dois artigos constantes no Código Civil: o art. 186 e o caput do art. 927. O artigo 186 estabelece que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, enquanto que o caput do art. 927 prevê as consequências, “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Portanto, a responsabilidade civil subjetiva continua sendo o fundamento de toda a responsabilidade civil, ou seja, o ofensor só será responsabilizado se tiver agido com culpa e, ainda, concedeu uma tutela incondicionada aos danos morais, tendo em vista que não seguiu alguns modelos do direito comparado, os quais restringem a responsabilidade por danos extrapatrimoniais a determinados casos. (FACCHINI NETO, 2006, p. 184-185).

Veja-se o entendimento de Hans-Bernd Schafer e Claus Ott que destacam a responsabilidade por culpa diretamente relacionada com a função de controle da conduta individual:

De acordo com o princípio da culpabilidade, será responsável pelo dano quem o houver causado por uma conduta deficiente, quer dizer, por um controle errôneo de sua própria conduta. O núcleo do princípio da culpabilidade está sempre em que o perigo de dano tenha sido reconhecido ou pudera ter sido reconhecido e que, sem embargo, não se tenha impedido a produção do sinistro. (Apud BATTESINI, 2011, p. 205).

Percebe-se que a culpa está relacionada com o dever de diligência do empregador na sua conduta, com o dever de cuidado que deve ter na relação laboral, por meio da adoção de comportamentos que não sejam errados, devendo zelar pela integridade física e psíquica do empregado.

Por outro lado, o ordenamento jurídico brasileiro tem uma tendência evolutiva clara em direção à responsabilidade civil objetiva. Destaca-se o campo dos acidentes de trabalho, as atividades do Estado, as relações de consumo, o transporte aéreo (Lei n. 7.565/86), acidentes nucleares (Lei n. 6.453/77) e o Código Civil de 2002 vem confirmar essa orientação, chegando alguns doutrinadores a afirmar que a responsabilidade subjetiva estaria ultrapassada. Para a configuração da responsabilidade objetiva, basta a presença da atividade deflagradora do dano, o dano e o nexo causal entre este e a referida atividade. (TEPEDINO, 2004, p. 203).

O Novo Código Civil trouxe como novidade o parágrafo único do art. 927, o qual determina que: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Ressalta-se que esta norma pode ter se inspirado no art. 2050 do Código Civil Italiano de 1942. Nesse sentido, entende-se a partir de uma leitura do referido dispositivo italiano que cabe ao juiz decidir, segundo juízos de experiência, se a atividade é perigosa ou não. (FACCHINI NETO, 2006, p. 185-186).

A jurisprudência italiana entende como perigosas as seguintes atividades: manipulação de explosivos; uso de serra elétrica; atividades envolvendo metais incandescentes; produção e distribuição de metano; serviço de abastecimento de gás para uso doméstico; circulação de veículos automotores; atividades de caça, parque de diversões, dentre outros. (PESCATORE; RUPERTO apud FACCHINI NETO, 2006, p. 186).

Igualmente vê-se na jurisprudência da Áustria que incumbe ao juiz a decisão do que seja atividade periculosa, para fins de aplicação da responsabilidade objetiva. Assim, naquele país, o juiz decidindo que determinada atividade do empresário réu é perigosa, aplica a responsabilidade objetiva, mesmo na ausência de legislação específica. (ZWEIGERT; KOTZ apud FACCHINI NETO, 2006, p. 186).

Nesse diapasão, Facchini Neto ao discorrer sobre a atuação do magistrado na análise tópica de atividade perigosa, ensina que

[...] o magistrado deve ser sensível às noções correntes na comunidade, sobre o que se entende por periculosidade, bem como deve estar atento a entendimentos jurisprudenciais consolidados ou tendenciais. Além disso, um bom exemplo de mobilidade inter-sistemática, pode o julgador inspirar-se (embora não esteja vinculado a ela) na legislação trabalhista e previdenciária que caracteriza determinadas atividades como sendo perigosas para efeitos de percepção do respectivo adicional. (2006, p. 187).

No ordenamento jurídico pátrio, o Decreto-Lei 5.452/73 (Consolidação das Leis do Trabalho) prevê no artigo 193 que: “são consideradas atividades perigosas aquelas que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”, o que poderia servir de exemplo sobre o que se considera atividade perigosa no país.

Portanto, analisando o direito comparado, pode-se dizer que somente no caso concreto, o juiz analisará se a atividade é perigosa ou não, e, conseqüentemente, se concluir positivamente, aplicará a responsabilidade objetiva, independentemente de culpa, em razão do risco que o autor do dano cria por expor as pessoas a essas atividades. *A contrario sensu*, se entender por não perigosa, a responsabilidade não se enquadraria como objetiva porque a atividade não implicaria risco para os direitos de outrem.

O antigo diploma civilista previa que o único fundamento da responsabilidade civil era a culpa (responsabilidade subjetiva) e, que somente em casos especificados em lei, admitia-se a responsabilidade objetiva, como os casos da responsabilidade civil do Estado, do seguro obrigatório de responsabilidade civil dos proprietários de veículos (DPVAT), dentre outros, muito embora já se admitia a responsabilidade civil objetiva antes do Código Civil de 1916, com o regramento das Estradas de Ferro (Decreto Legislativo n. 2.681/1912). O novo

diploma civil inovou na segunda parte do parágrafo único do art. 927, reconhecendo a obrigação de reparar os danos, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Nesse contexto, Facchini Neto discorre que

a periculosidade deve ser aferida objetivamente, pela sua própria natureza ou pela natureza dos meios empregados, e não em virtude do comportamento negligente ou imprudente de quem agiu. Ou seja, a periculosidade deve ser uma qualidade preexistente, intrínseca e não eliminável. O homem prudente pode apenas reduzir tal periculosidade, sem jamais conseguir eliminá-la. (2006, p. 186)

Assim, percebe-se que a natureza da atividade é que gera riscos pelos simples fato do seu exercício, e não com relação ao modo pelo qual é capitaneada pelo proprietário da atividade. Carlos Alberto Bittar (1985, p. 89), ainda sob a vigência do CC de 1916, revela que “deve ser considerada perigosa aquela atividade que contenha em si uma grave probabilidade, uma notável potencialidade danosa, em relação ao critério da normalidade média e revelada por meio de estatísticas, elementos técnicos e de experiência comum”.

Ressalta-se o entendimento de Anderson Schreiber:

A conclusão mais razoável parece ser a de que a cláusula geral de responsabilidade objetiva dirige-se simplesmente às atividades perigosas, ou seja, às atividades que apresentam grau de risco elevado seja porque se centram sobre bens intrinsecamente danosos (como material radioativo, explosivos, armas de fogo etc.) seja porque empregam métodos de alto potencial lesivo (como o controle de recursos hídricos, manipulação de energia nuclear, etc.) [...] Certo que a definição, embora sempre elástica, de um rol de atividades compreendidas no âmbito de aplicação do parágrafo único do art. 927 é tarefa a depender, primordialmente, da atuação jurisprudencial e da investigação doutrinária. (2009, p. 25).

O magistrado na atuação de qualificação de determinada atividade como perigosa pode utilizar-se da fórmula do juiz norte-americano Hand, a qual determina que determinada atividade é perigosa se (1) elevados danos são esperados com os acidentes e a (2) impraticabilidade de evitar acidentes mediante o exercício de precaução em nível elevado. (BATTESINI, 2011, p. 240).

Dessa forma, para fins de aplicação da cláusula geral do parágrafo único do art. 927 do CC, a fórmula de Hand permite qualificar como perigosas as seguintes atividades: a geração e transmissão de energia elétrica; o uso, transporte e armazenamento de explosivos, materiais tóxicos e radioativos; a remoção de solo; e a caça e a prática de esportes perigosos. (BATTESINI, 2011, p. 241).

Portanto, depreende-se que a regra geral é no sentido de aplicação da responsabilidade subjetiva, com base no art. 186 e caput do art. 927 do Código Civil. E que a

responsabilidade objetiva decorre da previsão em estatutos específicos bem como da cláusula geral da responsabilidade por atividades perigosas do parágrafo único do art. 927, o que amplia de forma sensível a atuação dos magistrados na qualificação do que seja atividade perigosa.

2 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

O Direito do Trabalho passa a ter uma nova preocupação, na medida em que, além de tutelar os interesse do empregado frente ao empregador, passa a tutelar igualmente a personalidade do empregado com relação a novas práticas adotadas no mercado de trabalho.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo o estudo dos direitos da personalidade nas relações de trabalho, quais sejam, o direito à vida, à integridade física, à honra, à imagem e à privacidade do trabalhador, bem como a responsabilidade civil por violação desses direitos.

2.1 Considerações gerais sobre os direitos da personalidade

Os direitos da personalidade alcançaram status de direito fundamental antes do final do século XX. Inicialmente foram tratados no inciso X do art. 5º da Constituição, e, no Direito civil, o Código Civil de 2002 introduziu, nos arts. 11 a 21, uma tratativa desta matéria. No direito do trabalho, não há previsão expressa acerca dos direitos da personalidade do empregado, com exceção da matéria das revistas íntimas. Assim, convém traçar o desenvolvimento dos direitos da personalidade de uma maneira geral e, depois, situá-los no campo laboral.

Orlando Gomes assim conceitua os direitos da personalidade:

Sob a denominação de direitos da personalidade, compreendem-se os direitos personalíssimos e os direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana que a doutrina moderna preconiza e disciplina no corpo do Código Civil como direitos absolutos desprovidos, porém, da faculdade de disposição. Destinam-se a resguardar a eminente dignidade da pessoa humana, preservando-a dos atentados que pode sofrer por parte dos outros indivíduos. (1996, p. 130).

De acordo com os ensinamentos de Milton Fernandes:

Assim sendo, considerados como direitos subjetivos privados, os chamados direitos da personalidade possuem, como característicos, no dizer da doutrina brasileira especializada, a generalidade, a extrapatrimonialidade, o caráter absoluto, a inalienabilidade, a imprescritibilidade e a intransmissibilidade. (1986, p. 12).

Segundo Cáo Mario da Silva Pereira,

os direitos de personalidade têm caráter absoluto porque são oponíveis *erga omnes*, irrenunciáveis, porque vinculados à pessoa de seu titular, não

podendo, portanto, abdicar deles, ainda que para subsistir. São intransmissíveis, porque o indivíduo goza de seus atributos, sendo inválida qualquer tentativa de sua cessão a outrem, de forma onerosa ou gratuita; imprescritíveis, porque sempre poderá seu titular invocá-los, mesmo que por um lapso temporal deixe de utilizá-los. (Apud RAMOS; GALIA, 2012, p. 63).

Os civilistas pretendem classificar os direitos da personalidade. Segundo Orlando Gomes (1996, p. 153), essa classificação se dá em dois grupos, quais sejam, os direitos à integridade física e os direitos à integridade moral. Segundo o autor, no primeiro grupo, situam-se o direito à vida, o direito ao próprio corpo e o direito ao cadáver. No segundo, encontram-se o direito à honra, o direito à liberdade, o direito ao recato, o direito à imagem, o direito ao nome e o direito moral do autor.

Segundo Gustavo Tepedino (2004, p. 47), a Carta Magna considera a personalidade como o valor máximo do ordenamento jurídico, capaz de submeter toda a atividade econômica a novos critérios de validade. Segundo o autor, não seria o caso de enunciar um único direito subjetivo ou classificar múltiplos direitos da personalidade, senão de proteger a pessoa humana, já que a dignidade, como fundamento da República, configura uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana.

O Código Civil de 1916 não fazia qualquer referência acerca dos direitos da personalidade, o que acabou sendo uma das inovações trazidas pelo atual Código. Assim, pode-se dizer que o Código Civil de 2002 abandonou a antiga concepção patrimonialista e adotou a característica da socialidade. Ou seja, o homem e seus valores passam a ser o enfoque central do direito civil contemporâneo.

Com o fim de elucidar a questão de que a pessoa humana é a característica do direito civil contemporâneo, é de relevante análise o entendimento de Carlos Martínez de Aguirre Y Aldaz:

Cuál es, entonces, ese mínimo permanente, nuclear del Derecho civil? Ya hemos visto cómo el centro de gravedad sobre el que bascula todo ese Derecho es la persona, en relación con los demás; y, por tanto, en sus relaciones más personales (y ello nos conduce a la familia), o en las relativas a la atribución y utilización de los bienes (lo que nos conduce al concepto de patrimonio). De este modo, ese mínimo se centra en la persona humana organizada en sociedad, y gira en torno a los conceptos de persona, familia y patrimonio – y estos dos últimos en función de aquél. (Apud CORTIANO JUNIOR, 1998, p. 32-33).

A positivação dos direitos da personalidade no Direito brasileiro ocorre somente com a Constituição de 1988 que, em seu art. 5º, inciso X², dispõe sobre a inviolabilidade de determinados direitos da personalidade. O art. 1º, inciso III, da CF³, prevê a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. No plano infraconstitucional, a matéria teve regulação específica no Código Civil de 2002 que, nos artigos 11 a 21, introduziu um capítulo específico sobre os direitos da personalidade na parte geral. (ANDRADE, 2006, p. 104). Encontram-se aí enunciados os direitos à integridade física, o direito ao nome, a proteção à honra, à imagem e à privacidade, sobre os quais mais adiante nos deteremos.

Todas as disposições sobre os direitos da personalidade na Constituição Federal de 1988 refletiram sobre todas as áreas do direito, inclusive sobre o direito do trabalho. O contrato de trabalho jamais poderá constituir um título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais assegurados ao empregado como cidadão independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. (BARROS, 2008, p. 637). Além disso, as disposições sobre os direitos da personalidade do Código Civil de 2002 também incidirão no direito do trabalho porque o parágrafo único do art. 8º da CLT⁴ autoriza a aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho⁵.

De acordo com o magistério de Mauricio Godinho Delgado,

A violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas – no caso dos trabalhadores – e respectiva indenização pelos danos morais, são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito das relações de emprego, a exemplo do procedimento discriminatório, a falsa acusação de cometimento de crime, o tratamento fiscalizatório ou disciplinar, degradante ou vexatório, etc. (2010, p. 583).

² Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - 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 (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

³ Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

⁴ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste (BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, 1943).

⁵ Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, 1943).

A exemplo do Código Civil de 1916, a Consolidação das Leis do Trabalho não tratou expressamente dos direitos da personalidade. Contudo, em diversos dispositivos, procurou resguardar os direitos da personalidade, principalmente com relação ao trabalhador.

Assim, como o presente estudo versa acerca dos direitos da personalidade no campo laboral, passa-se a analisar, a partir de agora, a classificação desses direitos, sua aplicação na seara trabalhista, tratando do tipo de responsabilidade caso sejam violados na última parte do trabalho.

2.2 Direito à vida e à integridade física do trabalhador

A dignidade humana e o valor social do trabalho constituem fundamentos do Estado brasileiro, conforme o art. 1º, inciso III, da Constituição Federal. A dignidade humana norteia a tutela jurídica dos direitos essenciais do ser humano, sobretudo do direito à vida. Assim sendo, tem-se que o direito à integridade física e psíquica do trabalhador é corolário do direito à vida e vinculado ao valor social do trabalho.

Assim, é dever do empregador reduzir os riscos pertinentes ao trabalho por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme a previsão, como direito social, do art. 7º, inciso XXII, da CF, revelando-se conteúdo normativo eficaz da dignidade humana. (MARINO, 2003, p. 161).

Dentro de uma contextualização histórica, as reivindicações da classe operária por melhores condições de trabalho, além do pleito pela redução da jornada e salários razoáveis, residiam no aumento de segurança, higiene e salubridade do ambiente laboral, para que, assim, os trabalhadores zelassem pela sua integridade físico-corporal e moral. (MARINO, 2003, p. 162).

A Constituição Federal contempla vários dispositivos de proteção do meio ambiente, como a norma contida no art. 170, inciso VI, que fala em defesa do meio ambiente, como os incisos II e VIII do art. 200, que prevê, respectivamente, a execução de ações de saúde do trabalhador e a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, dentre outros.

Com relação à vida e à integridade física do trabalhador, há uma obrigação do empregador em manter serviços especializados em segurança e higiene do obreiro. A Constituição Federal, no art. 7º, inciso XXVIII⁶, dispõe que o trabalhador tem direito a um

⁶ Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]

seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, além de uma indenização quando incorrer em dolo ou culpa.

A CLT, no art. 162⁷, frisa a obrigação do empregador em manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho e, no art. 163⁸, a obrigatoriedade da constituição das chamadas CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Além disso, prevê a CLT, no art. 166⁹, que a empresa é obrigada a fornecer equipamentos de proteção individual ao trabalhador, bem como a adotar medidas preventivas de medicina do trabalho, nos termos do art. 168¹⁰. Ainda, o texto celetista dispõe de uma proteção àquele trabalhador exposto a risco ou a agentes nocivos à sua saúde, prevendo um adicional salarial no trabalho em atividades insalubres e perigosas, de acordo com a norma contida nos artigos 192 e 193¹¹.

E, por fim, ressalta-se que há em tramitação na Comissão de Seguridade Social e Família do Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº 6.458/02, que prevê a obrigação social e civil, das empresas, de proteger a saúde de seus empregados contra riscos do meio ambiente de trabalho. (GONÇALVES, 2006, p. 171).

2.3 Direito à honra

O Código Civil não menciona este direito de forma expressa, porém, quando trata do direito à imagem, no art. 20¹², menciona de forma indireta o dano à honra. Para De Cupis

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

⁷ Art. 162 – As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. (BRASIL, Decreto Lei nº. 5.452, 1943).

⁸ Art. 163 – Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. (BRASIL, Decreto Lei nº. 5.452, 1943).

⁹ Art. 166 – A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado 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. (BRASIL, Decreto Lei nº. 5.452, 1943).

¹⁰ Art. 168 – Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (BRASIL, Decreto Lei nº. 5.452, 1943).

¹¹ Art. 192 – O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, Decreto Lei nº. 5.452, 1943).

Art. 193 – São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. (BRASIL, Decreto Lei nº. 5.452, 1943).

¹² Art. 20 – Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe

(1961, p. 111), “honra é a dignidade pessoal refletida na consideração dos outros e no sentimento da própria pessoa”.

No direito do trabalho, sempre que o empregador age de forma a atentar contra a reputação, credibilidade ou valor do empregado, o bom nome de que o trabalhador desfruta no meio social, atinge sua honra. (BELMONTE apud RAMOS; GALIA, 2012, p. 67).

Sérgio Cavalieri Filho (2005, p. 101-102) explica que o instituto do dano moral pode ser conceituado sob dois aspectos. O primeiro é o dano moral em sentido estrito, que se trata da violação do direito à dignidade, razão pela qual a Constituição 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. O segundo aspecto consiste no conceito de dano moral em sentido amplo, uma vez que há outros aspectos da pessoa humana que não vinculam diretamente à sua dignidade, são 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. Ressalta-se que o dano moral não está mais restrito à dor, tristeza e sofrimento, estendendo sua tutela também a todos os bens personalíssimos.

O direito à honra distingue-se em duas esferas, em honra objetiva que envolve a reputação da pessoa, quanto à sua respeitabilidade no meio social, e em honra subjetiva a qual refere-se aos sentimentos da pessoa em relação ao seu bom nome, tendo em vista uma eventual lesão sofrida. (ANDRADE, 2009, p. 168).

Em face da inexistência de norma específica na legislação trabalhista que tutele os direitos de personalidade do empregado, faz-se necessária a aplicação subsidiária do direito comum, autorizada pela norma contida no parágrafo único do art. 8º da CLT.

No entanto, conforme esclarece Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 731), indiretamente a CLT tutela os direitos de personalidade, conforme o art. 483 da CLT, posto que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho ao empregado quando for tratado pelo empregador ou por seu superior hierárquico, de forma a atingir sua honra ou de sua família, ou, ainda, quando for tratado com rigor excessivo. Assim, as alíneas “b” e “e”¹³ do referido dispositivo protegem os direitos da personalidade do empregado.

atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais. (BRASIL, lei nº. 10.406, 2002).

¹³ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, 1943).

O dispositivo 483 da CLT é suficiente para tutelar os direitos de personalidade do empregado, uma vez que a alínea “e” elenca como uma das hipóteses de rescisão indireta do contrato quando o empregador ou seus prepostos praticarem contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, tais como a injúria, a calúnia ou difamação, ofensas morais ou à imagem do obreiro ou pessoas de sua família. (DELGADO, 2010, p. 1131-1137).

Com efeito, nesse campo, atua a figura do assédio moral, que se configura por situações de submissão do empregado a situações vexatórias e humilhantes violadoras de sua reputação ou de seus sentimentos pessoais praticadas pelo empregador.

Conforme a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, conceitua-se assédio moral:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (Apud RAMOS; GALIA, 2012, p. 39).

O julgado abaixo transcrito traz uma definição de assédio moral:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral no trabalho é espécie do gênero dano moral, sendo também instituto conhecido como hostilização ou assédio psicológico no trabalho. Caracteriza-se pela exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada laboral, a provocarem sentimento de humilhação, menosprezo e/ou desvalorização. Uma vez comprovado, há dever de reparação do dano moral decorrente, com amparo tanto no artigo 1º, inciso III, quanto no artigo 5º, inciso X, ambos da Constituição Federal. Apelo empresário não-provido. (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, 2011).

O art. 483, alínea “e” da CLT também abrange a figura do assédio sexual que é verificada por parte do empregador contra seu subordinado, sendo grave porque envolve uma relação de poder, devendo o empregado demonstrar a conduta praticada pelo ofensor. Veja-se o seguinte julgado:

Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando consequências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física, psicológica e sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais. (TRT 17ª R, RO 1.118/97, Ac. 2.7.98, Rel. Juiz José Carlos Rizk, LTr, 63-03/373). (NASCIMENTO, 2011, p. 759).

Incorre na indenização por dano moral, por violação à honra do empregado, o empregador que efetuar anotações desabonatórias na carteira de trabalho do obreiro¹⁴, atribuir

¹⁴ Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar,

acusações infundadas e inverídicas de ato de improbidade lesiva ao seu bom nome. Além disso, dar informações falsas a alguém que pretende contratar o empregado, bem como inserir o trabalhador em “lista negra”, visando discriminá-lo em futuros empregos pelo fato do obreiro tê-lo demandado na Justiça.

Vislumbra-se, no Direito do Trabalho, como hipótese de eclosão do dano moral, os atos discriminatórios com relação ao empregado. Alice Monteiro de Barros (1997, p. 54) ensina que: “o termo discriminação tem origem anglo-americana e traduz caráter infundado de uma distinção em relação a uma qualidade possuída pelo sujeito capaz de provocar-lhe dano material ou moral”.

No ordenamento jurídico pátrio, a não discriminação é direito assegurado por diversos preceitos. Na Constituição, o art. 3º, IV, prevê como objetivo da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O art. 5º prevê o princípio geral da isonomia e o seu inciso I a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. O caput do art. 7º, por sua vez, prevê a igualdade entre trabalhadores urbanos e rurais e em alguns incisos estabelece proibições de discriminação no tocante ao salário, critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual e a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. (BELTRAN, 2002, p. 208).

A Lei 9.799 de 1999 acrescentou o art. 373-A à CLT e deu um grande avanço em relação à proteção legal aos direitos da personalidade, na medida em que proíbe diversas formas de discriminação na esfera trabalhista, dentre as quais destaca-se: a) publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; b) recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; c) considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional, dentre outras.

especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

[...]

§ 4º - É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. (BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, 1043).

Quanto à mulher, no ato da contratação, por exemplo, não pode o empregador exigir atestado de gravidez ou esterilização da empregada, nos termos do art. 2º, da Lei n. 9.029/95.

Com relação ao empregado portador do vírus HIV, quando se constata que foi despedido em razão de atitude discriminatória perpetrada pelo empregador, os Tribunais pátrios utilizam-se por analogia a Lei n. 9.029/95 e têm-se inclinado a determinar a reintegração no emprego, mais o pagamento de indenização por danos morais decorrentes do ato praticado. (GONÇALVES, 2006, p. 176).

Segundo o art. 12 do Código Civil, o empregado pode exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar as respectivas perdas e danos decorrentes do ato ilícito a si perpetrado pelo empregador ou seus prepostos. Assim, situações que exponham o empregado ao ridículo e ao vexame devem ser censuradas pelo ordenamento jurídico.

A doutrina estabelece alguns requisitos às condutas do empregador para a configuração do assédio moral, como a regularidade e a constância, não bastando uma única situação isolada. (ANDRADE, 2009, p. 169).

As condutas do empregador dentro dos limites do seu poder diretivo não ofendem à honra do empregado. Nesse sentido, são as palavras de Andrade:

A jurisprudência tem-se orientado no sentido de afastar algumas pretensões de caracterização de dano à honra, quando considera presente o uso legítimo dos direitos subjetivos do empregador. Nega-se, por exemplo, direito à indenização por dano moral pelo fato de ser declarada publicamente que em uma empresa 'só ficam os melhores'. Não há, por igual, ofensa à honra do empregado no caso em que a empresa somente permite o acesso ao banheiro em duas pausas na jornada de trabalho, de 5 e 15 minutos, caracterizando-se esta conduta como uso regular do poder diretivo do empregador. (2009, p. 169).

Portanto, a configuração do assédio moral com a devida lesão à honra do empregado exige condutas que realmente ofendam a sua reputação, ou que humilham, como o caso das perseguições pelo empregador que se utiliza de tratamento depreciativo, diferente dos demais colegas, pautadas por cobranças ofensivas e de extrema rispidez. (ANDRADE, 2009, p. 169).

2.4 Direito à imagem

De acordo com o artigo 20 do Código Civil, a imagem de uma pessoa só pode ser utilizada se houver consentimento da pessoa interessada ou dos legitimados para o ato e se a exibição for necessária para a administração da justiça ou a manutenção da ordem pública. No texto constitucional, a proteção da imagem está estampada no art. 5º, inciso V¹⁵.

¹⁵Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Conforme Celso Ribeiro Bastos (apud RAMOS; GALIA, 2012, p. 69), direito à imagem trata-se do “direito de ninguém ver o seu retrato exposto em público sem o seu consentimento, ou ainda ter sua imagem distorcida por um processo malévolo de montagem”.

O STJ entende que somente em situações muito claras deve ser aceito como válido o consentimento tácito em relação à cessão do direito de imagem, devendo ser feita uma interpretação restritiva ao art. 111 do Código Civil¹⁶. No campo laboral, essa restrição se faz ainda mais necessária, na medida da irrenunciabilidade dos direitos dos trabalhadores, da assimetria da relação jurídica trabalhista, da hipossuficiência do empregado e, por fim, do caráter de adesão dos contratos de trabalho. Portanto, há a necessidade do consentimento expresso do trabalhador para uso da imagem, sob pena de configurar violado este direito com a conseqüente necessidade de reparação.

No direito do trabalho, tem-se como violada a imagem-retrato quando o empregador divulga a sua empresa nos meios de comunicação, utilizando a imagem do empregado sem prévia autorização, pouco importando se a campanha publicitária enalteça o produto da empresa, a higiene do ambiente de trabalho ou a excelência dos serviços prestados pelos empregados, sendo, portanto, a mera propagação da imagem do empregado suficiente para gerar a reparação por danos morais ao empregado. (SILVA NETO apud RAMOS; GALIA, 2012, p. 70).

O Enunciado 14 da Jornada de direito material e processual da Justiça do Trabalho de 2007 prevê que:

O empregador não pode, sem autorização judicial, conservar gravação, exibir e divulgar, para seu uso privado, imagens dos trabalhadores antes, no curso ou logo após a sua jornada de trabalho, por violação ao direito de imagem e à preservação das expressões da personalidade, garantidos pelo art. 5º, V, da Constituição. (GÓES apud RAMOS; GALIA, 2012, p. 70).

O não pagamento ao trabalhador pelo direito de imagem macula os direitos da personalidade do empregado, havendo a necessidade de indenização ao obreiro. A título ilustrativo, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou como motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho o não pagamento, pelo São Paulo Futebol Clube, de parcelas referentes ao direito de imagem do ex-jogador Elpídio Barbosa Conceição. O São Paulo Futebol Clube não pagou as parcelas referentes ao direito de imagem do jogador. O TST considerou motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho. De acordo com a

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

¹⁶ Art. 111 – O silêncio importa anuência quando as circunstâncias ou os usos o autorizarem, e não for necessária a declaração de vontade expressa. (BRASIL, Lei 10.406, 2002).

Turma, embora não tenha natureza salarial, o contrato de cessão de imagem é uma parte acessória do contrato de trabalho. Por isso, o inadimplemento justifica a rescisão indireta, na qual o empregado é quem toma a iniciativa de romper o contrato, mas preserva o direito a todas as verbas rescisórias. (DISTRITO FEDERAL, Tribunal Regional do Trabalho, 2012).

Portanto, o empregador que expor o trabalhador indevidamente na mídia viola a honra, a intimidade e a privacidade. Em ocorrendo agressões a esses bens de caráter personalíssimo do indivíduo, nascerá a obrigação de indenizar o trabalhador pelos danos morais sofridos.

2.5 Direito à privacidade e à intimidade no ambiente de trabalho

No inciso X do art. 5ª da Constituição, o texto resguardou de forma expressa tanto a intimidade quanto a privacidade das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O artigo 21 do Código Civil garante a inviolabilidade da vida privada da pessoa natural, afirmando que o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário ao preceito.

O direito à intimidade, de acordo com Adriano de Cupis (apud TEIXEIRA; HAEBERLIN, 2005, p. 66), é “o modo de ser da pessoa, que consiste na exclusão do conhecimento alheio de tudo que seja referente à própria pessoa”.

Assim, segundo Alexandre de Moraes (2005, p. 124-125), a proteção dada pela Constituição à vida privada engloba a intimidade e a vida privada. Afirma que os conceitos de intimidade e vida privada se inter-relacionam, porém, distinguem-se pelo fato de que o primeiro apresenta menor amplitude, encontrando-se no âmbito de incidência do segundo. O conceito de intimidade se refere às relações subjetivas, de trato íntimo do ser humano, como a família e as amigas, ao passo que a vida privada envolveria todos os relacionamentos do homem, de uma forma objetiva, tais como o trabalho e os estudos.

De acordo com o magistério de Fábio de Andrade:

[...] no Direito europeu, houve expresso reconhecimento, no famoso caso *Niemietz contra Alemanha*, julgado pela Corte Europeia de Direitos Humanos, em 16 de dezembro de 1992, de que o conceito de vida privada abrange o ambiente de trabalho. Com base no art. 8º da Convenção europeia de direitos humanos, a referida Corte instituiu o que a doutrina denominou de ‘vida privada social’. (2009, p. 172-173).

O Código de Trabalho de Portugal¹⁷ inova por ter dado aos direitos da personalidade uma versão trabalhista, o que deve servir de modelo para o sistema brasileiro. Quanto à proteção da intimidade e da vida privada do trabalhador, prevê expressamente no art. 16:

Art. 16 - Reserva da intimidade da vida privada.

Empregador e trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 – direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

No campo laboral, no que se refere à privacidade do trabalhador no ambiente de trabalho, tem-se, no direito brasileiro, a questão das revistas íntimas e da revista pessoal de empregados.

O art. 373-A¹⁸ da CLT autoriza a realização da revista pessoal, resguardada a intimidade do empregado. Embora este preceito esteja previsto no capítulo da mulher, aplica-se a todos os empregados em geral. Portanto, é viável a revista pessoal dos empregados, porém é necessário atender certos requisitos, tais como o resguardo dos atributos da dignidade da pessoa, a divulgação prévia e adequada e a adoção de meios razoáveis durante a realização do procedimento. (DISTRITO FEDERAL, Tribunal Regional do Trabalho, 1999).

Assim, convém analisar o direito à intimidade do empregado frente aos limites impostos pelo poder diretivo do empregador. O art. 2º da CLT conceitua o empregador como aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Carmen Camino (2004, p. 229) ensina que as múltiplas formas de expressão do poder diretivo podem ser sintetizadas no ato de regulamentar a relação de emprego, distribuir, dirigir, orientar, fiscalizar, adequar a prestação às necessidades da empresa e impor sanções disciplinares ao empregado faltoso.

Com efeito, o empregador dirige e fiscaliza todo seu complexo organizacional de bens e serviços, incluído a prestação dos serviços pelo trabalhador, o qual é subordinado aos comandos daquele. Surge, assim, de um lado, o direito de propriedade garantido ao empregador e, de outro, a reserva da intimidade e da vida privada, havendo um conflito entre

¹⁷ Código do Trabalho de Portugal, disponível em: <www.portugal.gov.pt>.

¹⁸ Art. 373-A – Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

[...]

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, 1943).

direitos fundamentais, tendo em vista que os direitos da personalidade estão protegidos pelo inciso X do art. 5º, e o direito de propriedade está assegurado no inciso XXII¹⁹ do mesmo dispositivo, ambos da Constituição Federal.

Todavia, a doutrina elenca alguns limites ao poder diretivo do empregador, tais como, o princípio da dignidade da pessoa humana, os próprios direitos da personalidade, a Constituição, as leis, os contratos e as normas coletivas. Além disso, a boa fé e a função social da propriedade. (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 79-89).

Ainda, na esteira da reserva da intimidade e da vida privada no ambiente de trabalho, surge, no campo laboral, uma outra questão que consiste no controle sobre o conteúdo do correio eletrônico recebido e enviado pelo empregado, bem como o monitoramento dos sites da internet visitados pelos empregados.

A Constituição Federal, no art. 5º, inciso XII²⁰, dispõe sobre a inviolabilidade da correspondência, alcançando o correio eletrônico.

Assim, há na doutrina entendimento no sentido de defender a indisponibilidade dos e-mails do empregado em razão do seu direito à privacidade, tendo em vista a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas em face das características da relação de emprego. Orienta-se a jurisprudência, contudo, de forma predominante, no sentido da possibilidade de verificação dos e-mails denominados corporativo expedidos pelo empregado. Isso porque prevalece a fundamentação de que os meios eletrônicos utilizados pelo empregado pertencem ao empregador, sendo ferramenta de trabalho, de que cabe a ele o exercício do poder diretivo, conforme o art. 2º da CLT, além do risco para a empresa em caso de dano propiciado pelas mensagens encaminhadas pelo empregado. (ANDRADE, 2009, p. 174-175).

A proteção da privacidade do trabalhador no ambiente de trabalho faz-se imperiosa, tendo em vista o aumento de ofensas à sua privacidade, notadamente com o advento das novas tecnologias pelo uso do correio eletrônico e a possibilidade de sua fiscalização por parte do empregador. Danilo Doneda (2007, p. 54) propõe que o Código Civil, no artigo 21, quando fala que o juiz “adotará as providências necessárias” para impedir a violação da privacidade, devendo entender aqui que a proteção da privacidade deve ser realizada também por via da responsabilidade civil.

¹⁹Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXII - é garantido o direito de propriedade (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

²⁰ XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Portanto, conforme o artigo 12 do Código Civil, o empregado pode exigir que cesse a ameaça ou a lesão, a qualquer direito da personalidade, e reclamar as respectivas perdas e danos decorrentes do ato ilícito a si perpetrado pelo empregador ou seus prepostos.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O empregador será responsável civilmente se lhe for imputado um dano que atinja a esfera moral ou material de seu empregado, ou que afete terceiros, em razão do contrato de trabalho. A legislação aplicável é obviamente a lei civil, sendo analisado, no presente estudo, qual o tipo de reparação que está sujeito o empregador, se pela responsabilidade objetiva ou subjetiva.

Nesse sentido, Eroulths Cortiano Junior explica que

eventual proteção à pessoa humana no âmbito do direito privado só se encontrava (e mesmo aí apenas recentemente) na ideia da reparação do dano, através da responsabilização civil do agente causador de um evento danoso. Merece atenção que a responsabilidade civil baseia-se numa ideia de patrimonialidade, onde persegue-se a reparação do prejuízo causado, via de regra através de ressarcimento pecuniário. O fundamento, então, não é a agressão em si, mas o prejuízo causado pela agressão. (1998, p. 34).

Danilo Doneda afirma com propriedade que

a tutela dos direitos da personalidade deve ser integral, garantindo a sua proteção em qualquer situação. O artigo 12²¹ responde a esta necessidade de ampliação da tutela com um mecanismo que já vinha sendo utilizado para minimizar ou evitar danos à personalidade, que é a tutela inibitória. Esta tutela se faz acompanhar, no enunciado do artigo, de um meio já tradicional de tutela dos direitos da personalidade, que é a responsabilidade civil. (2007, p. 48).

Segundo Barzotto (2006, p. 118), “um modelo de responsabilidade que será geralmente subjetiva do empregador diz respeito às indenizações por dano moral”, ou seja, nesses casos, há de se perquirir a culpa do empregador, “isso não ocorrerá no caso de acidentes de trabalho, em que por vezes o empregador poderá ter responsabilidade subjetiva e noutras objetiva”.

Caio Mário da Silva Pereira refere que

a regra geral, que deve presidir à responsabilidade civil, é a sua fundamentação na ideia de culpa; mas, sendo insuficiente esta para atender às imposições do progresso, cumpre ao legislador fixar especialmente os casos em que deverá ocorrer a obrigação de reparar, independentemente daquela noção. (Apud MARINO, 2003, p. 171).

²¹ Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. (BRASIL, Lei 10.406, 2002).

Nesse sentido, pondera-se que a regra geral de responsabilidade do empregador é a do art. 186 do Código Civil, ou seja, há a necessidade de provar a culpa em caso de dano, até porque a Constituição Federal assim prevê. Assim, para uma melhor elucidação do tema, propõe-se uma divisão da responsabilidade por dano moral e pelo acidente do trabalho, esfera na qual há discussões acerca do tipo de responsabilidade.

3.1 Dano moral

O artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal assegura ao empregado a reparação por dano moral. O referido dispositivo prevê 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 da sua violação”.

Esses direitos da personalidade, como visto anteriormente, plenamente aplicáveis à esfera das relações trabalhistas, se violados, gera a reparação por dano material ou moral. Assim, se o empregador ou seus prepostos violarem a honra, a imagem, a privacidade do trabalhador, devem ser responsabilizados civilmente e, de regra, essa responsabilidade será subjetiva, ou seja, com prova da culpa do empregador. Alguns autores filiam-se à corrente que adota a prova por presunção, quanto aos efeitos do dano moral, de acordo com o art. 212 do Código Civil.

Veja-se o seguinte julgado:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Os elementos trazidos aos autos não confirmam as alegações da autora, no sentido de que teria sofrido humilhações durante a vigência do contrato de trabalho. Provimento negado.

A indenização por dano moral está ligada, outrossim, à ação culposa ou dolosa do agente - no caso, a reclamada -, à intenção de prejudicar, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese do art. 186 do Código Civil. É necessário, assim, que se faça a comprovação da responsabilidade do agente pela ofensa ao bem jurídico protegido: quer se trate de dano moral, quer de dano material, a obrigação de indenizar somente pode existir quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. O ilícito importa invasão da esfera jurídica alheia, sem o consentimento do titular ou autorização do ordenamento jurídico. (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, 2012).

A caracterização do direito à reparação do dano moral, segundo Orlando Bittar (apud SILVA, 2004, p. 10-11), “cumprir a ação ou omissão de outrem que, plasmado no mundo fático, vem a alcançar e ferir, de modo injusto, componente da esfera de moralidade do lesão”. Na sequência, continua o autor dizendo que deve perseguir-se a autoria do dano, cabendo imputar-lhe o fato, a fim de que possa sofrer a responsabilidade jurídica.

É necessária a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pela conduta que provocou o dano ao empregado. A responsabilidade civil de particulares, no Direito brasileiro, ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia) de acordo com o art. 186 do Código Civil. (DELGADO, 2008, p. 620).

Quanto ao tipo de responsabilidade do empregador pela reparação dos danos morais, se contratual ou extracontratual, discorre Mauro Schiavi:

A nosso ver, a reparação do dano moral decorrente do contrato de trabalho decorre tanto da culpa contratual como da culpa extracontratual ou aquiliana. A culpa contratual caracteriza-se pelo descumprimento de alguma obrigação que decorre do contrato de trabalho como, por exemplo, o dano moral que eclode do descumprimento de uma obrigação contratual, como o não pagamento de verbas salariais ou alterações contratuais lesivas. Já a responsabilidade aquiliana decorre do descumprimento da legislação, ou da ordem jurídica, que consagra a proteção dos direitos da personalidade, como, por exemplo, o empregador que insere o empregado em uma lista negra e a divulga a outros empregadores ou na fase pré-contratual, em que o empregador não contrata um empregado por um defeito estético, que não o impede de exercer a função pretendida. (2011, p. 119).

Ainda, prossegue o autor na fundamentação, referindo que na fase pré-contratual ainda não se tem um contrato e se o pretense empregador praticar uma conduta lesiva a algum direito da personalidade do pretense candidato à vaga, poderá ser responsabilizado. Destaca, ainda, que os direitos fundamentais da pessoa humana do trabalhador não podem ser objeto de contrato de trabalho, na medida em que são inalienáveis e oponíveis *erga omnes*, razão pela qual conclui o autor que a responsabilidade do empregador pela reparação por danos morais pode ser extracontratual. (SCHIAVI, 2011, p. 119).

Segundo Barzotto (2006, p. 119), “o direito busca que o empregado seja protegido de danos, nos aspectos subjetivos da sua personalidade, durante toda a relação contratual: na contratação, durante a execução da prestação do serviço e após esta”.²²

A título ilustrativo, a seguinte jurisprudência demonstra a possibilidade de ocorrência do dano moral por ato discriminatório, devendo a prova do mesmo ser cabal para demonstrar a ocorrência de violação da honra e dignidade do trabalhador e ser devida a indenização por danos morais:

Dano moral – Racismo. [...] Não basta a mera alegação de ter sido vítima de discriminação racial para assegurar ao trabalhador demitido a sua reintegração, ou o pagamento de indenização por dano moral. Consagrar-se tal procedimento como rotina em nada melhoraria a condição dos

²² Exemplo de dano moral na fase pré-contratual: discriminação com relação à raça, cor e sexo do candidato à vaga, bem como divulgação de fatos negativos relativos à vida pessoal do candidato. No desenvolvimento da relação contratual, a questão do assédio moral. No despedimento, é hipótese de dano moral a divulgação de fatos negativos do ex-empregado à pretensos futuros empregadores com o fim de obstar a contratação.

trabalhadores negros, pois se constituiria em obstáculo ao oferecimento de novos empregos. Mister se faz, portanto, a análise conscienciosa das provas para que não parem dúvidas sobre o verdadeiro motivo da ruptura do pacto laboral. (SANTA CATARINA, Tribunal Regional do Trabalho, 1998).

Ainda, na esteira de violação da honra do trabalhador, no caso, por ato discriminatório do empregador portador do vírus HIV, vislumbra-se o seguinte julgado:

Reintegração. Empregado portador do vírus da AIDS. Caracterização de despedida arbitrária. Muito embora não haja preceito legal que garanta a estabilidade ao empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, ao Magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais de Direito, da analogia e dos costumes para solucionar os conflitos ou lides a ele submetidos. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao afetado (sic) o direito de permanecer no emprego é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil. (DISTRITO FEDERAL, Tribunal Superior do Trabalho, 1997).

A reparação do dano moral deve levar em consideração a existência de alguns requisitos, tais como: a) a violação a direito da personalidade que seja potencialmente lesivo; b) nexos causal entre ação ou omissão do ofensor e a violação do direito da personalidade; c) culpa do agente (art. 186 do CC) ou ausência de culpa na estrita hipótese do parágrafo único do art. 927 do CC. (SCHIAVI, 2011, p. 77-78).

Portanto, a indenização por dano moral decorrente da violação aos direitos da personalidade do trabalhador, de regra, deve estar ligada à conduta culposa ou dolosa do agente, imputando a responsabilidade civil do empregador quando configurada a hipótese do art. 186 do Código Civil.

3.2 Acidente do trabalho

A proteção dos direitos da personalidade do empregado implica também a proteção da integridade física do trabalhador, o direito deve proteger a vida do obreiro e, se for violada, deve o empregador promover a devida reparação.

A fim de contextualizar a figura do acidente de trabalho historicamente, pode-se dizer que as primeiras leis (Decreto Legislativo 3.724/19 e Decreto 24.367/34) que trataram da matéria não previram a responsabilidade civil do empregador. Assim, é de extrema importância a análise de Barzotto:

Esta previsão passou a existir, timidamente, no bojo do Decreto-Lei 7.036/44, que, em seu art. 31, preceituou que o pagamento da indenização exoneraria o empregador de qualquer outra reparação, relativa ao mesmo acidente, a menos que este resulte de dolo seu ou de seus prepostos. Bem interpretado esse dispositivo legal, o STF consagrou em sua Súmula 229 o entendimento de que a chamada indenização do direito comum também era

cabível na hipótese de falta grave da empresa. A Lei 6.637/76, que revogou expressamente o Decreto-Lei 7.036/44 (art. 22), não regulamentou a responsabilidade civil do empregador, razão pela qual a jurisprudência passou a se inclinar na direção de que ele poderia ser acionado, em caso de acidente do trabalho, não só em caso de dolo, mas também quando existisse culpa sua, pelo evento danoso, fosse ela grave ou não. (2006, p. 127).

Atualmente, há na doutrina forte discussão acerca do tipo da responsabilidade civil aplicável nos casos de violação da integridade física do trabalhador, notadamente nos casos de acidente do trabalho. Por vezes, diz-se que a responsabilidade civil do empregador será objetiva e, por vezes, subjetiva.

Isso justifica-se tendo em vista que a disposição contida no caput do art. 927 diz que aquele que cometer ato ilícito fica obrigado a reparar, ao passo que o parágrafo único do mesmo artigo dispõe que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida importar, por sua natureza, riscos de direitos de outrem. Assim, surgem debates doutrinários sobre o que são atividades normalmente desenvolvidas que importem em risco para direitos de outrem.

Discorrendo acerca de um contexto evolutivo de responsabilidade civil do empregador, ensina Barzotto que

Até a edição do Código Civil de 2002, a responsabilidade em caso de acidente era tratada como subjetiva ou com culpa quando estes decorriam do desenvolvimento normal do contrato de trabalho, sendo aplicável o art. 7º, inciso XXVIII, da CF/88 que dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social: Seguro contra acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. (2006, p. 119).

Na sequência do debate, a juíza do trabalho refere que a Constituição prevê dupla indenização: a primeira pelo Estado, de forma objetiva, pela percepção do benefício previdenciário; a segunda, pelo empregador, de forma subjetiva, em ação movida pelo empregado em face do empregador. Neste último caso que surge a discussão se o Código Civil, no parágrafo único do art. 927, quando fala “independentemente de culpa”, não transformou a responsabilidade subjetiva em objetiva. (BARZOTTO, 2006, p. 119).

Frise-se que a Lei n. 8.213/92 no seu artigo 19 amplia o conceito de acidente de trabalho e o art. 20 do mesmo diploma legal define as situações que possam a se enquadrar como acidente de trabalho, e o artigo 21 da mesma Lei equipara as situações ali enquadradas como acidente do trabalho para efeitos de reparação.

Conforme os ensinamentos de Marino,

A responsabilidade civil do empregador emanada do acidente do trabalho, segundo a corrente doutrinária e jurisprudencial dominante, é regida pela teoria subjetiva. No entanto, vem à baila consignar a tênue, porém existente, inclinação atual doutrinária e jurisprudencial pela aplicação da responsabilidade objetiva. (2003, p. 172).

Portanto, ressalta-se o entendimento de Caio Mário da Silva Pereira (apud MARINO, 2003, p. 174) no sentido de que a responsabilidade subjetiva, com verificação da culpa, é regra geral, ao passo que a responsabilidade sem culpa é exceção, vigorando esta nos casos legalmente especificados e nos casos em que o dano provém da criação de um risco, a que foi exposta a vítima em razão da atividade do agente.

Há entendimento doutrinário no sentido de que a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho passou a ser objetiva depois da vigência do Código Civil de 2002, em razão da teoria do risco criado adotada no parágrafo único do art. 927. Nesse sentido, o enunciado 37 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, de 23 de novembro de 2007 no Tribunal Superior do Trabalho:

RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

Embora, possa ponderar esse argumento, há os que discordam desse entendimento, na medida em que a responsabilidade do empregador em casos de acidente do trabalho está disciplinada no inciso XXVIII do art. 7º da CF (responsabilidade subjetiva), tornando inaplicável a norma civilista diante da previsão constitucional em face do princípio da hierarquia. Veja-se o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS PROVENIENTES DE INFORTÚNIOS DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR DE QUE TRATA O ARTIGO 7º, INCISO XXVII DA CONSTITUIÇÃO EM DETRIMENTO DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA CONSAGRADA NO § ÚNICO DO ARTIGO 927 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. SUPREMACIA DA NORMA CONSTITUCIONAL. INAPLICABILIDADE DA REGRA DE DIREITO INTERTEMPORAL DO § 1º DO ARTIGO 2º DA LICC. (DISTRITO FEDERAL, Tribunal Superior do Trabalho, 2008).

Conclui-se que com a previsão do art. 927 do Código Civil: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Mantém-se, por regra, a responsabilidade subjetiva, até porque a CF assim a prevê (art. 7º, XXVIII). E, quanto

à responsabilidade objetiva, cabe ao operador do direito interpretar a norma contida no parágrafo único do art. 927 no sentido de aplicá-la nos casos especificados em lei e quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem.

Quanto à primeira situação aventada pelo parágrafo único do art. 927 do CC, a legislação infraconstitucional possui vários exemplos de responsabilidade objetiva: o Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90); Responsabilidade Civil das Estradas de Ferro (Decreto n. 2.681/1912); Responsabilidade Civil por danos nucleares (Lei n. 6.453/1977); Responsabilidade Civil do Estado (art. 37, §6º, da CF/88); Responsabilidade Objetiva pela poluição ambiental (Lei n. 6.938/81, art. 14 §1º). (BARZOTTO, 2006, p. 128).

Quanto à segunda parte pode-se dizer que se trata da teoria do risco criado. O empregador é responsável por aquelas atividades de risco excessivo em que não se cumpram todas as expectativas e regras de segurança. Ilustra-se: a produção, a manipulação, a estocagem, a exposição, o transporte, a comercialização e o uso de produtos potencialmente perigosos e de alto risco, tais como explosivos; gases; produtos inflamáveis; substâncias infectantes; substâncias tóxicas; materiais radioativos; produtos corrosivos; energia elétrica, etc. (BARZOTTO, 2006, p. 128).

Godinho Delgado refere que

A regra geral mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva, mediante aferição de culpa do autor do dano (art. 186 CC/2002). Entretanto, se a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os trabalhadores envolvidos, ainda que em decorrência da dinâmica laborativa imposta por essa atividade, incide a responsabilidade objetiva fixada pelo Direito (art. 927, parágrafo único, CC/2002). (2008, p. 622).

Portanto, é certo que os juízes e Tribunais é que determinarão, no caso concreto, o que venha a ser atividade de risco normalmente desenvolvida, podendo utilizar-se no Brasil, por analogia ao direito comparado da Itália, o que a legislação trabalhista prevê como atividade perigosa (art. 193 da CLT) e, enquadrando-se determinada atividade como perigosa pelo texto celetista, deve o empregador reparar o dano causado de forma objetiva. Portanto, o empregador somente será responsabilizado de forma objetiva nas hipóteses legais e quando, pela tarefa exegética do magistrado, determinada atividade for qualificada como perigosa.

CONCLUSÃO

Portanto, a responsabilidade civil do empregador, de regra, é subjetiva nos casos de dano moral por violação da honra, imagem, privacidade e intimidade do trabalhador, com

base no caput do art. 927 e do art. 186 do Código Civil, devendo ser aferida a culpa do empregador no caso concreto.

A responsabilidade civil em decorrência de violação do direito à vida e à integridade física do trabalhador tem profundas discussões na doutrina e na jurisprudência. Com base na Constituição Federal (art. 7º, XXVIII) a responsabilidade por acidente de trabalho depende de comprovação da culpa, ao passo que, de acordo com o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, a responsabilidade é independentemente de culpa, razão pela qual as opiniões divergem.

Por fim, resta um certo consenso de que é possível ao magistrado aferir, no caso concreto, se é atividade de risco a normalmente desenvolvida pelo empregador como demonstrado o que ocorre no direito comparado, e, assim, aplicar a responsabilidade objetiva, do caso contrário, deve o julgador primar pela superioridade da Constituição Federal e aplicar a responsabilidade subjetiva do empregador nas relações laborais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. Considerações sobre a tutela dos direitos da personalidade no Código Civil de 2002. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **O novo Código Civil e a Constituição**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 101-118.

_____. Considerações sobre o desenvolvimento dos direitos da personalidade e sua aplicação às relações do trabalho. In: **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça**. Porto Alegre: HS Editora, 2009. ano 3, n. 6, jan./mar. p. 162-176.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Responsabilidade civil do empregador. In: STURMER, Gilberto. (Org.). **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 117-132.

BATTESINI, Eugênio. **Direito e Economia**: novos horizontes no estudo da responsabilidade civil no Brasil. São Paulo: LTr, 2011.

BELTRAN, Ari Possidônio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BITTAR, Carlos Alberto. **Responsabilidade civil nas atividades nucleares**. São Paulo: RT, 1985.

BRASIL. Constituição, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de mai. de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 18 set. 2013.

BRASIL. **Lei Federal n. 10.406**, de 10 de jan. de 2002. Código Civil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 18 set. 2013.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2005.

CORTIANO JUNIOR, Eroulths. Alguns apontamentos sobre os chamados direitos da personalidade. In: FACHIN, Luiz Edson. (Coord.). **Repensando fundamentos do direito civil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998. p. 31-56.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. Lisboa: Livraria Moraes Editora, 1961.

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

DISTRITO FEDERAL. Supremo Tribunal Federal. **AgReg em AgIn 220.459-2-RJ**, 1ª Turma. Relator: Ministro Moreira Alves. Brasília, 28 de setembro de 1999. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>> Acesso em: 01 mai. 2012.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 217791/95-3AC**, 2ª Turma. Relator: Ministro Valdir Rughetto. Brasília, 14 de maio de 1997. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>> Acesso em: 01 mai. 2012.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 152000-81.2004.5.02.0060**, 6ª Turma. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Brasília, 15 de março de 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>> Acesso em: 01 mai. 2012.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 183200-64.2006.5.12.0026**, 4ª Turma. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, 24 de outubro de 2008. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>> Acesso em: 18 mai. 2013.

DONEDA, Danilo. Os direitos da personalidade no novo Código Civil. In: TEPEDINO, Gustavo (coordenador) **A parte geral do novo Código Civil**: Estudos na perspectiva civil-constitucional. Rio de Janeiro: Renovar, 2007. p. 35-60.

FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo Código. In: SARLET, Ingo Wolfgang. (Org.). **O novo Código Civil e a Constituição**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 171-218.

FERNANDES, Milton. **Os direitos da personalidade**. São Paulo: Saraiva, 1986.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

GONÇALVES, Simone Cruxên. A proteção ao direito da personalidade do empregado e o novo Código Civil. In: STURMER, Gilberto (Org.). **Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 169-180.

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

MARINO, Simone Buskeu. Responsabilidade civil do empregador decorrente do acidente do trabalho. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). **Direito do Trabalho Contemporâneo**: flexibilização e efetividade. São Paulo: LTr, 2003. p. 154-203.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**: teoria geral, comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n. 0087600-63.2009.5.04.0016**. Relatora: Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Porto Alegre, 25 de agosto de 2011. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>> Acesso em: 28 abr. 2012.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **AIRR n. 0001065-79.2010.5.04.0022**. Relatora: Desembargadora Tânia Maciel de Souza. Porto Alegre, 27 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>> Acesso em: 16 abr. 2013.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. **Ac. n. 335/98**, da 1ª Turma. Relator: Juiz Carlos Alberto Pereira Oliveira. Florianópolis, 22 de janeiro de 1998. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br>> Acesso em: 12 jul. 2013.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de Reparação por Danos Morais decorrentes da Relação de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil**: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

TEIXEIRA, Eduardo Didonet; HAEBERLIN, Martin. **A proteção da privacidade**: aplicação na quebra do sigilo bancário e fiscal. Porto Alegre: Fabris, 2005.

TEPEDINO, Gustavo. A Evolução da Responsabilidade Civil no Direito Brasileiro e suas Controvérsias na Atividade Estatal. In: TEPEDINO, Gustavo. **Temas de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 191-216.

_____. A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro. In: TEPEDINO, Gustavo. **Temas de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 23-58.