XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ILTON GARCIA DA COSTA

CARINA DEOLINDA DA SILVA LOPES

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carina Deolinda Da Silva Lopes; Eloy Pereira Lemos Junior; Ilton Garcia Da Costa.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-649-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o XXIX Congresso Nacional do Conpedi Balneário Camboriú - SC, realizado entre os dias 07, 08 de 09 de dezembro de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Carina Deolinda da Silva Lopes

Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Ilton Garcia da Costa

UENP Universidade Estadual do Norte do Paraná

VIOLAÇÕES CONTEMPORÂNEAS AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CONTEMPORARY VIOLATIONS OF PERSONALITY RIGHTS IN LABOR RELATIONS

Adriana Mendonça Da Silva
Paulo Octavio De Almeida Bastos
Andrêssa Leal Santos

Resumo

As violações contemporâneas aos direitos de personalidade nas relações de trabalho apontam para a relevância do debate sobre o asseguramento do princípio da dignidade da pessoa humana e dos princípios constitucionais e cíveis da proteção à personalidade humana, igualmente aplicáveis às relações de trabalho e que ensejam à responsabilidade civil do empregador, pela prática de ato ilícito ou abuso de direito, com consequente reparação por danos morais. A pesquisa é exploratória e utiliza levantamento bibliográfico e jurisprudencial para investigar o posicionamento doutrina sobre a violação dos direitos trabalhistas em relação aos direitos da personalidade, bem como analisar o posicionamento da jurisprudência trabalhista brasileira no sentido de caracterizar a responsabilidade civil do empregador. São apresentadas as principais violações aos direitos de personalidade, evidenciando as diversas discriminações que os trabalhadores podem ser submetidos, o que fere o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, assim como são violados os direitos à honra, à imagem, à intimidade e a privacidade do trabalho, restando, portanto, incontroversa a responsabilidade civil do empregador por violações causadas aos direitos de personalidade do trabalhador.

Palavras-chave: Direitos de personalidade, Relações de trabalho, Violações contemporâneas, Responsabilidade civil, Dano moral

Abstract/Resumen/Résumé

Contemporary violations of personality rights in labor relations point to the relevance of the debate on ensuring the principle of human dignity and the constitutional and civil principles of the protection of human personality, equally applicable to labor relations and that give rise to responsibility employer, for the practice of an illicit act or abuse of rights, with consequent compensation for moral damages. The research is exploratory and uses a bibliographic and jurisprudential survey to investigate the doctrine's position on the violation of labor rights in relation to personality rights, as well as analyze the position of Brazilian labor jurisprudence in order to characterize the employer's civil liability. The main violations of personality rights are presented, highlighting the various discrimination that workers can be subjected to, which

violates the principle of equality and human dignity, as well as the rights to honor, image, intimacy and the privacy of work, leaving, therefore, the employer's civil liability for violations caused to the worker's personality rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Personality rights, Work relationships, Contemporary violations, Civil responsability, Moral damage

1 INTRODUÇÃO

Os direitos de personalidade são direitos relacionados à pessoa humana, considerada em sua individualidade e nos seus relacionamentos com a sociedade, estão previstos na Constituição Federal e no Código Civil de 2002 e constituem direito fundamental, decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana, condição intrínseca a todo ser humano, por essa razão, fonte primeira dos valores incorporados pelo direito.

As violações contemporâneas aos direitos de personalidade alcançam as relações de trabalho e exigem proteção jurídica sob o viés trabalhista, à medida que a subordinação jurídica inerente à relação de emprego não retira do trabalhador seus direitos de personalidade.

Nesse sentido, destaca-se a importância da investigação dos direitos de personalidade e das violações contemporâneas desses direitos nas relações de trabalho em ofensa a direitos laborais e a vetores aplicáveis ao ramo trabalhista, como os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade e aos direitos à intimidade, à imagem, à integridade física e moral e da não-discriminação.

As violações aos direitos de personalidade nas relações de trabalho decorrem da hipossuficiência do trabalhador e a prática de atos ilícitos e abusivos decorrentes do poder diretivo do empregador, previsto no art. 2º, da CLT, gera responsabilidade civil e impõe o dever de indenizar, tanto na esfera material quanto moral, caracterizados os requisitos da responsabilidade.

A pesquisa objetiva investigar os direitos de personalidade e as violações contemporâneas desses direitos nas relações contemporâneas de trabalho, à medida que o advento da pós-modernidade, marcado pela globalização e domínio do sistema capitalista, estabeleceu novos paradigmas sobre o modo de ser das relações humanas e revelou o progresso das tecnologias da informação e comunicação, os quais impactam não só nas relações de trabalho sob a perspectiva de enfrentamento da revolução digital, ligada à internet, ao *cloud computing* e as novas formas de prestar trabalho, mas sobretudo, ao meio ambiente de trabalho, suas relações sociais e o comportamento entre trabalhadores e empregadores e entre os próprios obreiros.

As violações aos direitos de personalidade, evidenciam as diversas discriminações que os trabalhadores podem ser submetidos, destacando-se: as entrevistas vexatórias, a exigência não fundamentada de certidão negativa de antecedentes criminais, a realização de testes psicotécnicos e psicológicos, assédio moral e sexual, anotação desabonadora na CTPS, discriminação em razão de religião, discriminação em razão do sexo, discriminação por opção

sexual, discriminação por peso corporal, discriminação por testes toxicológicos e discriminações às pessoas portadoras de deficiência física.

A responsabilidade civil do empregador emerge no contexto das violações causadas aos direitos de personalidade do trabalhado, em razão da ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao princípio da igualdade, assim como violação de direitos relativos à honra, à imagem, à intimidade e a privacidade do trabalho, restando, portanto, incontroverso o dever de indenizar por danos morais.

A pesquisa é exploratória e utiliza levantamento bibliográfico e jurisprudencial para investigar o posicionamento da doutrina sobre a violação dos direitos trabalhistas em relação aos direitos da personalidade, bem como analisar o posicionamento da jurisprudência trabalhista brasileira no sentido de caracterizar a responsabilidade civil do empregador.

2 DIREITOS DE PERSONALIDADE

Os direitos de personalidade estão intimamente ligados à dignidade da pessoa humana, na medida em que esta vislumbra-se como o epicentro de todos os outros direitos fundamentais, conferindo à pessoa um *status* de proteção legal, tão somente pela condição de ser humano. Nesse sentido, Sarlet (2007, p. 104) destaca que "o princípio da dignidade da pessoa humana assume posição de destaque, servindo como diretriz material para identificação de direitos implícitos (tanto de cunho defensivo como prestacional) e, de modo especial, sediados em outras partes da constituição".

A partir dessa premissa, os direitos da personalidade revelam-se como uma prerrogativa intrínseca a todos os seres humanos, constituindo uma verdadeira proteção legal constitucional e infraconstitucional no ordenamento jurídico brasileiro.

O direito à intimidade previsto no art. 5°, inciso X da Constituição Federal (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 2022) ressalta 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 de sua violação".

Os direitos de personalidade devem ser compreendidos como decorrentes de um conceito macro dos direitos humanos, sua previsão normativa e aplicação são essenciais para a garantia da dignidade da pessoa humana, em qualquer contexto histórico e social, adequando-se a novas perspectivas e situações da atualidade.

> Os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna. Não há um rol

> predeterminado desse conjunto mínimo de direitos essenciais a uma vida digna. As necessidades humanas variam e, de acordo com o contexto histórico de uma época, novas demandas sociais são traduzidas juridicamente e inseridas na lista dos direitos humanos. (RAMOS, 2020, p. 40)

O Código Civil de 2002 aponta as características dos direitos de personalidade, quais sejam, intransmissibilidade e irrenunciabilidade, com as respectivas exceções legais e resguardada a previsibilidade normativa de reclamar perdas e danos em caso de violação. Os direitos de personalidade são dotados de particularidades na medida em que, tratam-se de garantias de que a vida privada, em suas diversas dimensões, seja em relação a intimidade, honra e imagem, será tutelada.

Nessa perspectiva, "os direitos da personalidade são titularizados por todo ser humano, vivo ou morto, capaz ou incapaz, nascituro ou nascido, enfim, todo ser pertencente à espécie humana" (VALE; LACERDA, 2021, p.339). É indiscutível a universalidade desses direitos, pois permitem que todos sejam beneficiários sem qualquer distinção, garantindo-se o princípio da igualdade previsto no art. 5° da Constituição Federal.

3 DA APLICABILIDADE DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

A importância da compreensão da aplicabilidade dos direitos de personalidade às relações de trabalho, justifica-se pelo fato de no contexto laboral existirem relações pessoais entre empregados, assim como entre chefes e subordinados e que ensejam a aplicabilidade dos direitos de personalidade, sobretudo naquelas relacionados a empregado e empregador e que podem ser objeto de violações de direito da subordinação e do poder diretivo do empregador, este, que não necessariamente possibilita uma postura de invasão da vida privada do subordinado. Sobre a proteção desses direitos, Sarlet (2007, p. 48) escreve:

> Justificando-se o termo, princípios constitucionais, pois se encontram explicitamente inseridos na Constituição Federal, como o da dignidade da pessoa humana no inciso III do art.1°; o da igualdade, no caput do art.5°, o do direito à intimidade, no inciso X do art.5°; e o do direito à imagem, integridade física e moral, no inciso V do art.5°.Possuem o adjetivo de princípios de personalidade, pois, encontram-se inseridos nas classificações dos direitos de personalidade, aqui apresentadas e citadas, tendo como subsídio os entendimentos de renomados doutrinadores. É, portanto, de imediata atuação os efeitos dos princípios constitucionais de personalidade no direito do trabalho, graças ao princípio da supremacia constitucional, que também indica que todas as normas infraconstitucionais tomam como fundamento de validade a Constituição Federal.

Vê-se, assim, a relevância dos princípios constitucionais, os quais derivam da dignidade da pessoa humana e servem como fundamento para aplicação destes ao ambiente de trabalho.

Ademais, caso ocorram violações com repercussão à esfera moral do indivíduo, o empregador estará obrigado a reparar o dano. Se no curso da relação de trabalho o empregador provocar ofensa à vida privada, intimidade, honra, assumindo uma postura abusiva, deverá arcar com as consequências jurídicas.

Santos (2020, p. 13) destaca que "a caracterização do Dano Moral Trabalhista também pode ser registrada por força de abuso de direito, ou seja, imoderação no exercício de direitos, incidindo o agente na prática de ato ilícito, com reflexos na esfera da moralidade de outra pessoa, no caso em estudo, o trabalhador".

O empregador não pode usar indiscriminadamente dos seus poderes sobre os empregados. Ao contrário, deve observar os direitos os quais seus subordinados são detentores, sob pena da sua atitude configurar dano à intimidade, imagem e honra do funcionário. Por conseguinte, imperioso reconhecer a influência da Declaração Universal dos Direitos humanos de 1948 sobre a tutela jurídica constitucional e a garantia dos direitos fundamentais, especialmente os da personalidade, não olvidando a sua incidência nas relações de trabalho.

> A Constituição Federal de 1988, ao dispor a respeito da tutela da intimidade do indivíduo, levou em conta o art. XII da Declaração Universal dos Direitos do homem, em que, "ninguém será sujeito a interferências na vida privada, na família, no seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem o direito à proteção de lei contra tais interferências e ataques". Não há como, então haver a dissociação desse direito constitucional de personalidade, que assegura a intimidade do indivíduo em suas relações sociais com os demais ramos do direito, especificamente no direito do trabalho. (VÁLIO, 2006, p. 72)

O ambiente de trabalho é onde o indivíduo passa a maior parte do tempo. Por esta razão, as violações aos direitos podem ocorrer pois se confunde a vida privada com o seu vínculo empregatício. Os direitos da personalidade, portanto, aplicam-se ao ambiente laboral, sendo resultado de um avanço legal importantíssimo para a classe trabalhadora, impedindo que o empregador de modo a violar os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana.

> Os direitos de personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição da República, como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais singular do princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito afirmados pelo Texto Máximo. Nessa medida estabelecem claro contraponto ao poder empregatício, em qualquer de suas dimensões — poder normativo, diretivo, fiscalizatório e poder disciplinar (DELGADO, 2020. p.710).

Destarte, a previsão constitucional de proteção aos direitos de personalidade tem o condão de garantir maior segurança e uma valorosa consideração sobre os direitos dos trabalhadores em face dos poderes do empregador, conferindo autenticação ao princípio supremo da dignidade da pessoa humana.

4 VIOLAÇÕES CONTEMPORÂNEAS AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES

Violações aos direitos de personalidade dos trabalhadores na contemporaneidade são frequentes e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, constante no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal é a fonte primordial da tutela aos direitos da personalidade e centram-se no direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade. "Discriminar, em matéria de trabalho, dessa feita, é negar ao trabalhador a igualdade necessária que ele deve ter em matéria de aquisição e manutenção de emprego, pela criação de desigualdades entre as pessoas" (BRITO FILHO, 2002, p.43).

> A discriminação designa o comportamento dirigido aos indivíduos visados pelo preconceito. Assim, na base da discriminação está o preconceito, que, sendo uma atitude sem fundamento, injustificada, dirigida a grupos e aos seus membros, geralmente desfavorável, pode conduzir à discriminação. (VALE; LACERDA, 2021, p.251)

É dever do empregador garantir que que não ocorram discriminações no trabalho e promover um ambiente saudável, pautado no bem-estar e com arrimo nas garantias de direitos constitucionais e nos direitos de personalidade do empregado. Comportamentos que excluem o indivíduo em razão de suas características pessoais reforçam preconceitos de ordem coletiva, a exemplo da discriminação por sexo, orientação sexual, raça, opção religiosa e dentre outras.

> A teoria do impacto adverso sustenta que devem ser consideradas discriminatórias as práticas que, em sua essência, são despidas de conteúdo discriminatório, mas que são prejudiciais a determinado grupo e não possuem relação com as necessidades do emprego. Trata-se da denominada discriminação indireta, discriminação de resultados ou discriminação estrutural, na qual não há a intenção de violação do princípio da igualdade, mas a prática empresarial, aparentemente neutra, causa maior prejuízo a um grupo ou segmento social do que o outro e não há justificativa de sua adoção pela atividade desenvolvida. (VALE; LACERDA, 2021, p.254)

A discriminação é uma atitude que provoca consequências irreversíveis para o indivíduo, haja vista que impactam diretamente no seu convívio social e no ambiente onde trabalha, provocando um baixo desenvolvimento nas atividades que desempenha. Mesmo que atitudes não tenham em seu conteúdo uma discriminação direta, à medida que sejam prejudiciais, devem ser consideradas discriminatórias.

4.1 Das entrevistas vexatórias

É possível verificar violação aos direitos de personalidade do trabalhador, nas entrevistas realizadas pelo empregador objetivando a contratação de empregados. Trata-se de discriminação na fase pré-contratual e autoriza reparação civil quando comprovada.

As entrevistas devem ser pautadas somente nos fatos profissionais decorrentes das exigências técnicas para o exercício da atividade laboral, de modo a conhecer a experiência profissional do candidato, locais anteriores de trabalho, grau de escolarização e titulação (VÁLIO, 2006), não pode haver intromissão na esfera íntima e privada do trabalhador.

Quando o trabalhador é submetido a entrevistas que o expõem ao ridículo em razão de hábitos pessoais, perguntas de cunho íntimo e privado, crenças religiosas, posicionamentos políticos, estado civil, existência de filhos ou se pretende tê-los e orientação sexual vê-se violação ao direito de personalidade do trabalhador.

A violação aos direitos de personalidade também é sentida em dinâmicas de grupo em que os candidatos são submetidos a constrangimento, a exemplo de rebolar na frente de outros candidatos e de empregados da empresa. Nos autos do Processo n. 090.01.2011.018473-0, TJ/SP, o Juiz Juan Paulo Haye Biazevic condenou a empresa ao pagamento de danos morais por ter submetido o candidato desempregado a rebolar durante dinâmica para o preenchimento de vaga a emprego, o que caracterizou como ato desonroso, risível e totalmente desnecessário para o fim da contratação, com violação da dignidade do trabalhador, autorizando o pedido de indenização por danos morais. (BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo. Processo n. 090.01.2011.018473-0. Juizado Especial de Bragança Paulista, 2012).

Qualquer diferenciação e discriminação quanto à raça, sexo, cor, crença religiosa e idade, são vedadas ao empregador e podem ferir potencialmente os direitos humanos fundamentais de personalidade do trabalhador.

4.2 Da exigência de apresentação de certidão negativa criminal

A Seção de Dissídios Individuais, Subseção 1, decidiu em sede de incidente de recursos repetitivos, Processo nº 243000-58.2013.5.13.0023, sobre a exigência de apresentação de certidões negativas criminais na admissão do trabalhador ser passível de reparação por danos morais caso seja configurado ato discriminatório.

A certidão negativa de antecedentes criminais é um documento em que constam processos e registros criminais de qualquer natureza que uma pessoa possa ter em seu nome e

serve para informar a existência de registro criminal nos bancos de dados dos institutos de segurança pública.

Na CLT não há previsão sobre a consulta de antecedentes criminais, e, portanto, a legalidade ou não dessa exigência gera discussões sobre a violação da dignidade da pessoa humana, tomando-se em consideração os termos do artigo 1º, inciso III da Constituição Federal e do art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho.

O TST definiu que algumas situações, em razão da natureza do ofício a ser desempenhado na empresa, em que é legítima a solicitação por parte do empregador de certidão negativa de antecedentes criminais, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, de idosos e pessoas com deficiência (trabalho em creches, asilos ou institutos afins), motoristas rodoviários de cargas, empregados do setor de agroindústria que utilizam ferramentas perfurocortantes, bancários, trabalhos com substâncias tóxicas, entorpecentes, armas e trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

A exigência de certidão de antecedentes criminais a candidato a emprego que se traduza em tratamento discriminatório e que não se justifique em razão de previsão legal ou da confiança exigida para o trabalho é ilegítima e representa violação aos direitos de personalidade, caracterizando dano moral presumido, independentemente de ter ou não sido admitido.

4.3 Dos testes psicotécnicos e psicológicos

Exames psicotécnicos e psicológicos são frequentemente usados na seleção de empregados para empresas e destinados a avaliação de características cognitivas e de personalidade do candidato para o desempenho adequado das atividades ao cargo pretendido e devem ser investigados sob o ponto de vista dos direitos de personalidade e do princípio da dignidade da pessoa humana.

O art. 168, caput, da CLT torna obrigatório o exame médico, por conta do empregador, na admissão, demissão e periodicamente, e em seu § 2º menciona a possibilidade de outros exames complementares para apurar a capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

De acordo com os parâmetros do perfil psicológico estabelecido, os testes psicotécnicos e psicológicos destinam-se a avaliar o raciocínio, a inteligência e os aspectos de personalidade do indivíduo (VÁLIO, 2006), invadindo a esfera psíquica do indivíduo, sendo possível identificar a invasão na esfera privada, e, portanto, a violação de um direito.

O ordenamento jurídico brasileiro não possui norma disciplinando métodos utilizados nos processos de seleção de pessoal e a utilização de testes psicotécnicos podem implicar violação à intimidade e a privacidade do trabalhador (BARROS, 2017), porque podem gerar uma não contratação, o que pode ser considerado um ato discriminatório.

"Entende-se que técnicas abusivas, como a chamada avaliação 360 graus, sistemas de testes online, dinâmicas de grupo aleatórias, testes pouco confiáveis, ampliam sobremaneira a possibilidade de divulgação indevida e violação de intimidade" (COELHO, 2004, p. 96).

Qualquer método de recrutamento e seleção de pessoal que possa causar dano à honra e à dignidade do trabalhador deve ser proibido, entretanto, deve ser lembrado que algumas atividades profissionais exigem a realização de testes psicotécnicos e psicológicos, como disposto no art. 16, inciso V, da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, o qual exige para vigilante em serviços de vigilância e de transporte de valores a aprovação em exame de saúde física, mental e psicotécnico.

4.4 Das anotações desabonadoras na CTPS

Prática abusiva por parte do empregador e que repercute na violação dos direitos de personalidade do empregado está relacionada às anotações desabonadoras à conduta do trabalhador na CTPS, que é vedada pela redação do art. 29, §4º, da CLT.

As anotações autorizadas na CTPS do empregado estão descritas no art. 29 da CLT, entendendo-se como desabonadora à conduta do empregado, aquela não autorizada e que repercute ou pode repercutir no asseguramento de direitos trabalhistas e na recolocação do trabalhador no mercado de trabalho.

A jurisprudência do TST converge para o entendimento de constituir a CTPS prova da existência da relação de emprego, devendo as anotações nela contidas, referir-se ao tempo de serviço, suspensões e interrupções do contrato de trabalho e à remuneração. O TST no Processo RR-333-83.2011.5.20.000 entendeu como desabonadora a anotação pela empresa dos atestados médicos apresentados pelo empregado, incluindo a CID (Classificação Internacional de Doenças) da doença que o acometeu. A conduta viola a imagem e prejudica a obtenção de novo emprego. O Relator do Recurso, Ministro Ives Gandra Martins Filho afirma que "certas anotações, ainda que verídicas, podem ter o efeito perverso de desestimular futuro empregador a contratar o trabalhador".

A prática pelo empregador de anotar na CTPS do empregado informação sobre ajuizamento de reclamação trabalhista, número de processo, determinações de reintegração e

pagamento de salários, também é desabonadora, uma vez que essa anotação pode causar dificuldades ou até impossibilitar o empregado de obter um novo emprego. A conduta do empregador é ilícita e se enquadra na definição do art. 29, §4º, da CLT. A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo nº RR-228200-38.2009.5.20.0001 condenou empresa a pagar o valor de R$ 2mil à título de dano moral à trabalhadora, pelo registro em sua CTPS, da ação ajuizada contra o empregador e a informação de que a reintegração se deu conta de decisão judicial.

A anotação da causa da dispensa do empregado, por justa causa, na CTPS, também é desabonadora ao trabalhador, afetando sua imagem e honra subjetiva, autorizando a reparação por dano moral.

A prática discriminatória da anotação desabonadora na CTPS viola os direitos de personalidade do trabalhador e a gravidade das anotações, com a caracterização da intenção de causar dano, autoriza a reparação por danos morais.

4.5 Das discriminações em razão de opção religiosa

A liberdade religiosa é direito constitucionalmente assegurado e deve ser garantido no ambiente de trabalho e expressa o direito de liberdade de crença, liberdade de consciência e liberdade de culto. Nos termos do art. 5°, inciso VI, da Constituição Federal, é "inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias."

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, define discriminação e defende a promoção da igualdade e eliminação de toda discriminação, em matéria de emprego e profissão. Discriminação compreende: "toda distinção exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão".

A jurisprudência trabalhista brasileira enfrenta casos de violação aos direitos de personalidade do trabalhador, sujeitando o infrator à dano moral. Nos autos do Processo nº TST-Ag-RRAg-29-08-2013.5.01.0013, o Ministério Público do Trabalho da 1ª Região propôs Ação Civil Pública contra o HSBC Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo em razão de discriminação sofrida por empregada, no ambiente de trabalho, que foi hostilizada em razão de suas convicções religiosas, acusada de ter colocado um pó sobre as mesas de trabalho, o qual supostamente seria um 'trabalho de macumba.' Apesar da decisão de 1º Grau, da 13ª Vara do

Rio de Janeiro, ter rejeitado a pretensão do MPT, o TRT da 1ª Região (RJ), condenou a empresa ao pagamento de R$ 100 mil por dano moral coletivo, revertidos ao FAT, pela comprovação da conduta ofensiva à liberdade de crença religiosa, aos direitos da coletividade e ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Em 2021, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região confirmou decisão de 1º Grau e condenou empresa de autopeças a pagar indenização por danos morais no valor de R$ 65 mil a um trabalhador judeu discriminado pelo diretor da empresa, que adotava postura discriminatória, saudações nazistas (com o braço esticado) nas reuniões da empresa, enaltações públicas à figura de Hitler, afirmações de que não gostava de trabalhar com latinos e zombarias ao Shabbat, ponto sensível da religião dos judeus.

A discriminação em razão de opção religiosa não poderá acontecer na admissão, na dispensa, podendo caracterizar violação aos direitos de personalidade, autorizando indenização por danos por danos morais.

4.6 Das discriminações em razão de sexo

A violência contra a mulher está entre os principais temas de direitos humanos. Diversos instrumentos legais, em âmbito internacional e nacional, tratam dessa questão, a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, afirma ser crime a conduta do empregador de exigir testes ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; bem como de induzir ou instigar a empregada à esterilização genética ou de promover controle de natalidade. O art. 2º dessa Lei dispõe que constitui práticas discriminatórias a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez e a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética e promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

A pena será de detenção de um a dois anos e multa e são sujeitos ativos dos crimes: a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista e o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das

administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O art. 3º da Lei nº 9.029/1995 prevê, ainda, a multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência e a proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais. Caso a mulher venha a sofrer o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, terá direito à reparação pelo dano moral, e poderá ajuíza ação para reclamar: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; ou II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A discriminação de gênero no mercado de trabalho está expressa na desigualdade salarial entre homens e mulheres que exercem trabalho de igual valor, nos termos do art. 7º, inciso XXX da Constituição Federal e do art. 461 da CLT e representa descumprimento ao preceito constitucional que proíbe a diferença de salários, de exercício de função e de critério de contratação em virtude de sexo, estado civil, idade e cor e a proibição de discriminação no meio ambiente do trabalho.

Em caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juiz além de determinar o pagamento das diferenças salariais devidas em favor da empregada discriminada, aplicará uma multa correspondente ao valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A presença das mulheres como principais responsáveis pela execução dos afazeres domésticos agravam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, reforçando as desigualdades e estão relacionadas a distribuição das tarefas domésticas e no cuidado de pessoas.

Em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos 21,4 horas semanais, contra quase o dobro de tempo que os homens, 11 horas semanais. Segundo a ONU, as mulheres realizam três vezes mais cuidados e trabalhos domésticos do que os homens em nível global. No Brasil, a maior desigualdade está na região nordeste, embora as mulheres na região sudeste dedicassem 22,1 horas a essas atividades (IBGE, 2022).

As causas da desigualdade salarial considerando o fator sexo estão relacionadas a questões históricas e culturais, decorrem de desigualdades sistêmicas que as mulheres enfrentam em razão de uma socialização patriarcal e sexista.

De acordo com dados da ONU (2020), a diferença de salários entre homens e mulheres é de 16%, o que significa que mulheres ganham, em média, apenas 84% do valor que é pago aos homens. As diferenças são maiores para mulheres negras, imigrantes e mulheres que têm filhos e são evidenciadas em todos os níveis de educação e grupos etários.

As mulheres imigrantes ainda têm menor alcance de direitos trabalhistas no mundo, têm salários mais baixos, não gozam de benefícios sociais e trabalham em ambientes insalubres, trabalham, em sua maioria, em atividades informais, como vendedoras de ruas, trabalhadoras domésticas, são empregadas de restaurantes e confecções e exercem atividades na agricultura de subsistência.

Sobre o mercado de trabalho, Delgado (2020, p. 214) entende que "foi concebido por homens heterossexuais, com um eminente potencial hétero e cisnormativo. Mulheres, minorias sexuais ou homens sem aptidão para performar as expressões dominantes do masculino são forasteiros e têm de barganhar seu acesso e sua permanência nesse espaço".

Embora a discriminação no mercado de trabalho e considerando o sexo seja endêmica no mundo e no Brasil, a sociedade contemporânea não pode justificar que a mulher sofra discriminação e não tenha um salário igual ao do homem.

É preciso superar a cultura da desvalorização do trabalho feminino, buscando-se dar efetividade à política de proteção e promoção do trabalho da mulher e o enfretamento da desigualdade a ampliação de políticas sociais. Todo ato de discriminação contra a mulher nas relações de trabalho representa violação aos direitos de personalidade e enseja a reparação civil pelo dano moral e demais penalidades aplicáveis de acordo com a legislação.

4.7 Das discriminações em razão de orientação sexual

A identidade de gênero ainda constitui um óbice no mercado de trabalho, tendo em vista que uma característica pessoal interfere no desenvolvimento laboral do indivíduo, que por sua orientação sexual, não consegue ingressar no mercado de trabalho, pois sofre discriminação.

> A identidade de gênero e a orientação sexual são fatores que repousam no âmago da estruturação da personalidade de todo indivíduo. Só ganham relevo, no entanto, quando se distanciam dos padrões culturais hegemônicos de viés hétero e cisnormativo, tornando-se marcadores estigmatizantes. (DELGADO, 2020, p.222)

A sociedade constrói um perfil, um modelo ideal de trabalhador e neste modelo não estão incluídas as pessoas que não se inserem em um determinado padrão de comportamento, a exemplo do LGBTQIA+, pessoas que são estigmatizadas e excluídas sem aferir a sua capacidade de desenvolvimento no ambiente de trabalho. A primeira Resolução de defesa dos

direitos das pessoas LGBTs, denominada “Direitos Humanos, orientação sexual e identidade de gênero” foi aprovada pela ONU, em 2011, uma Resolução no Conselho de Direitos Humanos, apresentada conjuntamente pelo Brasil e pela África do Sul.

As pessoas LGBTQIA+ pertencem a uma minoria social e sexual no final dos anos 1970 e o movimento em defesa dos direitos LGBT demandou por legislação antidiscriminatória, pelo reconhecimento de uniões homoafetivas e por políticas de segurança pública e educação e a partir dos anos 1990, avanços no reconhecimento e promoção desses direitos foram sentidos, em ações de prevenção ao HIV e Aids e na inclusão da categoria “homossexual” no I Plano Nacional de Direitos Humanos, em 1996.

Nas relações de trabalho, entretanto, a discriminação ainda é sentida, sujeitando o empregador à responsabilidade civil.

> DANOS MORAIS. HOMOFOBIA. XINGAMENTOS. APELIDOS COM CONOTAÇÃO DEPRECIATIVA. O dano moral, no âmbito do contrato de trabalho, pressupõe um ato ilícito, consubstanciado em erro de conduta ou abuso de direito praticado pelo empregador, que ofende a honra, a dignidade, a intimidade ou a imagem do empregado, um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último. no caso, o que emerge do conjunto fático-probatório é que restou configurado o nexo de causalidade entre xingamentos e chamamento de apelidos com conotação depreciativa e pejorativa do reclamante e a lesão psicológica da vítima, devidamente comprovados pelos depoimentos acostados aos autos. A responsabilidade da recorrente resta evidenciada pelo fato de o reclamante ter sofrido prejuízo psicológico enquanto trabalhava e a empresa, ora recorrente, não ter logrado comprovar medidas de repreensão a atos discriminatórios e de condutas constrangedoras entre seus empregados no ambiente de trabalho. Assim, é aferida a ocorrência do dano moral in re ipsa, fazendo jus o trabalhador a indenização por danos morais.

Condutas discriminatórias em razão de orientação sexual no ambiente de trabalho devem ser rechaçadas, e observados, além do princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da não discriminação e o princípio da igualdade como princípios que repudiam a discriminação atentatória e o preconceito sobre a orientação sexual e a identidade de gênero.

4.8 Das discriminações em razão de peso corporal

A discriminação em virtude do peso corporal no ambiente de trabalho gera responsabilização civil e penal. As discriminações de qualquer natureza são proibidas em relação ao obreiro, somente podendo acontecer de maneira legítima, plausível e não ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana (VÁLIO, 2006). Quanto maior é o grau de obesidade, maior é a dificuldade de conseguir um emprego, além de as pesquisas indicarem que os salários também são menores.

No que se refere ao posicionamento da jurisprudência brasileira, esta tem sustentado que a obesidade, por si só, não pode configurar discriminação, sobretudo quando motiva a dispensa. A configuração do dano moral deve restar demonstrada pelo empregado para sujeitar o empregador à reparação civil. Ponto que deve ser considerado é que a obesidade mórbida não atrai automaticamente a presunção de ato discriminatório, necessário pois comprovar, com critérios objetivos, que a enfermidade tenha causado estigma ou preconceito no ambiente de trabalho, é o entendimento do tribunal Superior do Trabalho, na decisão dos autos do Processo nº 0000537-13.2016.5.14.0004.

4.9 Das discriminações por utilização de tatuagens

A tatuagem é uma prática milenar e servia para identificar os indivíduos, fosse sua tribo, sua classe social ou estado civil, bem como propiciar manifestações culturais. Na África, por exemplo, poderia significar um ritual de passagem. Porém, no decorrer do tempo, essa prática foi marginalizada, sendo relacionada com violência e rebeldia (VÁLIO, 2006).

Atualmente a sociedade continua estigmatizando pessoas tatuadas. Existe um estereótipo ruim em relação aos que optam por tatuar-se. Nessa perspectiva, esse preconceito também se reflete nas relações de trabalho. Visando reprimir a discriminação em face de pessoas portadoras de tatuagem, o projeto de Lei nº 1.582, de 2007, o qual determina no seu art. 1°, parágrafo único, ser proibida a prática discriminatória contra pessoas portadoras de tatuagem e piercing.

O uso de tatuagem por candidatos a vagas de emprego, tomou repercussão a nível nacional quando o Supremo Tribunal Federal (RE 898.450) se manifestou sobre um candidato desclassificado no concurso da Polícia Militar de São Paulo, por usar tatuagem.

O STF decidiu que cada edital estabelece suas regras, mas estas devem ser orientadas pela Constituição Federal e legislação infraconstitucional, concedendo o direito ao demandante permanecer no certame. No mesmo sentido, a Vara do Trabalho de Iguatu condenou o empregador a pagar R$ 4 mil de indenização por dano moral a um candidato a emprego discriminado por usar tatuagem, ficou demonstrado a injustificativa para não ser aceito, já que se tratava de um *pet shop*. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Processo de número 0000691-91.2015.5.07.0026)

4.10 Das pessoas portadores de deficiência

A Proteção à Pessoa com Deficiência dá-se em âmbito internacional e nacional. Destaca-se a Constituição Federal de 1988, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, a qual disciplina o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

São direitos das pessoas com deficiência aqueles definidos no art. 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, ao afirmar que tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e que não sofrerão nenhuma espécie de discriminação.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência define discriminação em razão da deficiência:

> Art.1º (...)
> § 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

O art. 34 do Estatuto afirma que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, estando as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

No que refere ao trabalho, a Constituição Federal proíbe no artigo 7º, inciso XXXI, qualquer ato discriminatório relacionado ao salário e critérios de seleção, que impeçam o ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, tendo o trabalhador com deficiência direito a igual remuneração por trabalho de igual valor e à igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com condições justas e favoráveis de trabalho.

De acordo com o Relatório do IBGE (2022), “Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil”, com dados referentes a 2019, a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é 28,3% menor que a de pessoas sem deficiência, que é de 66,3%, o que expressa que a cada 10 pessoas com deficiência que buscavam um emprego, sete estavam fora do mercado de trabalho.

Os dados apontam para a discriminação salarial das pessoas com deficiência, que recebem em média apenas 2/3 do valor pago às pessoas sem deficiência. O salário mensal, em média da pessoa com deficiência é de R$ 1.639,00 mensais, enquanto pessoas sem deficiência recebem, em média, salário de R$ 2.619,00 (IBGE, 2022).

De igual modo, é proibida qualquer discriminação à pessoas com deficiência, por essas condição, nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e

periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Segundo o Relatório (IBGE, 2022), em 2019, o Brasil, tinha 17,2 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que representa 8,4% da população, assim consideradas: a) deficiência física (membros inferiores): 7,8 milhões de pessoas; b) deficiência visual: 7 milhões de pessoas; deficiência física (membros superiores): 5,4 milhões de pessoas; mais de uma deficiência: 5,3 milhões de pessoas; deficiência mental: 2,5 milhões de pessoas e deficiência auditiva: 2,3 milhões de pessoas. Apenas 34,4% das pessoas com deficiência tem emprego formal, ou seja, carteira de trabalho e previdência social assinada e 50,9% são informais.

Nos autos do Processo nº TST-ARR-596-11.2013.5.09.0015, a 1ª Turma do TST condenou empresa, em sede de Ação Civil Pública a pagar indenização por dano coletivo, no valor de R$ 50 mil, revertidos ao FAT por não ter cumprido a reserva de vagas estabelecida pelo art. 93 da Lei 8.213/91, relativamente à contratação percentual de pessoas com deficiência ou reabilitadas, o que caracteriza prática discriminatória e ofende toda a coletividade, na medida que o art. 7º, inciso XXXI, da Constituição da República, proíbe qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASO DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES

O ordenamento jurídico brasileiro protege os direitos de personalidade e com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002 é possível responsabilizar o empregador que comete ato ilícito ou abuso de direito. Nesse mesmo sentido o Código Civil determina no art. 932, que são responsáveis pela reparação civil: (...) III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho, que lhes competir, ou em razão dele.

No âmbito trabalhista, a ocorrência de danos aos direitos de personalidade do indivíduo impõe ao empregador o dever da reparação civil.

> É do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral ou à imagem resultantes de conduta ilícita por ele cometida, ou por suas chefias, contra o empregado, sem relação com a infortunística do trabalho. Também será do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social, é claro. Tal responsabilidade se estende, por óbvio, a qualquer sujeito de direito que tenha vínculo de responsabilização por verbas derivadas do contrato empregatício em face desse empregador: o tomador de serviços terceirizados, o ente integrante de grupo econômico, o sócio de entidade societária

> nos casos de desconsideração da personalidade desta, o membro de consórcio de empregadores, etc. (DELGADO, 2020, p.691)

O empregador, responde, inclusive, de forma indireta pelas suas chefias, sejam esses danos decorrentes ou não da relação empregatícia, bem como o sócio nos casos de desconsideração da personalidade jurídica. Por outro lado, mormente mencionar o abuso de direito que ocorre quando é extrapolado o limite de determinado direito. No ambiente laboral, há uma linha tênue, vez que os poderes do empregador, disciplinar, por exemplo, não podem extrapolar dos limites legais e do bom senso, sob o risco de configurar abuso de direito, ensejando na responsabilidade civil do empregador a indenização.

> Ocorre, porém, que o abuso de direito deve ser tratado como categoria jurídica simplesmente porque traz efeitos jurídicos. Aquele que transborda os limites aceitáveis de um direito, ocasionando prejuízo, deve indenizar. Como vemos, os pressupostos são por demais assemelhados aos da responsabilidade civil. Contudo, como no campo da responsabilidade civil há quase sempre a noção de culpa, no abuso de direito, essa noção, se bem que possa integrar a natureza do ato, deve ser afastada (VENOSA, 2018, p.487)

Fato é que, havendo configuração do abuso de direito na relação empregatícia deve haver a reparação pelos danos sofridos. O dano moral trabalhista pode ocorrer de duas formas, seja por um ato lesivo ou por alteração contratual. Sabe-se que, devido aos poderes conferidos ao empregador, este tem facilidade para realizar alterações contratuais, não necessariamente com a anuência do empregado. Nesse sentido, "o Dano Moral Trabalhista pode ocorrer por um ato lesivo praticado por um dos interagentes na relação de emprego, como também por força de uma alteração do contrato de trabalho (SANTOS, 2020, p.7)

O dano moral trabalhista, portanto, possui uma singularidade, consubstanciada nas peculiaridades do vínculo empregatício, regido por cláusulas contratuais, bem como por acordos e convenções coletivas e, principalmente, pela legislação pátria. É o que ocorre no caso das revistas pessoais.

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI 13.105/2014. REVISTA EM BOLSAS E ARMÁRIOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRESUNÇÃO. ÔNUS DA PROVA. I – A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que o procedimento de revistas realizado nos pertences pessoais de todos os empregados, indiscriminadamente, sem contato físico, insere-se no âmbito do poder diretivo e fiscalizatório do empregador, não gerando constrangimento apto a ensejar dano moral indenizável. II – Na hipótese, contudo, o quadro fático delineado no acórdão regional permite constatar que as revistas em bolsas e armários não eram dirigidas somente à reclamante, nem implicavam contato físico de qualquer natureza, não é possível presumir dano moral. Ao assim fazê-lo, sem que demonstrados os elementos suficientes à caracterização do ato ilícito, o Tribunal Regional contrariou a jurisprudência dominante nesta Corte Superior, violando o art. 818 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (...). TST – ARR 64034.2011.5.09.0004, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 21/11/2018, 1° Turma, Dta de Publicação: 23/11/2018)

Em casos de violação aos direitos de personalidade decorrente de revistas pessoais, o Tribunal Superior do Trabalho vem manifestando-se em favor do empregado ao reconhecer a violação do seu direito à intimidade e a prática abusiva praticada pelo empregador. Desta feita, é incontestável a responsabilidade do empregador pela violação dos direitos de personalidade do obreiro.

6 CONCLUSÃO

As violações contemporâneas aos direitos de personalidade nas relações de trabalho decorrem da hipossuficiência do trabalhador e a prática de atos ilícitos e abusivos decorrentes do poder diretivo do empregador geram responsabilidade civil e impõe o dever de indenizar, tanto na esfera material quanto moral, caracterizados os requisitos da responsabilidade civil.

As violações aos direitos de personalidade, evidenciam as diversas discriminações que os trabalhadores podem ser submetidos, tendo sido abordadas as entrevistas vexatórias, a exigência não fundamentada de certidão negativa de antecedentes criminais, a realização de testes psicotécnicos e psicológicos, anotação desabonadora na CTPS, discriminação em razão de religião, discriminação em razão do sexo, discriminação por opção sexual, discriminação por peso corporal, discriminação por testes toxicológicos e discriminações às pessoas portadoras de deficiência física.

A análise das violações contemporâneas à luz da jurisprudência, permite mensurar e verificar quais ações são consideradas discriminatórias e em que medida o empregador é responsável pelos danos causados, haja vista que sua omissão ou ação discriminatória resulta em responsabilidade civil, ficando obrigado a reparar os danos materiais e morais suportados pelo empregado.

Os direitos de personalidade são direitos relacionados à pessoa humana, considerada em sua individualidade e nos seus relacionamentos com a sociedade e como direito fundamental, decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana, condição intrínseca a todo ser humano, devem ser objeto de proteção quando essa violação ocorre nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 13. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Lei do Trabalho. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Projeto de Lei nº 1.582, de 2007. 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359567. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 898.450. 2022. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12977132. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Tribunal de Justiça de São Paulo. Processo n. 090.01.2011.018473-0. Juiz Juan Paulo Haye Biazevic, Juizado Especial de Bragança Paulista, 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 0000691-91.2015.5.07.0026. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/processos/76367728/processo-n-000XXXX-9120155070026-do-trt-7. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR-333-83.2011.5.20.00. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/23057373. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-ARR-596-11.2013.5.09.0015. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/712940445/inteiro-teor-712940465. Acesso em: 23 out. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR-228200-38.2009.5.20.0001. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/129557929. Acesso em: 23 out. 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr,2002.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Testes psicológicos e o Direito: uma aproximação à luz da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade. 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/j/psoc/a/5jpDgFB8yhZjR5Wjx7V8fCg/?lang=pt. Acesso em: 23 out. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. Efeitos dos contratos de trabalho: próprios e conexos. As indenizações por danos morais e materiais no âmbito trabalhista. 2020. Disponível em: https://app.vlex.com/#vid/efeitos-dos-contratos-trabalho-619400970. Acesso em: 23 out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. ESTATÍSTICAS de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2021. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/07/anuario-2021-completo-v4-bx.pdf. Acesso em: 6 mai. 2022.

OIT. Convenção nº 111. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm
ONU. No ritmo atual, desigualdade salarial entre homens e mulheres só acabará em 257 anos. 2020. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91595-no-ritmo-atual-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-so-acabara-em-257-anos#:~:text=A%20ONU%20destacou%20ainda%20que,que%20foram%20os%20mais%20atingidos. Acesso em: 23 out. 2022.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 7. ed. São Paulo: Saraiva Jurídicos, 2020

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano moral na órbita do direito do trabalho. 2020. Disponível em: https://app.vlex.com/#vid/dano-moral-na-orbita-696117453. Acesso em: 23 out. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e Direitos Fundamentais. 5. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os direitos de personalidade nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

VALE, Silvia Teixeira, LACERDA, Rosangela Rodrigues. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: LTR, 2021.

VENOSA, Silvio Salvo. Curso de Direito Civil. São Paulo: Atlas, 2019, v. 1.