

A APLICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PERSONALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: A NECESSIDADE DE RESPEITO MÚTUO EM PROL DA MÁXIMA DE JUSTIÇA E DA DIGNIDADE HUMANA DENTRO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Juliana Machado Massi¹

Marco Antônio César Villatore²

RESUMO

O século XX, marcado por duas grandes guerras mundiais e por diversas transformações da vida humana, tais como a evolução tecnológica, a internet, o aumento da concorrência, os impactos no meio ambiente, e as mais variadas crises econômicas, despertou na sociedade uma nova maneira de visualizar o futuro da humanidade: vislumbrando a necessidade de implementação do direito e da proteção da dignidade da pessoa humana. Após uma desastrosa guerra, marcada por atos de tortura e crueldade nunca antes sentidos na história, ressurgiu a vontade de proteger o próximo, de proteger e preservar a vida humana. Esta ideia não ficou adstrita somente no que tange a conflitos armados, mas refletiu no dia a dia da sociedade, nas relações familiares, e, sobretudo, nas relações de emprego. O empregador, proprietário dos meios de produção e detentor do poder de direção, tem sob a sua gestão a figura dos trabalhadores, donos de sua mão de obra e submetidos ao poder de comando do empregador para o andamento da atividade econômica. Tanto um quanto o outro, empregado e empregador, são pessoas humanas dotadas de direitos da personalidade que visam à proteção integral da sua dignidade. Entretanto, estudos demonstram que, em alguns momentos, esses direitos fundamentais entram em conflito, ora, porque funcionam como limitação do poder de direção do empregador, evitando que o abuso de poder gere situações de assédio moral, por exemplo. Ora, porque a limitação desses direitos do empregador pode limitar a própria liberdade de empresa. Nesse sentido, procedeu-se à análise de todo o processo histórico dos direitos fundamentais e a sua inserção na esfera trabalhista, avaliando a necessidade de se equilibrar os conflitos entre os direitos da personalidade de um e de outro por meio do uso do bom senso, atrelado aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, buscando, desta forma, a aplicação efetiva da justiça e da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Direitos da Personalidade. Direito do Trabalho. Poder diretivo do empregador.

¹ Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2011/2013), com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Positivo (2009). Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola da Magistratura do Trabalho do Paraná (2010/11). Graduada em Direito e Administração de Empresas com Habilitação em Comércio Exterior pelo Centro Universitário Eurípides de Marília/SP (2007). Professora na FANEESP – Araucária/PR. Advogada.

² Pós-Doutorando em Direito pela *Università degli Studi di Roma II – Tor Vergata*. Doutor em *Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale* pela *Università degli Studi di Roma I, La Sapienza* (1998/2001), revalidado pela UFSC e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1994/1998). Professor do Mestrado e do Doutorado em Direito da PUCPR.

THE APPLICATION OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF PERSONALITY IN THE WORKPLACE: THE NEED FOR MUTUAL RESPECT IN SUPPORT OF MAXIMUM OF JUSTICE AND HUMAN DIGNITY IN THE RELATIONSHIP OF EMPLOYMENT

ABSTRACT

The twentieth century marked by two world wars and several innovations of human life, such as technological developments, increased competition, the impact on the environment, and various economic crises in society awakened a new sense of fundamental rights of man: the notion of law and protection of human dignity. After a disastrous war, marked by acts of torture and cruelty have never been experienced in history, from the darkness emerges the desire to protect others, to protect and preserve human life. This idea has not been enrolled only in relation to armed conflict, but reflected in everyday society, family relations, and especially in the employment relationship. The employer, owner of the means of production and possession of power steering, has under its management the figure of workers, owners of their labor power and submitted to the employer to control the tempo of economic activity. Either one or the other, the employee and employer are human beings with rights of personality aimed at comprehensive protection of their dignity. However, studies show that in some instances, these fundamental rights are in conflict. However, because they function as limiting the power of the employer's direction, preventing the abuse of power manage situations of bullying, for example. But because the limitation of these rights may limit the employer's own freedom of the employer company. Accordingly, we proceeded to the analysis of the entire historical process of fundamental rights and their integration in labor, assessing the need to balance the conflicts between the rights of the personality of one and another through the use of common sense, coupled the principles of proportionality and reasonableness, seeking in this way, the enforcement of justice and human dignity.

Keywords: Personality Rights. Labor Law. Directive power of the employer.

1 INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais são uma das maiores evoluções da história da humanidade no que diz respeito a sua necessidade de conviver em sociedade, afinal, é através deles que o homem tem a sua liberdade mitigada em prol da liberdade de seu semelhante, proporcionando, a convivência harmoniosa.

A evolução dos direitos fundamentais é contínua e sempre será, vez que os direitos fundamentais acompanham a história do homem; desenvolvem-se à medida que o homem se desenvolve. Nesta esfera, diversas gerações de direitos fundamentais vêm ao longo dos séculos sendo delineadas pela humanidade, e, dentre elas, verifica-se o reconhecimento dos

direitos da personalidade como direitos fundamentais a todo homem, a todo cidadão, direitos estes que ultrapassaram a barreira das relações civis e adentraram com força nas relações trabalhistas, a fim de proporcionar mais proteção da dignidade da pessoa do trabalhador contra os abusos do poder de direção do empregador.

Os direitos da personalidade, aplicados dentro da relação de emprego, podem servir como limites ao poder diretivo do empregador e mitigar a sua liberdade de empresa. Entretanto, verifica-se que, para existir um equilíbrio adequado dentro dessa relação empregatícia, a fim de mitigar o direito de um em prol do direito de outrem, há a necessidade do uso do bom senso por meio da aplicação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, vez que na ausência destes, os empregados podem utilizar-se desses direitos a fim de conseguirem benefícios que ultrapassem a sua real necessidade de aplicação, podendo prejudicar o bom funcionamento empresarial.

Para a melhor compreensão do tema, o presente artigo iniciar-se-á delineando alguns aspectos históricos importantes no desenvolvimento dos direitos fundamentais, abordando a inserção dos direitos da personalidade na esfera trabalhista. Em seguida, discorrer-se-á brevemente sobre o poder diretivo do empregador e sua atuação limitada pelos direitos fundamentais para, por fim, trazer as considerações finais acerca dessa temática.

Esta investigação dar-se-á por meio de uma pesquisa bibliográfica, valendo-se do levantamento de fontes teóricas como livros, doutrinas, teses, artigos e legislações. Após a colheita desses dados, realizar-se-á uma análise comparativa dos diferentes posicionamentos dos autores e das legislações brasileiras e internacionais, identificando como está a aplicação dos direitos fundamentais dentro do Direito do Trabalho.

2 HISTÓRICO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Muitas são as denominações utilizadas para atribuir um mesmo significado aos direitos humanos, ou seja, tudo aquilo que se refere aos direitos atribuídos às pessoas recebem diversificadas denominações: direitos humanos, direitos morais, direitos naturais, liberdade públicas, direitos das pessoas, direitos subjetivos públicos, entre outras diversas expressões utilizadas para nominar o conjunto dos direitos fundamentais, conjunto este que protege o núcleo precioso relacionado à vida, à propriedade e à segurança. Portanto, qualquer uma dessas denominações é atribuída em virtude deste eixo em comum de proteção à vida humana.

Cabe destacar que a denominação direitos humanos é a expressão mais utilizada pelo Direito Internacional e pela Filosofia do Direito, ao passo que a denominação direitos

fundamentais está atrelada ao Direito Constitucional e será a expressão empregada ao longo deste trabalho, por entendermos que os direitos fundamentais correspondem aos direitos humanos pela ótica da Constituição, são os direitos humanos fundamentais.

Também muito se utiliza da denominação de direitos da personalidade como sinônimos de direitos fundamentais ou mesmo de direitos humanos, quando, na realidade, os direitos da personalidade manifestam-se numa dimensão mais privatista, em que também se apresentam os direitos fundamentais, mas de uma forma indireta. Significa dizer que o indivíduo, a pessoa, é titular, além do seu patrimônio, de outros direitos que integram a sua personalidade³.

Os direitos da personalidade, portanto, surgem como proteção à dignidade humana dentro do direito privado. Com o passar do tempo e a evolução da sociedade, a pessoa humana deixou de ser apenas um dado ontológico, como observa Eroulths Cortiano Junior:

“(…) mas passou a possuir em si uma série de valores que lhe são imanentes. A dignidade da pessoa humana é o centro de sua personalidade, e, portanto merece a maior proteção possível. Aliás, a conjugação personalidade-dignidade é tão forte que boa parte dos autores que tratam do tema referem-se diretamente à proteção da dignidade do homem. Essa ligação é, assim, indissolúvel”⁴.

Infelizmente, para se alcançar esta noção de dever e de direito de proteção à dignidade da pessoa humana, foram necessárias duas grandes guerras que dizimaram grande parte da população mundial, sendo a Segunda Guerra Mundial conhecida como o divisor de águas da evolução dos direitos humanos, porque até 1945 o conceito de soberania estatal era considerado quase como absoluto. O Estado deveria preservar seus cidadãos, porém a preservação do território imperava muito mais diante das suas decisões. Assim, até a Segunda Grande Guerra o ser humano era descartável, não havia qualquer organismo internacional capaz de promover a proteção da vida humana.

“A transformação do Estado Liberal em Estado Social resultou em uma maior e mais profunda ruptura com o sistema concebido pelos pensadores dos séculos XVIII e XIX. O fim das ditaduras totalitaristas, que dominaram a primeira metade do século XX, e o surgimento de uma nova ordem econômico social resultaram no fato de que o sistema jurídico desenvolvido pelo direito civil da época não mais respondia aos anseios sociais, nem às necessidades do homem⁵”.

³ GUNTHER, Luiz Eduardo. *Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial*. Curitiba: Juruá, 2009, p. 152.

⁴ FACHIN, Luiz Edson. *Repensando fundamentos do direito civil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998. p. 42.

⁵ SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de Personalidade e sua tutela*. 2 ed.rev., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005, p. 55.

Como bem observa Elimar Szaniawski, “esse fenômeno excluiu o direito civil da tradicional posição de ponto nuclear da ordem jurídica dos povos, vindo ocupar seu lugar a Constituição, que passou a ditar princípios e regras que constituem e regulam as relações sociais⁶”.

As atrocidades cometidas durante a guerra e a implantação desse caos no pós-guerra despertaram em quase que toda a população mundial a necessidade de criação de mecanismos internacionais de proteção aos seres humanos e ao meio ambiente.

As consciências dos governantes e da sociedade em geral abriram-se, então, para a necessidade de haver a exigência de uma colaboração de todos os povos na reorganização das relações internacionais como forma de sobrevivência da humanidade, baseando-se no respeito incondicional à dignidade da pessoa humana⁷. Foram necessários anos de combate, mutilações, torturas e mortes em massa para que a sociedade enxergasse a necessidade da cooperação internacional em prol do respeito à vida humana. Surge, dessa forma, a proteção aos direitos humanos no campo internacional, por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948.

Para Flávia Piovesan,

“essa concepção é fruto do movimento de internacionalização dos direitos humanos, que surge, no pós-guerra, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo. É nesse cenário que se vislumbra o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional. A barbárie do totalitarismo significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos, por meio da negação do valor da pessoa humana como valor fonte do Direito. Se a Segunda Guerra significou a ruptura com os direitos humanos, o Pós-Guerra deveria significar a sua reconstrução⁸”.

O final da Segunda Grande Guerra Mundial consolidou um novo momento na história da humanidade – a assinatura da Declaração Universal dos Direitos do Homem – que passou a ser o fundamento de todo o ordenamento jurídico internacional e interno. Surge a necessária releitura do conceito clássico de soberania estatal em nome da soberania do indivíduo, que passa a ser o grande epicentro das preocupações estatais.

A devastadora imagem deixada pela guerra despertou os povos para uma nova realidade:

“a de proteger, sob todos os aspectos, os valores da personalidade e a importância do indivíduo como ser humano. Em virtude desse fato terrível, os constituintes deram prevalência nas Constituições promulgadas a partir do

⁶ *Ibidem*, p. 56.

⁷ COMPARATO, Fábio Konder. *Afirmção Histórica dos Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 215

⁸ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010, p. 5.

pós-guerra, à tutela especial do indivíduo como pessoa, à proteção de sua personalidade e à garantia da salvaguarda da dignidade do ser humano⁹”.

Assim, conforme observa Luiz Eduardo Gunther,

“inicialmente, o Direito Civil não mencionava os direitos do cidadão, restritos, assim, à esfera pública, de proteção contra o Estado. Evoluindo o capitalismo, todavia, a massificação, desenvolvendo-se a tecnologia e ocorrendo as duas guerras mundiais, o paradigma do Estado Liberal é substituído pelo Estado Social intervencionista, protetor do mais fraco”¹⁰.

Segundo César Fiúza, citado por Luiz Eduardo Gunther, “os direitos da personalidade passam a integrar a esfera privada, protegendo o indivíduo, sua dignidade, contra a ganância e o poderio dos mais fortes. Ao lado desse prisma, privatístico, continua a subsistir o público em socorro do indivíduo contra o Estado”¹¹.

“A valorização da pessoa humana como ser humano e a salvaguarda de sua dignidade recoloca o indivíduo como ponto nuclear, como primeiro e principal destinatário da ordem jurídica”¹². A partir daí, tem-se a ideia de que todo direito, não importando em qual categoria jurídica ele se enquadra, está intrinsecamente ligado à pessoa humana, à sua dignidade e seus valores.

Por ter a ordem jurídica como principal objetivo a proteção da pessoa humana, protege-se os direitos de sua personalidade, que nada mais são do que direitos específicos ligados aos próprios direitos humanos fundamentais. Baseando-se em Eroulths Cortiano Junior, “o próprio direito encontra sua razão de existir na noção de pessoa humana, que é anterior à ordem jurídica. Esta, construindo a noção de personalidade, o faz com base num dado pré-normativo, que é, ao mesmo tempo ontológico (a pessoa é) e axiológico (a pessoa vale)”¹³.

Como bem afirma Rúbia Zanotelli de Alvarenga,

“os direitos de personalidade são direitos inatos e inerentes à pessoa humana, a ela ligados de maneira perpétua e permanente. Sendo assim, são direitos que nascem com a pessoa humana e a acompanham durante toda a sua existência, tendo, como bem maior a ser tutelado pelo Direito, a dignidade da pessoa humana – em todos os aspectos (físico, moral e intelectual)”¹⁴”.

Conclui-se que não se pode confundir a ideia de sujeito de direito com a de personalidade, que partem de premissas distintas e têm funções distintas. Como o ponto de

⁹ *Ibidem*, p. 57.

¹⁰ GUNTHER, Luiz Eduardo. *Op. cit.*, p. 153.

¹¹ *Idem*.

¹² Szaniawski, Elimar. *Op. cit.*, p.57.

¹³ FACHIN, Luiz Edson. *Op. cit.*, p. 41.

¹⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho*. Revista Síntese Trabalhista. n. 230.ago/2008. p. 86.

partida do direito é a noção de personalidade, pode-se afirmar que todo o direito funciona em razão da pessoa humana. Neste sentido, nada mais correto do que a afirmação de que, na atualidade, mais importa o ser, e menos importa o ter.¹⁵

3 A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A aplicação dos direitos fundamentais é dividida pela doutrina clássica em duas diferentes teorias: a eficácia vertical e a eficácia horizontal. A primeira afirma que o Estado, tendo por base o princípio da supremacia do interesse público, estaria no ponto mais alto do vértice da hierarquia da sociedade, sendo que o indivíduo, estando no nível abaixo, teria sua autonomia da vontade suprimida em prol da coletividade. Assim, o direito fundamental nasce como limite do poder estatal.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite,

“entende-se por eficácia vertical dos direitos fundamentais a limitação imposta pelo ordenamento jurídico à atuação dos governantes em relação aos governados, na medida em que se reconhece que entre eles há uma relação vertical de poder, ou seja, de um lado o Estado (mais forte) e de outro lado o indivíduo (mais fraco)”¹⁶.

Significa afirmar que a eficácia vertical ocorre quando os direitos fundamentais incidem nas relações do cidadão com o Poder Público, preservando-se a liberdade individual. Assim, apresentam-se os direitos fundamentais como direitos de defesa do indivíduo frente ao Estado¹⁷.

A eficácia horizontal, por sua vez, teria surgido no pós Primeira Guerra Mundial, na Alemanha, após diversos conflitos entre trabalhadores e empregadores em virtude da disparidade de tratamento que havia entre eles e as condições desumanas a que estavam submetidos os trabalhadores.

Desta forma, houve a necessidade de estabelecer proteção estatal àqueles que eram a parte mais fraca da relação - o empregado. Surge a noção, portanto, da eficácia horizontal, onde se tem, de um lado, um indivíduo e, do na outra parte, outro indivíduo, isto é, há autonomia da vontade em ambos os lados. O que significa dizer também que não há uma

¹⁵ FACHIN, Luiz Edson. *Op. cit.*, p. 41-42.

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais na relação de emprego*. Revista Brasileira de Direito Constitucional. n. 17, jan/jun. 2011. p. 34.

¹⁷ SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. *Os direitos fundamentais nas relações de trabalho*. In: Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010. p. 65.

autonomia da vontade absoluta, devendo o direito fundamental surgir como meio de estabelecer um equilíbrio entre as relações privadas. Quanto maior for a desigualdade apresentada nestes casos, maior será a interferência constitucional a fim de proteger os direitos fundamentais de ambas as partes do litígio.

Carlos Henrique Bezerra Leite nos relata que

“a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da ciência jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares”¹⁸.

O estudo da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, principalmente nas relações de emprego, é fundamental justamente pela necessidade de limitar o poder diretivo do empregador e estabelecer o equilíbrio da relação econômica que é originada pelo contrato de trabalho, porquanto o empregado é a parte enfraquecida desta relação.

Essa inserção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, ou ainda, a inserção do direito do trabalho dentro do direito constitucional, é fruto de um movimento lento e marcado por diversas lutas dos trabalhadores na busca de melhores condições de trabalho, objetivando dar um basta na exploração degradante que sofreram por séculos. O sucesso das conquistas atuais, sejam com relação aos direitos fundamentais ou mesmo com os direitos trabalhistas em si, tais como FGTS, décimo terceiro salário e férias, são, segundo Christian Melis Valencia, decorrentes de fatores explicativos e moderadores que, de alguma forma, relacionam-se entre si: o fenômeno da constitucionalização do direito do trabalho; o reconhecimento da empresa como paradigma do poder privado e a individualização das relações trabalhistas.¹⁹

O movimento da constitucionalização do direito do trabalho se deu em meados do século XX com a Constituição Mexicana de 1917 e com a Constituição de Weimar de 1919 – esta última marca a transformação do Estado Liberal para o Estado Social de Direito e serviu de inspiração para o constitucionalismo do pós Segunda Guerra Mundial. Assim, esse fenômeno pode ser entendido “como o redimensionamento geral e particular desta disciplina para situá-la num plano harmônico com a Constituição; os princípios e direitos trabalhistas

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, p. 36.

¹⁹ VALENCIA, Christian Melis. *Los derechos fundamentales dos trabajadores como límites a los poderes empresariales*. Chile: Legal Publishing, 2009, p. 50.

vão adquirindo crescente caráter constitucional, sendo incluso de maneira privilegiada sem ser comparado ao resto do ordenamento jurídico privado”.²⁰

Esse processo de constitucionalização e de harmonização da Constituição com o direito do trabalho é um processo que se desenrolou em fases distintas. Inicialmente, com os direitos trabalhistas de caráter coletivo, até a etapa atual, caracterizada pelo reconhecimento da vigência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Christina Melis Valencia informa que,

“com efeito, o fenômeno da constitucionalização do direito do trabalho se verifica hoje em dia de forma indireta, mediante a aplicação dos direitos da personalidade ao contrato de trabalho, produzindo-se, assim, a ideia de cidadão trabalhador que exercita seus direitos como trabalhador cidadão”.²¹

Outro ponto que o autor chileno destaca é com relação à constituição da empresa como um paradigma do poder privado. Significa dizer que a empresa, como toda organização hierarquizada, gera uma situação bipolar em constante tensão: de um lado, existe um poder que organiza e dirige os processos produtivos internos e, por outro lado, há uma posição de subordinação jurídica entre trabalhador e empregador.²²

Neste tocante, interessa notar que o trabalho trouxe o desaparecimento da escravidão e da servidão, mas, também, tornou-se o ponto de encontro, o limite mínimo, entre a servidão e a liberdade, porque está inserido entre homens livres e iguais, mais implica a organização de uma hierarquia onde uns são submetidos ao poder de outros. Portanto, o direito do trabalho é uma técnica orientada a regular e delimitar o exercício desse poder, quando se trata de poderes privados.

No explicar de Aldacy Rachid Coutinho,

“a empresa desponta, por excelência, como centro de emanção de poder, exteriorizando a tendência de fragmentação, reificação e pureza. (...) O poder de empresa é revelado, juridicamente, por um poder de organização, passando pela direção ou comando, regulamentação, fiscalização e, enfim, por um poder sancionador ou punitivo”.²³

Neste contexto, a empresa – como expressão de poder privado – constitui-se um cenário pouco amistoso para o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador e, segundo Christina Melis Valencia

“os novos processos de inovações tecnológicas e os modernos esquemas de gestão empresarial apontam a necessidade de maior implicação e adesão do trabalhador aos objetivos da empresa, aumentando consideravelmente a

²⁰ *Idem.*

²¹ *Idem.*

²² VALENCIA, Christina Melis. *Op.cit.*, p.52.

²³ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999, p. 09.

autoridade diretiva como o centro das relações de trabalho. A lógica empresarial, determinada substancialmente pela busca da eficiência e da maximização dos benefícios, pode converter-se num sério e poderoso obstáculo, em uma ameaça, muitas vezes, irrecuperável ao exercício desses direitos”.²⁴

A ameaça potencial dos poderes diretivos do empregador aos direitos fundamentais, no interior da empresa, encontra sua justificativa nesse próprio dinamismo da iniciativa empresarial que atribui à empresa uma gama enorme de situações que, em virtude de sua extensão e conteúdo, inevitavelmente, vão se chocar e confrontar com os direitos de personalidade do trabalhador.

Por fim, o último fator que contribui para o processo de inserção dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho, segundo Christian Melis Valencia²⁵, é a própria individualização das relações de trabalho, isto é, trata-se do processo que revaloriza o individual e a autonomia da vontade como a fonte reguladora do contrato de trabalho. É a ideia de que o trabalhador não é visto apenas como produtor ou prestador de serviço, mas como um cidadão que trabalha.

Dentro deste atual processo de inserção dos direitos fundamentais na área trabalhista, cumpre destacar ainda que, segundo Christina Melis Valencia,

“(…) poderá o magistrado deparar-se com inevitável colisão de direitos fundamentais, quais sejam, o princípio da autonomia da vontade privada e da livre iniciativa de um lado (CF, arts. 1º, IV, e 170, *caput*) e o da dignidade da pessoa humana e da máxima efetividade dos direitos fundamentais (art. 1º, III) de outro. Diante dessa ‘colisão’, indispensável será a ‘ponderação de interesses’ à luz da razoabilidade e da concordância prática ou harmonização. Não sendo possível a harmonização, o Judiciário terá que avaliar qual dos interesses deverá prevalecer”.²⁶

4 O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Poder significa mando, autoridade; força ou influência; posse, jurisdição, domínio, faculdade ou atribuição; capacidade de fazer alguma coisa; mandato, procuração. Para Max Weber, “poder” é “a oportunidade existente dentro de uma relação social que permite a alguém impor a sua própria vontade mesmo contra a resistência e independentemente da base na qual essa oportunidade se fundamenta”²⁷.

²⁴ VALENCIA, Christina Melis. *Op. cit.*, p.52.

²⁵ *Idem.*

²⁶ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 677.

²⁷ WEBER, Max *apud* COUTINHO, A.R. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999, p.12.

Na relação entre empregado e empregador, o poder emana do próprio contrato de trabalho onde existe, de um lado, o empregador, como titular da organização empresarial, da liberdade de empresa e, também, do direito de propriedade dos meios de produção e, do outro lado, o empregado, o detentor do dever de obediência que se encontra no núcleo central da subordinação.

Há dois polos na relação que encerra o poder: “o de quem exerce o poder e o de quem a ele se sujeita. Em outras palavras, poder é relacional (exercido por alguém em relação a outra pessoa), pressupõe alteridade e é inerente a qualquer relação jurídica”²⁸, sobretudo nas relação de emprego.

Doutrinariamente, é praticamente unânime que o poder presente nas relações de emprego decorre do próprio contrato de trabalho, ou, ainda, da obrigação do trabalhador de submeter-se a ele, ainda quando na configuração do mesmo deva-se considerar também a posição que o empregador ostenta dentro da organização, isto é, a própria titularidade da empresa.

Pode-se afirmar, portanto, que o poder de organização da empresa antecede o contrato de trabalho, porém, o poder de dirigir a prestação de serviços conferidos ao trabalhador somente se dá com a celebração do contrato de trabalho²⁹.

A regulamentação do poder de direção do empregador no ordenamento jurídico nacional se dá pela própria Constituição ao adotar o sistema econômico da produção capitalista, através do princípio da liberdade de iniciativa e de empresa, bem como em função do direito de propriedade e, também, na Consolidação das Leis do Trabalho que, em seu artigo 2º., garante ao empregador “o poder de, assumindo os riscos da atividade econômica, admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviços³⁰” incorporando, assim, e de forma expressa, o poder de direção do empregador como um dos elementos configuradores da figura do empregador, inclusive, autorizando a despedida do trabalhador por justa causa quando deixar de obedecer às ordens ou tiver comportamento inadequado.

Assim, segundo Marco Antônio César Villatore e Alexandre Euclides Rocha, o poder de direção do empregador pode se dividir em:

“a) Organização: o empregador tem o poder de se organizar e determinar o que será realizado na empresa, sob seu exclusivo risco;

²⁸ PAVELSKI, Ana Paula. *Relação de emprego e direitos da personalidade: por um emprego digno*. In: Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial. Coord. Luiz Eduardo Gunther. Curitiba: Juruá, 2009. p. 10.

²⁹ PAVELSKI, Ana Paula. *Op. cit.*, p. 12.

³⁰ BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. Saraiva, 2012.

- b) Controle: é o poder de fiscalização do empregador que permite a revista nos empregados, desde que não vexatória, ou seja, sem a necessidade de despi-los ou de contato corporal com os mesmos;
- c) Disciplina: é a possibilidade de aplicação de punições aos empregados, tais como advertência, suspensão e dispensa por justa causa. Multa pecuniária somente é possível para atleta profissional. O art. 482 da CLT nos traz os casos de justa causa, em suas alíneas, dependendo da gravidade do ato, reiteração, no caso de falta leve, mas também em relação à imediatidade e à causalidade. Importante lembrar que a suspensão disciplinar do empregado não poderá ser superior a 30 dias, conforme art. 474 da CLT”.³¹

Para Ana Paula Pavelski, o poder de direção,

“(...) ocorrerá quando o empregador ditar as ordens ao empregado, em relação a quando e como realizar suas atividades, o local em que elas serão realizadas. É por esse poder que o empregador organiza a atividade do empregado, da forma que melhor corresponda à realização dos fins que a empresa se destina”.³²

O poder de direção do empregador torna-se chave principal para o bom funcionamento da empresa, constituindo-se também elemento fundamental para o exercício da liberdade de empresa, bem como para a melhor manutenção do sistema capitalista. Afinal, sem a permissão de existência desse poder, que dá certa autonomia ao empregador na direção de seu negócio, as empresas estariam às margens das vontades e interesses de seus trabalhadores.

Há a necessidade da existência de hierarquia e de liderança, na direção de uma atividade econômica, sobretudo como função precípua de manter a saúde financeira do negócio e o ganho de lucratividade. Portanto, o poder de direção do empregador é um poder que pode ser considerado justo e extremamente necessário, principalmente na atual fase de crise mundial.

Conforme muito já foi verificado no decorrer da história da humanidade, o poder traz consigo consequências que, muitas vezes, extrapolam os objetivos e as necessidades que por ele deveriam ser atingidas, prejudicando aqueles que lhe estão submetidos. Assim, o que serviria como chave fundamental no bom andamento de um negócio, acaba por causar danos irreparáveis na vida íntima e psicológica das pessoas, como ocorre, por exemplo, dentro das relações de trabalho em casos de assédio moral e sexual.

É neste aspecto que surge o direito fundamental dentro das relações de trabalho, como outro elemento chave que contribui para a existência do enlace perfeito entre o poder e

³¹ VILLATORE, Marco Antônio; ROCHA, Alexandre Euclides. *A atividade econômica do empregador em consonância com os direitos fundamentais dos empregados*. In: Estado & Atividade Econômica – O direito laboral em perspectiva. Curitiba: Juruá, 2007, p. 163.

³² PAVELSKI, Ana Paula. *Op. cit.*, p. 14-15.

a subordinação. Permite-se o poder de direção pelo empregador, visando ao sucesso da atividade desenvolvida, mas também se deve evitar o abuso de poder, a extrapolação da subordinação em virtude da posição menos favorável economicamente ocupada pelo empregado, de tal forma que invada a sua intimidade, a sua dignidade como pessoa humana. É essa função limitadora dos direitos fundamentais à atividade diretiva do empregador que será analisada adiante.

5 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS COMO LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Júlio Ricardo de Paula Amaral afirma que “a eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas é direta pela desigualdade entre os sujeitos da relação e pela proteção da liberdade e da dignidade do trabalhador. A relação de dependência entre os sujeitos dessa relação impõe a atuação dos direitos fundamentais”.³³

Ainda, como bem aduz Pérez Botija,

“a relação de trabalho não é um negócio circunstancial, nem uma fugaz transação mercantil, mas contém vínculos psicológicos pessoais e permanentes. Ainda que originada de um fato econômico, não pode resumir-se exclusivamente em direitos e deveres patrimoniais; coexistem vínculos de ordem moral e espiritual que, em uma moderna concepção de trabalho, não devemos conhecer”.³⁴

A relação de trabalho exige a aplicabilidade dos direitos fundamentais como máxima de proteção e equilíbrio entre as partes contratantes, seja por tratar-se de uma relação direta de desigualdade, seja também por não tratar-se apenas de um fato econômico, mas por circunstâncias que lidam com pessoas, seres humanos dotados de sentimentos, autoestima e dignidade.

Verifica-se que o direito revolta-se contra as concepções que o colocavam como mero protetor de interesses patrimoniais, para colocar-se agora diante de um posicionamento onde impera a proteção da pessoa humana. Ao proteger ou regular o patrimônio, se deve fazê-lo apenas e de acordo com o que ele significa: suporte ao livre desenvolvimento da pessoa³⁵. Ao exercer o poder de direção, o empregador está limitado pela proteção da dignidade de seu empregado.

³³ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007, p. 81.

³⁴ BOTIJA, Perez *apud* PLÁ RODRIGUEZ, Americo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner Gilgio. São Paulo: LTr, 1993, p. 272.

³⁵ JUNIOR, Eroulths Cortiano. *Op. cit.*, p. 33.

Em outras palavras, o limite do poder de direção do empregador é o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, isto é, os direitos fundamentais do trabalhador. São direitos que dizem respeito à vida privada, à honra, à imagem, à vida pessoal, à não discriminação, dentre outros, que visam a protegê-lo na sua privacidade dentro do local de trabalho.

Explica-nos Christian Melis Valencia que

“a aplicação dos direitos fundamentais do trabalhador não deve ser apenas como fruto da relação de emprego/trabalho, ou seja, não em função da pessoa do trabalhador, mas sim pura e simplesmente em função da pessoa humana que trabalha, atribuindo a noção de cidadão trabalhador que exercita seus direitos como trabalhador cidadão”.³⁶

Doutrinariamente entende-se que há uma necessidade de tutela da pessoa e da personalidade do trabalhador que abranja a sua integridade física, a sua personalidade moral, a determinação de liberdades, os interesses sindicais e as responsabilidades dadas aos empregadores. Portanto, para a aplicação efetiva dessa tutela, cumpre ao empregador fornecer um ambiente de trabalho que garanta ao máximo a integridade física e moral dos trabalhadores, através do fornecimento de locais e instrumentos de trabalho adequados à sua segurança.

Assim, com relação à integridade física e psíquica do trabalhador, duas situações genéricas podem ser lembradas: o acidente de trabalho ou doença profissional e a determinação, ou permissão, para que o empregado transporte valores sem a proteção adequada, ou o transporte em veículo desprovido de segurança, pondo em risco a integridade física e a vida do trabalhador³⁷.

Observa-se, nestas duas situações, a presença do direito fundamental do trabalhador como limite ao poder diretivo do empregador. Em que pese o dever de obediência ao empregador, o empregado não deve ser submetido a situações que coloquem em risco a sua integridade física, moral ou mesmo a sua vida. Portanto, mesmo em situações de transporte de valores, o empregador é obrigado a arcar com os custos inerentes à proteção desse empregado. O mesmo deve ocorrer com relação aos equipamentos de segurança a fim de evitar um acidente de trabalho que pode incapacitar total ou parcialmente os exercícios das atividades profissionais do empregado.

A proteção dos direitos da personalidade do trabalho é a base fundamental para o melhor exercício da atividade econômica empresarial mesmo que, para isso, o empregador

³⁶ VALENCIA, Christian Melis. *Op. cit.*, p. 58

³⁷ GUNTHER, Luiz Eduardo. *Op. cit.*, p. 165.

tenha que arcar com custos demasiados para fornecer todos os subsídios necessários para a real e efetiva proteção do trabalhador em todos os ramos da sua vida privada, que esteja entrelaçada à sua posição profissional: seus aspectos físicos, morais e, inclusive, intelectuais.

Alice Monteiro de Barros entende que a existência da relação de emprego entre o autor empregado e o empregador não afeta, em princípio, a natureza da criação intelectual, “uma vez que os direitos autorais e conexos compõem os chamados direitos de personalidade, oponíveis também contra o empregador, ainda que o trabalhador execute suas atividades sob o comando empresarial³⁸”.

Com relação à integridade moral do empregado, esta também está protegida pelo direito da personalidade, sendo violada quando o empregador atribuir acusações infundadas de ato de improbidade lesiva ao seu bom nome; concede informações desabonatórias e inverídicas a alguém que pretende contratá-lo; insere seu nome em “lista negra” para efeito de restrições de crédito e outras operações com o intuito de discriminá-lo em futuros empregos, pelo fato de o trabalhador tê-lo acionado em juízo, fornecendo tais informações às prestadoras de serviço e exigindo que elas não contratam esse empregado; quando lança na CTPS anotações desabonadoras à sua conduta; quando atribui aos seus empregados apelidos como “loira burra” ou “empregado tartaruga”; quando o deixa na ociosidade, descumprindo a principal obrigação do contrato, que é proporcionar o trabalho; quando exige do trabalhador, caso não atendidas as metas de venda, participar de desfile com vestimenta feminina e uso de batom, expondo-o ao ridículo e ofendendo-lhe a dignidade pessoal.³⁹

Todas as situações acima caracterizam prejuízos à integridade moral do empregado, culminando no que se denomina assédio moral organizacional. Significa dizer que todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima, é caracterizado como assédio moral.⁴⁰

Além de todas essas atitudes, podem-se citar outras práticas violadoras de direitos da personalidade por parte do empregador, quais sejam: as entrevistas vexatórias para admissão ao emprego; pesquisa de antecedentes bancários; exigência de exames grafotécnicos ou grafológicos; discriminação da religião, do sexo, do peso corporal, da opção sexual, e por

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 596.

³⁹ *Ibidem.*, p. 609-610.

⁴⁰ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 38.

utilização de tatuagens; exigência de exames toxicológicos, dentre tantos outros casos que aparecem na mídia e nos Tribunais Regionais do Trabalho em todo o país.⁴¹

Poder-se-ia afirmar as garantias constitucionais dos direitos dos empregados no que diz respeito ao pagamento da contraprestação pelo serviço prestado, qual seja, o salário e as demais verbas incidentes não bastam por si só como tutela dos direitos trabalhistas, havendo, a partir do final do século XX, a real necessidade de se proteger todos os aspectos relacionados aos seus direitos de personalidade dentro do local do emprego.

Uma nova revolução do movimento dos trabalhadores e empregados surge dentro da história do Direito do Trabalho, marcando uma nova necessidade de mudanças de paradigmas no relacionamento empregador x empregado. Mudança voltada não mais única e exclusivamente aos aspectos econômicos e financeiros, mas voltados ao ser humano, ao empregado como um cidadão; um cidadão que trabalha, que pensa, sente e vive.

Em que pese essa evolução no tratamento dado a pessoa do empregado, não se pode olvidar que o empregador também é uma pessoa humana e, portanto, possui também direitos da personalidade que devem ser tutelados. Nesse sentido, podemos dizer que há também uma limitação à própria aplicação dos direitos fundamentais como limites aos poderes empresariais.

Para Christian Melis Valencia, a limitação dos direitos fundamentais trata-se de ideia de que

“os direitos fundamentais não são absolutos e estão, eventualmente, limitados pelo exercício de outros direitos fundamentais, tal como ocorre nas relações de trabalho onde os direitos fundamentais do trabalhador, tais como direito a intimidade, liberdade de expressão, não discriminação, etc., estará em conflito com o direito fundamental do empregador, qual seja, a liberdade de empresa.”⁴²

Ora, o empregador tem como direito a liberdade de empresa intrinsecamente ligada ao seu poder de direção. Mencionamos, inclusive, que o poder de direção do empregador é peça chave na boa administração do seu negócio, como requisito para o melhor direcionamento das atividades econômicas, a fim de propiciar a maior lucratividade da empresa e sua manutenção saudável no mercado.

Se não houvesse a liberdade de empresa ou mesmo o poder de direção do empregador, as atividades empresariais estariam à mercê de vontades diversas dos mais variados empregados, onde muitos deles, inclusive, não saberiam gerir corretamente

⁴¹ GUNTHER, Luiz Eduardo. *Op. cit.*, p. 168.

⁴² VALENCIA, Christian Melis. *Op. cit.*, p. 38.

determinada atividade econômica. Sabe-se, ainda, que é da natureza humana a necessidade de organizar-se em sociedade, da necessidade de possuir um superior hierárquico para mostrar-lhe o melhor caminho a ser seguido. Alguns homens nasceram com a liderança como valor natural dentro de si, outros nasceram com a necessidade de submeter-se ao poder de outros. Portanto, o poder de direção do empregador nasce como necessidade fundamental para a manutenção da empresa, do estabelecimento comercial e, conseqüentemente, do mercado, da economia global e de a situação financeira da sociedade pelo qual ele está inserido.

A proteção dos direitos fundamentais da personalidade, tanto voltada para os empregados, quanto também aos empregadores, é o caminho mais coerente e justo a ser determinado pelo Direito Constitucional do Trabalho. Entretanto, a delimitação desta linha tênue entre o embate do direito fundamental de um ao encontro do direito fundamental de outro é tarefa árdua dos magistrados.

Há a necessidade de se verificar, dentro de cada caso concreto, a própria delimitação do direito fundamental, que está “determinada pelo conjunto de atribuições com as quais a norma constitucional configura o direito. É estabelecer quais são as manifestações do direito que são protegidas pelo manto constitucional e quais não o são”⁴³.

Significa dizer que a delimitação do direito fundamental é a ação inicial que o intérprete deve empreender na hora de esclarecer um conflito de relevância constitucional. A delimitação permitirá configurar o que é e o que não é direito fundamental. Permitirá também resolver se uma determinada conduta de uma empresa privada entra ou não em colisão com um direito fundamental ao excluir da esfera de proteção do direito fundamental determinados comportamentos ou suposições que não fazem parte do mesmo.

Na operação de delimitação do direito fundamental, deverá identificar na própria norma constitucional, os componentes subjetivos, objetivos e formais do direito fundamental. No subjetivo, devemos determinar os sujeitos ativos e passivos do direito fundamental, isto é, quem são os titulares e os que devem suportar o exercício do direito para o outro. Já no elemento objetivo, a atenção do interprete há de se dirigir ao conteúdo do direito – seu objeto – determinando o conjunto de atribuições que de são de seu titular. Por último, o elemento formal, ou seja, tem de ser claro sobre as garantias específicas que desfruta o direito, fundamentalmente os de natureza processuais.⁴⁴

Nesse sentido, quando ocorrer determinado caso onde há o conflito entre direitos de relevância constitucional, qual seja, conflito existente entre o direito fundamental do

⁴³ VALENCIA, Christian Melis. *Op. cit.*, p. 90.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 91.

trabalhador com o do empregador, a necessidade de impor limites a um ou outro direito fundamental terá relação direta com a justificativa deste direito e com o princípio da proporcionalidade.

O magistrado deverá julgar o caso concreto com equidade e bom senso. Deverá fazer o seu juízo com base na proporcionalidade e na razoabilidade porque somente assim “a restrição de um direito fundamental não perde sua validade, apenas cede parte de seu âmbito de aplicação a favor do exercício do ambiente de extensão máxima de outro direito fundamental”⁴⁵.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos fundamentais ganharam repercussão maior com o final da Segunda Guerra Mundial em virtude das atrocidades cometidas com grande parte da população europeia. A morte de milhões de pessoas foi necessária para despertar em todo o planeta a necessidade de proteção da dignidade da pessoa humana como valor maior da história, como garantia de sobrevivência de toda a humanidade.

Ao observar-se toda a história dos últimos séculos, verificar-se-á que tudo o que se refere aos direitos humanos é marcado por algum tipo de atrocidade ou violência à pessoa humana, inclusive dentro das relações de trabalho.

O trabalho, desde os tempos da escravidão até o ápice da revolução industrial, tem como marca registrada as diversas lutas dos trabalhadores que se encontravam inseridos em péssimas condições de trabalho, sujeitando-se às mais variadas formas desumanas e exploradoras da prestação de sua mão de obra. No meio destas revoluções trabalhistas, os direitos humanos foi crescendo, evoluindo, até chegar tal como se encontra hoje: limitando o poder de direção do empregador.

Não restam dúvidas de que a necessidade de inserção dos direitos da personalidade dentro da esfera trabalhista é fundamental para melhorar a condição do emprego no Brasil, sobretudo garantindo aos empregados seus direitos básicos de respeito a sua vida privada contra empregadores que ultrapassam a sua condição de administrador de empresa e de pessoas.

Tendo em vista a posição de inferioridade e de subordinação à qual o empregado se encontra dentro de um contrato de trabalho, o empregador, em demasiadas vezes, abusa do seu poder de direção, humilhando, perseguindo, criando situações de constrangimento àquele

⁴⁵ VALENCIA, Christian Melis. *Op.cit.*, p. 99.

que é submetido ao seu poder, e tais tipos de situações devem ser aniquiladas da realidade brasileira.

A contrapartida também é verdadeira. Diversos são os empregados que, escondidos sob o véu de proteção do seu direito de personalidade, aproveitam-se da limitação do poder do empregador para criar situações vexatórias ou mesmo inverídicas a fim de lucrar sobre as condenações em danos morais a seu favor.

Deve se reconhecer a evolução da legislação brasileira ao elevar as relações trabalhistas à proteção constitucional dos direitos fundamentais, permitindo a visualização do trabalhador como um cidadão que trabalha e merecedor da proteção de sua dignidade. Entretanto, em que pese tal evolução, não se pode esquecer da análise contínua com o uso do bom senso em cada caso concreto, utilizando-se dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade a fim de estabelecer o mais alto grau de justiça e o maior nível de proteção a dignidade da pessoa humana de todos os envolvidos, seja empregado, seja empregador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho*. Revista Síntese Trabalhista. n. 230. ago/2008.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BOTIJA, Perez *apud* PLÁ RODRIGUEZ, Americo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner Gilgio. São Paulo: LTr, 1993.

BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2012.

COMPARATO, Fábio Konder. *Afirmção Histórica dos Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2005.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

FACHIN, Luiz Edson. *Repensando fundamentos do direito civil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial*. Curitiba: Juruá, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais na relação de emprego*. Revista Brasileira de Direito Constitucional. n. 17.jan/jun. 2011.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAVELSKI, Ana Paula. *Relação de emprego e direitos da personalidade: por um emprego digno*. In: Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial. Coord. Luiz Eduardo Gunther. Curitiba: Juruá, 2009.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. *Os direitos fundamentais nas relações de trabalho*. In: Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de Personalidade e sua tutela*. 2. ed. rev., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

VALENCIA, Christian Melis. *Los derechos fundamentales dos trabajadores como límites a los poderes empresariales*. Chile: Legal Publishing, 2009.

VILLATORE, Marco Antônio; ROCHA, Alexandre Euclides. *A atividade econômica do empregador em consonância com os direitos fundamentais dos empregados*. In: Estado & Atividade Econômica – O direito laboral em perspectiva. Curitiba: Juruá, 2007.