

A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro

*Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Sumário: 1. O Direitos Humanos Fundamentais de Personalidade; 2. A Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento Maior no Estado Democrático de Direito; 3. Características dos Direitos Humanos Fundamentais de Personalidade; 4. Os Direitos Humanos Fundamentais de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro; 4.1 Discriminações nas Relações de Trabalho; 4.2 Proteção à Intimidade do Trabalhador; 4.3 Assédio Sexual; 4.4 Assédio Moral

“Enquanto a empresa pode escolher um empregado entre mil, o empregado só encontra uma empresa, entre mil, que lhe oferece um posto de trabalho. Assim, é ele, e não ela, que está sob sujeição. Na verdade, o poder diretivo é também o poder de dirigir o próprio destino do outro, de tê-lo preso nas mãos”.¹

Márcio Tulio Viana

1. Os Direitos Humanos Fundamentais de Personalidade

A idéia de proteção à personalidade do ser humano representa algo próprio e inerente à sua própria natureza, de onde irradiam-se direitos essenciais e fundamentais a seu desenvolvimento e necessários à realização e preservação da personalidade humana nas relações jurídicas sociais.

Ensina VENOSA, “esses direitos da personalidade ou personalíssimos relacionam-se com o Direito Natural, constituindo o mínimo necessário do conteúdo da própria personalidade”.²

Destacam-se, nesse enleio, como direitos fundamentais de personalidade do ser humano, dentre outros: o direito ao nome, à vida, à liberdade, direito ao próprio corpo, proteção à imagem das pessoas, à honra, à dor, à vergonha, à igualdade, à integridade física, psíquica e moral, vida privada e a proteção à intimidade.

ORLANDO GOMES, citado por SANDRA LIA SIMÓN aduz: “são direitos destinados a resguardar a dignidade da pessoa humana, preservando-a dos ataques de outros indivíduos.”³

*Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Professora de Direito Previdenciário da Pio XII-ES.

¹ VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Esse texto se encontra disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região (Mato Grosso), no link artigos doutrinários.

² VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Parte Geral. São Paulo: Atlas, 2007, p. 168

³ SIMÓN, Sandra Lia. A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado. São Paulo: LTr, 2000, p. 63.

Insta destacar que, conforme preceitua o art. 2º do Código Civil, a personalidade civil da pessoa natural coincide com o nascimento com vida, antes do qual não há se falar em sujeito de direito. Entretanto, a legislação assegura proteção especial ao nascituro, desde a sua concepção.⁴ Partindo-se desta premissa, vale dizer que somente com a morte, real ou presumida, cessa a personalidade da pessoa natural e, em regra, os direitos inerentes a ela.

Consoante nos ensina LIMONGI FRANÇA, "direitos da personalidade dizem-se as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim da sua projeção essencial no mundo exterior".⁵

Nesse diapasão, assinala CARLOS ALBERTO BITTAR, que "os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos".⁶

Segundo AMAURI MASCARO NASCIMENTO, direitos de personalidade "são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária".⁷

É preciso destacar que os Direitos Humanos são direitos naturais, inatos, imutáveis, abstratos e inderrogáveis, de inspiração jusnaturalista, que ultrapassam a esfera positiva do Ordenamento Jurídico, por emanarem da própria natureza ética do homem, independentemente de reconhecimento perante o Estado.

Destarte, os direitos de personalidade compreendem verdadeiros Direitos Humanos inatos, que independem de positivação para serem reconhecidos e protegidos pelo Direito.

⁴ Cumpre ressaltar que o nascituro também possui direitos, devendo ser enquadrado como pessoa. Assim, aquele que foi concebido, mas não nasceu, possui apenas personalidade jurídica formal, ou seja, possui direito à vida, à integridade física, a alimentos, ao nome e à imagem. Assim, não seria mais correta a afirmação de que o nascituro possui apenas expectativa de direitos. Já a personalidade jurídica material, que é aquela relacionada com direitos de cunho patrimonial, essa, sim, o nascituro somente adquire com a vida. Para um estudo mais detalhado sobre os direitos do nascituro, consultar a obra Novo Código Civil Comentado, coordenado pelo autor Ricardo Fiuza, Editora Saraiva, 2007, p.5.

⁵ FRANÇA, Limongi Rubens. Instituições de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 1034.

⁶ BITTAR, Carlos Alberto. Os Direitos da Personalidade. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p. 2.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, p. 132.

Como bem assevera CARLOS ALBERTO BITTAR, os direitos de personalidade são “direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos”.⁸

Assim, vale pontuar os ensinamentos de JOÃO BAPTISTA HERKENHOFF, acerca do conceito de Direitos Humanos:

Por direitos humanos ou direitos do homem são, modernamente, entendidos aqueles direitos fundamentais que o homem possui pelo fato de ser homem, por sua própria natureza humana, pela dignidade que a ela é inerente. São direitos que não resultam de uma concessão da sociedade política. Pelo contrário, são direitos que a sociedade política tem o dever de consagrar e garantir.⁹

Na seiva doutrinária de THOMAS PAINE, “os homens são todos de um só nível e, conseqüentemente, todos nasceram iguais e com direitos naturais iguais [...]”.¹⁰

Nesse desiderato, aduz o autor que “os direitos naturais são aqueles que pertencem ao homem pelo fato de existir. Desta espécie são todos os direitos intelectuais, os direitos da mente, e também todos os direitos de agir como indivíduo para seu próprio conforto e felicidade, que não são prejudiciais aos direitos naturais de outros”.¹¹

Nesse sentido, a proteção aos Direitos Humanos Fundamentais da personalidade representa algo que transcende ao direito positivado, porquanto são direitos inerentes à condição humana. Por isso, estes direitos não podem ser enumerados de forma taxativa, sendo, portanto, inesgotáveis.

Segundo JABUR, “os direitos da personalidade são, diante de sua especial natureza, carentes de taxaço exauriente e indefectível. São todos indispensáveis ao desenrolar saudável e pleno das virtudes psicofísicas que ornamentam a pessoa”.¹²

⁸ BITTAR, Carlos Alberto. Os Direitos da Personalidade. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p. 3.

⁹ HERKENHOFF, João Baptista. Curso de Direitos Humanos: Gênese dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Acadêmica, 2004, pág. 30.

¹⁰ PAINE, Thomas. Os Direitos do Homem. Tradução Jaime A. Clasen. Petrópolis: Vozes, 1989, p. 55.

¹¹ PAINE, Thomas. Os Direitos do Homem. Tradução Jaime A. Clasen. Petrópolis: Vozes, 1989, p. 57.

¹² JABUR, Gilberto Haddad. Liberdade de Pensamento e o Direito à Vida Privada. São Paulo: RT, 2000, p. 28.

Como bem ensina FÁBIO KONDER COMPARATO, “a vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não”.¹³

É preciso destacar que os Direitos Humanos representam, acima de tudo, conseqüências de reivindicações concretas, geradas por situações de injustiça ou agressão a bens fundamentais do ser humano. Nesse sentido, os Direitos Humanos são os direitos da pessoa humana, conforme a sua natureza e que transcendem os direitos fundamentais, em decorrência de o seu conteúdo ser dotado de uma ordem de princípios universais, válidos em todos os lugares e em todos os tempos, para todos os povos, independentemente de mera positividade jurídica.

Por derradeiro, pode-se afirmar que 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)*.

Importante pontuar que a Constituição Federal de 1988 protege os direitos fundamentais de personalidade do trabalhador e sua condição de dignidade, se não vejamos, in verbis:

Artigo 5º (...)

Inciso X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A proteção aos direitos de personalidade também está prevista em legislações especiais, como a Lei de Imprensa (Lei n. 5.250/67), a Lei dos Transplantes (Lei 9.434/97 e Lei 10.211/2001) e a lei que protege os Direitos Autorais (Lei n. 9.610/98)¹⁴.

¹³ COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 224.

¹⁴ Sobre os Direitos Autorais, consultar também o art. 5º, incisos XXVII, XXVIII e XXIX da CF/88 e o artigo 27, alínea 2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Insta destacar que a vida privada do homem, por exemplo, é direito assegurado inclusive pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que em seu artigo 12 dispõe: “Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”.

Também o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966 possui disposição semelhante em seu artigo 17, que estabelece:

1.Ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra e reputação;

Toda pessoa terá direito à proteção da lei contra essas ingerências ou ofensas.

O novo Código Civil Brasileiro, em consonância com a CF/88, dedicou um capítulo específico (Capítulo II, artigos 11 a 21) sobre a proteção aos direitos de personalidade.

É preciso destacar, ainda, que em decorrência do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, ambos verdadeiros corolários dos Direitos Humanos Sociais do trabalhador, os direitos de personalidade não poderão sofrer qualquer alteração pelo legislador constituinte derivado, na medida em que se encontram devidamente inseridos no rol do art. 60, § 4º da Carta Magna de 1998.

2. A Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento Maior do Estado Democrático de Direito

A tutela dos Direitos Humanos Fundamentais de personalidade tem como finalidade primordial resguardar as qualidades e os atributos essenciais do trabalhador nas relações de trabalho. Desta forma, ao empregador cabe a obrigação de prover o trabalho adequadamente e possibilitar a execução, respeitando integridade física, intelectual e moral do empregado.

A proteção também é cabível, por outro fundamento - fere o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Não há que se admitir trabalho sem respeito à dignidade e ao seu valor.

Segundo NETTO LÔBO, a Constituição brasileira, "prevê a cláusula geral de tutela da personalidade, que pode ser encontrada no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III)".¹⁵

A dignidade da pessoa constitui uma realidade ontológica supraconstitucional, um valor básico e supremo que fundamenta os Direitos Humanos. A dignidade da pessoa humana, inserida, pois, nesse contexto dos Direitos Fundamentais, encontra-se no ápice e constitui a unidade dos direitos e garantias individuais e sociais, repelindo qualquer comportamento que atente contra a pessoa humana. A dignidade da cada homem consiste em ser essencialmente uma pessoa, um ser cujo valor ético é superior a todos os demais no mundo.

Assinala GABRIELA NEVES DELGADO:

Considerado o prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais.¹⁶

Logo, a manifestação da dignidade se faz presente na incolumidade do direito à vida, à honra, à saúde, à integridade física, à integridade moral, à intimidade e à garantia da afirmação social do trabalhador no ambiente de trabalho. Considerar o homem como sujeito de promoção dos Direitos Humanos Fundamentais, entre eles, a dignidade da pessoa humana, é considerar o valor absoluto sobre o qual permeia o homem como ser racional e moral, dotado de emotividade e sensibilidade.

Essa proteção fundamental possui o intuito de garantir ao trabalhador o bem-estar desejado no seio familiar e na sociedade civil, pois "a lógica fundante dos direitos da personalidade é a tutela da dignidade da pessoa humana".¹⁷

¹⁵ LÔBO, Paulo Luiz Netto. Danos Morais e Direitos da Personalidade. Revista Jurídica Notadez. Porto Alegre, ano 49, mês junho, n. 284, 2001, p. 9.

¹⁶ DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: LTr, 2006, p. 241.

¹⁷ TEPEDINO, Gustavo. Cidadania e os Direitos da Personalidade. Revista Jurídica Notadez. Porto Alegre, ano 51, n. 305, mês março, 2003, p. 38.

Utilizando-se do conceito lógico-filosófico de KANT sobre a dignidade da pessoa humana, temos a seguinte reflexão:

O homem, e, de uma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado simultaneamente como um fim. Todos os objetos das inclinações têm somente um valor condicional. Os seres, se são seres irracionais, têm apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limita nessa medida todo o arbítrio [...].¹⁸

Nesse particular, o primeiro teórico a reconhecer a autonomia do homem como ser racional atribuiu a diferença entre coisas e pessoas, meios e fins. Segundo a enunciação de KANT:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se por em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo preço, e portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade. O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço...; aquilo porém que constitui a condição só graças à qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é, um preço, mas um valor íntimo, isto é, dignidade. [...] Portanto, a moralidade e a humanidade enquanto capaz de moralidade, são as únicas coisas que têm dignidade.¹⁹

O grande legado do pensamento kantiano para a filosofia dos direitos humanos ainda estatui:

Assim eu devo, por exemplo, procurar fomentar a felicidade alheia, não como se eu tivesse qualquer interesse na sua existência quer por inclinação imediata, quer, indiretamente, por qualquer satisfação obtida pela razão, mas somente porque a máxima que exclua essa felicidade não pode estar incluída num só e mesmo querer como lei universal.²⁰

Segundo o pensamento filosófico contemporâneo, então, a pessoa humana é dotada de um valor intrínseco. Esse valor está ligado à própria essência humana e à idéia de que a dignidade é superior a qualquer preço, não podendo ser substituída

¹⁸ KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes. Coleção Os Pensadores, Vol. XXV. Abril Cultural, 1974, p. 228.

¹⁹ Idem, p. 234.

²⁰ Idem, p. 239.

ou apreciada por coisa equivalente. De acordo com Kant, o ser humano seria um fim e não um meio passível de utilização e submissão para os interesses de outrem.

A esse valor intrínseco está ligada uma qualidade absoluta, em que o ser racional merece especial atenção e proteção. Daí decorre, como assinalou o filósofo, o respeito à dignidade da pessoa humana e a não-substituição do homem por coisa alguma.

Assim logrou Kant ao acentuar: "... o homem não é uma coisa; não é, portanto, um objeto passível de ser utilizado como simples meio, mas, pelo contrário, deve ser considerado sempre em todas as suas ações como fim em si mesmo. Não posso, pois, dispor do homem em minha pessoa para o mutilar, degradar ou matar".²¹

Segundo J. J. G. CANOTILHO, o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como os demais direitos e garantias fundamentais "[...] constituem-se na indispensável base antropológica constitucionalmente estruturante do Estado de Direito".²²

Desta forma, ao empregador cabe a obrigação de prover o trabalho adequadamente e possibilitar a execução dos serviços de forma harmoniosa, respeitando, sempre, a dignidade, a integridade física, intelectual e moral do empregado. Esta constitui a razão de destaque quando se trata da valorização do trabalho e preservação da dignidade do ser humano, pois, sem tais elementos, a integridade física e moral da pessoa é violada.

Os textos esculpidos no art. 1º, incisos II, III e IV da Constituição Pátria, são verdadeiros princípios a serem seguidos, são luminares a espargir luzes com efeitos sociais e jurídicos para toda a ordem política, jurídica e social. Dos princípios fundamentais da República Brasileira, como indica a Constituição Federal de 1988 em seu art. 1º, incisos I a V, a dignidade da pessoa humana, como supremo valor, deve ser considerada o fundamento maior da ordem jurídica brasileira. É a dignidade que revela os atributos inerentes e indissociáveis da pessoa humana.

²¹ Idem, p. 62.

²² CANOTILHO, J. J. G. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 3 ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1997, p. 42.

O trabalho é, junto com a vida, a liberdade e a segurança, um valor fundamental, fazendo parte do núcleo daqueles direitos essenciais que, sendo garantidos socialmente pelo Estado, permitirão efetivar a dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana, inserida da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1, inc. III, como fundamento da República Federativa do Brasil, passou a constituir-se, alinhada à igualdade material (art. 3º, III), garantia constitucional, apta a tutelar todas as situações que envolvem violações à pessoa, ainda que não previstas taxativamente, pois parece clara a opção do Constituinte, quando elaborou a regra do parágrafo 2º do art. 5º da Constituição da República: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Dessa forma pode-se afirmar que a CF/88, arrimada nos princípios da igualdade e da liberdade, elegeu o respeito à dignidade humana como seu dogma maior. Destarte é a dignidade humana o núcleo essencial que compõe os Direitos Humanos, a fonte ética que confere unidade, sustentáculo e sentido a todo o sistema constitucional social brasileiro.

Consoante nos ensina BÉATRICE MAURER, “a igual dignidade de todos os homens funda a igualdade de todos. É porque cada homem é dotado da dignidade de pessoa que todos são iguais. Assim, negar a alguém a dignidade significa considerá-lo como inferior e, portanto, não mais como um ser humano”.²³

A autora ainda revela que “a dignidade não é algo relativo; a pessoa não tem mais ou menos dignidade em relação a outra pessoa. Não se trata, destarte, de uma questão de valor, de hierarquia, de uma dignidade maior ou menor. É por isso que a dignidade fundamental do homem é um absoluto. Ela é total e indestrutível. Ela é aquilo que chamamos de inamissível, não pode ser perdida”.²⁴

A proteção real ao hipossuficiente no Direito do Trabalho guarda, assim, estreita relação com o princípio da dignidade humana, enquistado no art. 1.º, inciso III da

²³ MAURER, Béatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana... ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. In: Dimensões da Dignidade. Ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p.81.

²⁴ MAURER, Béatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana... ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. In: Dimensões da Dignidade. Ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p.81.

Carta Magna de 1988, à medida que a eles estão visivelmente imbricados a realização dos seres humanos e o acesso à relação de emprego. Sem o exercício pleno dos direitos, não há dignidade e sem dignidade o trabalhador não adquire existência plena. Ora, o conteúdo básico do Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis.

Nesse sentido, são emblemáticos os dizeres de MAURÍCIO GODINHO DELGADO:

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a idéia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu *status* econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas.²⁵

Por isso, o foco do Direito do Trabalho reside na luta pelo reconhecimento e aperfeiçoamento da condição humana no mercado laborativo brasileiro. A noção de cidadania no ramo juslaboral se dá, portanto, em um sistema normativo que prioriza a dignidade humana do trabalhador em uma economia de mercado. Sem tal embate, o Direito do Trabalho perde a função de incluir o outro na esfera comunitária e de proteger o ser humano em toda a sua magnitude. É preciso levar em conta que a análise a ser empreendida depende da conscientização dos valores sociais universais e da formação de uma sociedade aberta para uma nova ordem ética, voltada para o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador.

Neste sentido, vale ressaltar o pensamento de ORLANDO GOMES:

Sob a denominação de direitos da personalidade, compreendem-se os direitos personalíssimos e os direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana que a doutrina moderna preconiza e disciplina no corpo do Código Civil como direitos absolutos, desprovidos, porém, da faculdade de disposição. Destinam-se a resguardar a eminente dignidade da pessoa humana, preservando-as dos atentados que pode sofrer por parte dos outros indivíduos.²⁶

3. Características dos Direitos Humanos Fundamentais de Personalidade

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho, *ibidem*, pág. 40.

²⁶ GOMES, ORLANDO. Introdução ao Direito Civil. Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 131.

Os direitos de personalidade possuem características especiais, na medida em que são destinados à proteção da dignidade humana do trabalhador.

As características dos direitos da personalidade estão previstas no art. 11 do Código Civil. Porém cumpre destacar que o rol previsto neste artigo não elenca todas as características referentes aos atributos de proteção inerentes à personalidade do ser humano, posto que suas características não se limitam somente aos previstos neste diploma legal, devendo ser levada em consideração, sempre, a construção doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria.

Destarte, os direitos de personalidade são absolutos, inatos ou originários, ilimitados, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, irrenunciáveis e vitalícios.

a) Ilimitados

É ilimitado o rol de direitos da personalidade, não compreendo somente aquele previsto nos artigos 11 a 21 do Código Civil. Reputa-se tal rol de direitos, meramente exemplificativo.²⁷

b) Inatos

São inatos ou originários os direitos de personalidade, pois a pessoa os adquire ao nascer, independente de qualquer vontade.

c) Vitalícios

Os direitos de personalidade são perenes ou perpétuos, ou seja, perduram enquanto perdurar a personalidade, isto é, a vida humana. E em algumas situações transcendem a própria vida, pois são protegidos também após o falecimento.

d) Imprescritíveis

Os direitos de personalidade são imprescritíveis, podendo ser (suas ofensas) reclamados após a morte de seu titular, por quem a lei atribua tal legitimidade.

e) Inalienáveis

²⁷ Importante pontuar os ensinamentos de Carlos Roberto Gonçalves, ao estatuir que o progresso econômico-social e científico poderá dar origem também, no futuro, a outras hipóteses, a serem tipificadas em norma. Na atualidade, devido aos avanços científicos e tecnológicos (internet, clonagem, imagem virtual, monitoramento por satélite, acesso imediato a notícias e manipulação da imagem e voz por computador), a personalidade passa a sofrer novas ameaças que precisarão se enfrentadas, com regulamentação a sua proteção. O direito de personalidade vai, pois, além das prerrogativas catalogadas na Constituição e na legislação ordinária. A respeito, consultar a obra Curso de Direito Civil. Editora Saraiva, 2006, p. 157

São direitos que estão fora do comércio e, por isso, não possuem valor econômico imediato. Dessa maneira, os direitos de personalidade inadmitem qualquer apreciação pecuniária, não podendo, seu titular, transmiti-los a outrem, justamente por não serem objeto de comércio.

f) Absolutos

No sentido de que podem ser opostos *erga omnes*, impondo a todos um dever de respeito e abstenção.

g) Intransmissíveis

Significa que os direitos de personalidade são inseparáveis do titular, e por isso se chamam, também, personalíssimos, pelo que se extinguem com a morte do titular.

Segundo Pontes de Miranda, "a intransmissibilidade deles é resultante da infungibilidade mesma da pessoa e da irradiação de efeitos próprios (...), nem os poderes contidos em cada direitos de personalidade, ou seu exercício, são suscetíveis de ser transmitidos ou por outra maneira outorgados".²⁸

h) indispensáveis e irrenunciáveis

Por serem direitos inerentes à condição humana, e necessários à existência da pessoa, os direitos de personalidade são irrenunciáveis ou indisponíveis, bastando o nascimento com vida para que passem a existir, sendo proibida a eliminação de tais direitos por vontade do seu titular.

Ensina CARLOS ROBERTO GONÇALVES que "não podem os seus titulares deles dispor, transmitindo-os a terceiros, renunciando ao seu uso ou abandonando-os, pois nascem e se extinguem com eles, dos quais são inseparáveis. Evidentemente, ninguém pode desfrutar em nome de outrem bens como a vida, a honra, a liberdade".²⁹

Como bem assinala VENOSA, "os direitos da personalidade são os que resguardam a dignidade humana. Desse modo, ninguém pode, por ato voluntário,

²⁸ MIRANDA, Pontes de. Tratado de Direito Privado. Campinas: Brookseller, 2000, p. 23.

²⁹ Segundo o autor, a indisponibilidade de direitos não é absoluta e sim relativa. Nesse sentido, fundamenta essa indisponibilidade relativa na cessão do direito à imagem, pelo fato de poder ser explorada comercialmente, mediante retribuição econômica. A respeito, consultar a obra Curso de Direito Civil, editora Saraiva, 2006, p. 156.

dispor de sua privacidade, renunciar a liberdade, ceder seu nome de registro para utilização por outrem, renunciar ao direito de pedir alimentos no campo de família".³⁰

i) Extrapatrimoniais

Sobre o caráter extrapatrimonial dos direitos de personalidade, esclarece VENOSA que “os direitos da personalidade são extrapatrimoniais porque inadmitem avaliação pecuniária, estando fora do patrimônio econômico. As indenizações que ataques a eles podem motivar, de índole moral, são substitutivo de um desconforto, mas não se equiparam à remuneração ou contraprestação [...]”.³¹

Na lição do autor,

Diferem dos direitos patrimoniais porque o sentido econômico desses direitos é absolutamente secundário e somente aflorará quando transgredidos: tratar-se-á, então, de pedido substitutivo, qual seja, uma reparação pecuniária indenizatória pela violação do direito, que nunca se colocará no mesmo patamar do direito violado. Os danos que decorrem da violação desses direitos possuem caráter moral. Os danos patrimoniais que eventualmente podem decorrer são de nível secundário. Fundamentalmente, é no campo dos danos morais que se situa a transgressão dos direitos da personalidade. De fato, em linhas gerais, não há danos morais fora dos direitos da personalidade.³²

4. Os Direitos Humanos Fundamentais de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro

As fontes normativas relacionadas à proteção dos direitos fundamentais da personalidade são a própria Carta Magna, a CLT (que vem sofrendo atualizações nesta temática nas duas últimas décadas), leis trabalhistas esparsas e, finalmente, o Direito Civil – este instaurador de uma tutela genérica da personalidade no âmbito da sociedade.

Insta destacar que o Código Civil pode ser invocado como ponto de referência no processo hermenêutico de interpretação e aplicabilidade das normas justralhistas, pelo intérprete e aplicador do Direito do Trabalho. Porém essa subsidiariedade somente pode ser utilizada como ponto de referência no Direito do Trabalho *naquilo que não seja incompatível com os princípios do Direito do Trabalho e com os Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho*.

³⁰ VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Parte Geral. São Paulo: Atlas, 2007, p. 164..

³¹ VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Parte Geral. São Paulo: Atlas, 2007, p. 169

³² VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Parte Geral. São Paulo: Atlas, 2007, p. 168

4.1) Discriminação nas Relações de Trabalho

Apesar de todas as conquistas sociais do último século, alguns direitos básicos dos cidadãos carecem de uma base mais sólida para serem incorporados pela população em geral e mesmo pelas esferas do Governo. Um desses direitos é a garantia do acesso livre ao trabalho, sem discriminação.³³

A discriminação é o nome que se dá para a conduta, ação ou omissão onde se estabelecem diferenças que violam o direito das pessoas com base em critérios ilegítimos e injustos, tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e sexual e outros. A discriminação representa um preconceito que vai contra o princípio fundamental de justiça e liberdade.

Convém preceituar o pensamento de CARLOS AUGUSTO AYRES BRITTO sobre discriminação. Para o autor, discriminar significa:

Distinguir negativamente, negativando o outro. É isolar, separar alguém para impor a esse alguém um conceito, uma opinião desfavorável por motivos puramente histórico-culturais, jamais lógicos, jamais racionais, por defecção, por distorção, por disfunção de mentalidade ao longo de um processo histórico cultural. E isso implica humilhação: humilhar o outro. E o humilhado se sente como que padecente de um déficit de cidadania, de dignidade, acuado pelo preconceito. O discriminado se sente como sub-raça ou subpovo ou subgente, falemos assim, sentindo-se desfalcado não do que ele tem, mas do que ele é. E a sua auto-estima fica ao rés do chão [...].³⁴

Consoante nos ensina MAURÍCIO GODINHO DELGADO, “a causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc)”.³⁵

Destarte, é urgente aprofundar uma cultura da justiça social onde a tutela aos direitos de personalidade do trabalhador seja respeitada, pois é para o bem-estar do ser humano que o trabalho se direciona. É para garantir a integridade física e moral

³³ Para um estudo mais detalhado sobre o tema, consultar a obra *Discriminação*, coordenada pelos professores Luiz Otávio Linhares Renault e Márcio Tulio Viana, da editora LTR, 2000. Esta obra trata das diversas formas de discriminação na sociedade contemporânea.

³⁴ BRITTO, Carlos Augusto Ayres. *Constitucionalismo fraterno e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 54.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 775.

do trabalhador que se deve voltar o emprego. Isso representa sinônimo de justiça social.

A CF/88 estabelece:

Art. 4º, VIII. Princípio da República Federativa do Brasil nas suas relações internacionais o repúdio ao racismo;

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

(...)

Inciso XLII. A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Art. 7º, XXX . Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de cor.

Preceitua o art. 1º da Lei 9.029/95: "Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade..."

Neste quadro, também a lei 9.799, de 1999, inserindo novo artigo na CLT (373-A), fixou critérios antidiscriminatórios relevantes no tocante à mulher trabalhadora.

Nesse enleio, é preciso pontuar que a justiça é o reconhecimento, a defesa e a promoção da dignidade fundamental do ser humano no Direito do Trabalho. O direito, como ciência que trata da vida humana, tem o dever sociocientífico de promover o bem-estar físico e mental do ser humano. É preciso rememorar que a dignidade humana é um valor máximo, supremo, de valor moral, ético e espiritual intangível e inalienável.

Como bem explana MÁRCIO TÚLIO VIANA: "o empregador pode recusar o emprego a um candidato que se revela inábil, ou a um outro que não tem

experiência, o até mesmo a um terceiro que, segundo o seu feeling, na seria um bom empregado. Mas não pode fazê-lo por preconceito”.³⁶

A proteção antidiscriminatória nas relações de trabalho erigiu dos princípios da não-discriminação³⁷ e da igualdade, proclamados em diversos instrumentos normativos no âmbito nacional e internacional, se não vejamos:

a) Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (Revolução Francesa – 1789):

Art. 1º “Os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos...”

(...)

Art. 6º A lei é a expressão da vontade geral. Todos os cidadãos têm o direito de concorrer pessoalmente, ou por meio de representantes, à sua formação. Ela deve ser a mesma para todos, quer proteja, quer puna. Todos os cidadãos, sendo iguais aos seus olhos, são igualmente admissíveis a todas as dignidades, cargos e empregos públicos, segundo sua capacidade e sem outra distinção a não ser a de suas virtudes e seus talentos”.

b) Constituição Mexicana de 1917:

Artigo 123: (...)

Inciso VII – Para trabalho igual deve corresponder salário igual, sem se levarem em conta o sexo ou a nacionalidade

c) Constituição Brasileira Promulgada de 1934:

Art. 121: (...)

§ 2.º Para efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos...”

d) Constituição Brasileira Semi-Outorgada de 1969

Art. 165: (...)

Inciso XVII - não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos...”

e) A Carta das Nações Unidas

³⁶ VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Esse texto se encontra disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região (Mato Grosso), no link artigos doutrinários.

³⁷ Segundo o professor Maurício Godinho Delgado o princípio da não-discriminação representa princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. A respeito, consultar a obra Curso de Direito do Trabalho, editora LTr, p. 776.

Art. 1º: (...)

Alínea 3. Conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião;

f) Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU – 1948)

Artigo II.

Alínea 1. Todo homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião, política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riquezas, nascimento, ou qualquer outra condição.

Artigo VII. Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo XXIII.

Alínea 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Alínea 2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

g) Convenção 100 (OIT – 1951: entre mão-de-obra masculina e feminina)

h) Convenção 111 (OIT – 1958: em matéria de emprego e profissões)

i) Convenções 19, 66, 143 e 118 (OIT: entre nacional e estrangeiro)

j) Código do Trabalho Francês, seção 7: Discriminações

L 122 – 45: nenhuma pessoa pode ser afastada do processo de recrutamento ou do acesso a uma promoção ou a um período de formação na empresa e nenhum empregado pode ser punido, dispensado ou submetido a uma medida discriminatória direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, de formação, de reclassificação, de mudança ou de renovação do contrato, em razão de sua origem, de seu sexo, de seus costumes, de sua orientação sexual, de sua idade, de sua situação de família, de suas características genéticas, de pertencer ou não, verdadeira ou supostamente, a uma etnia, uma nação ou uma raça, de suas opiniões políticas, de suas

atividades sindicais ou mutualistas, de suas convicções religiosas, de sua aparência física, de seu patronímio ou, salvo inaptidão constatada pelo médico do trabalho na suas funções previstas no Título IV, do Livro II, do presente Código, em razão de seu estado de saúde e de sua deficiência.

Nenhum assalariado pode ser punido, dispensado ou feito objeto de uma medida discriminatória, em vista da norma anterior, em razão do exercício normal do direito de greve.

Nenhum assalariado pode ser punido, dispensado ou feito objeto de uma medida discriminatória por ter testemunhado sobre as questões anteriores, ou por havê-las relatado.

Em caso de litígio relativo à aplicação das alíneas anteriores, o assalariado envolvido ou candidato a um recrutamento, a uma promoção ou a um período de formação na empresa, na presença dos elementos de fato que deixem supor a existência de uma discriminação direta ou indireta, impõe à parte contrária a obrigação de provar que a sua decisão é justificada por elementos objetivos estranhos a qualquer discriminação.

O juiz formará a sua convicção após ter ordenado, caso necessário, todas as medidas de instrução que estimar úteis.

Toda disposição ou todo ato contrário a respeito de um assalariado é nulo de pleno direito.

No artigo seguinte, defere-se às entidades sindicais a faculdade de exercer o direito de ação quanto à previsão anterior como substituto processual (art. L 122 – 45 – 1)

O artigo L 122 – 45 – 2 prevê a hipótese da dispensa do empregado em decorrência de ter postulado na justiça demanda tendo como objeto as previsões anteriores, cominando-a como nula e de nenhum efeito, tendo o empregado o direito aos salários como se em atividade estivesse. Ainda no mesmo dispositivo, na hipótese de ser recusado pelo empregado o retorno, prevê uma indenização nunca menor do que os salários dos últimos seis meses.

No artigo L 122 – 45 – 3 se estabelece que as diferenças de tratamento fundadas na idade não representam discriminação desde que sejam objetiva e razoavelmente justificadas, mormente em razão de políticas de emprego e que os meios para realizar este objetivo sejam apropriados e necessários, tais como a vedação ao acesso ou à colocação em um local especial de trabalho, garantida a proteção dos jovens ou trabalhadores idosos, ou ainda a fixação de uma idade máxima para o recrutamento, tendo por fundamento a formação exigida pelo posto ou a necessidade de um período de emprego razoável antes do mesmo.

(tradução livre, grifos nossos)

I) Código do Trabalho de Portugal

Art. 23. O empregador não pode praticar qualquer discriminação: direta ou indireta baseada nomeadamente na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, condições políticas ou ideológicas e filiação

Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos fatores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto de sua execução, esse fator constitua um requisito justificável determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”.

4.2) Proteção à Intimidade do Trabalhador

O direito à intimidade do empregado está assegurado na Constituição Federal de 1988 (art.5º, incisos V e X) e no Código Civil brasileiro (capítulo II, do Livro I).

Segundo o artigo XII da Declaração Universal dos Direitos do Homem, "ninguém será sujeito a interferências na sua 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 ou ataques".

O Pacto de São José da Costa Rica, de 1969, também inspirou o legislador constitucional brasileiro, ao assegurar em seu art. 12, alínea 2, que "ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência nem de ofensas ilegais à sua honra e reputação."

Consoante nos ensina ALICE MONTEIRO DE BARROS:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécies dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.³⁸

Verifica-se, portanto, que o direito à intimidade, como subespécie dos direitos de personalidade, representa ponto limitador da atuação do empregador.

a) Das entrevistas vexatórias

As entrevistas destinadas à contratação do trabalhador situam-se na fase pré-contratual, ou seja, na fase que antecede à formação do contrato de trabalho definitivo.

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. São Paulo: LTr, 1997, p. 56.

Nestas entrevistas, não poderá haver a intromissão na esfera íntima e privada do candidato ao emprego, tais como perguntas ou opiniões que desrespeitam os aspectos da personalidade do candidato (opinião política, opção sexual, crença religiosa). Tais questionamentos ferem os Direitos Humanos Fundamentais de personalidade do trabalhador. Desse modo, as entrevistas devem ser destinadas única e exclusivamente aos fatos profissionais decorrentes das exigências técnicas para o preenchimento do cargo, sendo proibida qualquer diferenciação e discriminação quanto à raça, sexo, cor, crença religiosa e idade.

Segundo MARCELO ROBERTO VÁLIO, “as entrevistas devem pautar-se nos mais íntegros questionamentos profissionais, revelando somente pontos como: a experiência profissional anterior do candidato, locais de trabalho anteriores, grau de escolaridade, titulação do candidato”.³⁹

Esclarece, ainda, o autor: “o que se deve evitar são exposições do candidato ao ridículo, no momento em que apresenta suas intimidades, com reflexos em sua dignidade e honra”.⁴⁰

b) Revistas Pessoais

No tocante à revista dos funcionários ao entrar e sair do seu local de trabalho, vale esclarecer que essa matéria, em nosso País sofreu profundo avanço desde a Constituição de 1988. Esta revista representa um procedimento empresarial decorrente do poder diretivo do empregador, tendo por objetivo salvaguardar o patrimônio da empresa e a segurança dos empregados.

Vale pontuar, entretanto, que esse poder de comando do empregador não é absoluto, pois, a revista deve ser efetivada de forma adequada, razoável e harmônica, ou seja, em consonância com a preservação à intimidade do empregado, sem ferir os Direitos Humanos Fundamentais de personalidade do trabalhador e, por consequência, a dignidade da pessoa humana. Não havendo essa compatização com os Direitos Humanos do trabalhador, ocorrerá abuso de direito e constrangimento irregular por parte do empregador, mais precisamente, excesso do poder diretivo.

³⁹ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 75.

⁴⁰ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 76.

Neste quadro, a revista, quando íntima, é simplesmente proibida. É o que deriva de claro comando constitucional, como o art. 5º, X, CF/88: 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. Também é o que deriva de todos os demais preceitos da Constituição que resguardam a dignidade da pessoa humana, já bastante citados.

A própria CLT tem regra expressa nesta direção, inserida pela Lei 9.799/99 (art. 373-A, VI), vedando ao empregador proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A propósito, em face do critério isonômico do art. 5º, I, da Constituição, não há porque recusar-se a incidência da regra também em benefício dos homens.

Na lição de JULIANA BRACKS DUARTE e CAROLINA TUPINAMBÁ:

É preciso advertir que o poder de direção não é absoluto. Ao contrário, encontra limitação primeiro exatamente no rol das liberdades públicas: na dignidade da pessoa humana. O estado de subordinação jurídica presente na relação de emprego não retira do empregado a garantia de seus direitos fundamentais, que nunca se dissociam do indivíduo, acompanhando-o em todas as relações.⁴¹

É claro que podem existir situações excepcionalíssimas em que o tipo de atividade empresarial imponha maior controle sobre entradas e saídas das empresas: ilustrativamente, indústrias fabricantes de drogas lícitas, de jóias e de armamentos. Nestes casos excetivos, a revista deve ser o mais cuidadosa possível, de modo a equilibrar o respeito ao indivíduo com o imperativo fiscalizatório. O ideal, nestas raras situações, é que a revista íntima seja efetuada somente na saída dos locais de trabalho, através de um sistema de deleção automática e mediante acordo entre empregador e a representação dos trabalhadores.

Segundo o professor Márcio Tulio Viana, “a solução italiana é perfeita – e deve ser aplicada entre nós. Não vemos como possa a “revista” ser admitida sem a concordância do sindicato ou o órgão de participação, quando a Constituição, como

⁴¹ DUARTE, Juliana Bracks e TUPINAMBÁ, Carolina. Direito à Intimidade do Empregado x Direito de Propriedade e Poder Diretivo do Empregador. RDT. São Paulo: Revista dos Tribunais, janeiro-março, 2002, p. 234.

temos observado, prioriza o respeito à dignidade da pessoa humana, dentro e fora dos locais de trabalho.⁴²

O professor, ainda, preceitua que “ não havendo aquela autorização referida expressamente pelo direito italiano (e implicitamente pelo nosso), pode o empregado resistir, enfrentando a vigilância... ou pulando o muro”.⁴³

No que tange à implantação de sistemas visuais, como a adoção de câmeras de vídeo ou televisão, vale mencionar a posição de MARCELO ROBERTO VÁLIO. Segundo o autor, esse meio fiscalizatório “está vinculado aos limites bem impostos nos princípios constitucionais de personalidade dos empregados de direito à proteção da intimidade e privacidade”.⁴⁴

Como bem assevera o autor, “o que não se pode admitir é a colocação de câmeras de vídeo em áreas reservadas e íntimas dos empregados, como nos vestiários, banheiros, refeitórios e dormitórios, sempre se levando em conta o princípio também da razoabilidade e do não abuso do direito, caracterizado pelo excesso do poder fiscalizatório”.⁴⁵

Nesse mesmo sentido, SANDRA LIA SIMÓN:

Se o objetivo da instalação dos equipamentos audiovisuais é o controle da atividade laboral, os aparelhos devem ser colocados apenas nos locais em que o trabalho é desenvolvido, excluindo-se aqueles que servem para descanso ou uso exclusivo do trabalhador, tais como banheiros, refeitórios, cantinas ou salas de café. Se o objetivo da instalação é a segurança, a colocação dos aparatos deve limitar-se aos locais de acesso de pessoas estranhas ao serviço.⁴⁶

Como bem assevera a autora, “a filmagem não pode ser sorrateira, nem ter a conotação de estar servindo para espionar os empregados. Por isso, eles devem ter ciência da instalação do equipamento, para poderem evitar qualquer tipo de situação

⁴² VIANA, Márcio Tulio. Direito de Resistência. São Paulo: LTr, 1996, p. 233.

⁴³ VIANA, Márcio Tulio. Direito de Resistência. São Paulo: LTr, 1996, p. 234.

⁴⁴ Vale pontuar que, o autor em sua obra Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho, Editora LTr, 2006, p. 25-50, trata dos princípios constitucionais de personalidade. Nesta obra, o autor enumera como princípios constitucionais de personalidade, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o princípio constitucional do direito à intimidade, o princípio constitucional do direito à imagem e o princípio constitucional do direito à integridade física e moral.

⁴⁵ VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 99.

⁴⁶ SIMÓN, Sandra Lia. A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado. São Paulo: LTr, 2000, p. 152.

inocente, mas constrangedora, que passaria despercebida se inexistisse o referido controle”.⁴⁷

Vale registrar, ainda, que o art. 4º do Estatuto do Trabalhador Italiano (Lei n. 300/1970) proíbe e sanciona, penalmente, o empregador que controlar à distância os próprios empregados por meio de equipamentos audiovisuais ou outros semelhantes, que tenham por objetivo controlar à distância a atividade dos trabalhadores. O Estatuto italiano apenas permite a instalação de aparelhos de controle necessários ao processo de produção ou em virtude segurança do trabalho, somente mediante prévio ajuste com a representação sindical.

Nesse desiderato, o ideal seria que o Direito do Trabalho brasileiro também adotasse o mesmo critério estabelecido pelo Direito do Trabalho Italiano, no que tange à instalação de aparelhos visuais, que é participação obrigatória do sindicato representativo da categoria profissional. De todo modo, a autorização sindical não tornaria válida conduta manifestamente irregular, enfatize-se.

No caso de ser realizada a revista íntima diretamente no corpo do empregado, concordamos com o pensamento de SANDRA LIA SIMÓN. Segundo a autora, “considera-se atentatória à intimidade a inspeção a qual exige que o indivíduo se desnude completamente, ainda que perante pessoas do mesmo sexo, e submeta-se a exame minucioso, detalhado, prolongado ou em presença de doutros”.⁴⁸

c) Escutas Telefônicas

O artigo 5º, XII da Constituição Federal de 1988 assegura a proteção à intimidade trabalhador, por meio da proteção ao sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas. De acordo com este dispositivo constitucional, o empregador somente poderá fazer uso de alguma forma de escuta quando o telefone for utilizado para a estrita execução do trabalho.

Mais uma vez, vale invocar os estudos de SANDRA LIA SÍMON. Segundo a autora:

⁴⁷ SIMÓN, Sandra Lia. A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado. São Paulo: LTr, 2000, p. 153.

⁴⁸ Vale registrar que a autora também considera ato atentatório à intimidade do empregado, a revista em objetos e espaços reservados à prestação de serviços do empregado, como armários, mesas, gavetas, arquivos, escrivaninhas e no veículo do trabalhador, sem o consentimento do empregado. Neste sentido, consultar a obra A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado, Editora LTr, 2000, p. 149.

Se o telefone integra o conjunto dos meios de produção, ou seja, se é utilizado para o desenvolvimento da prestação de serviços, como, por exemplo, no telemarketing, o empregador, dando ciência ao trabalhador, pode instalar aparelhos para gravação das respectivas conversas, pois o poder de direção justifica essa interferência. Se, porém, as ligações feitas pelo empregado não dizem respeito diretamente ao trabalho, incidirá a proteção insculpida no art. 5, inciso XII, da Constituição Federal.⁴⁹

d) Atestado de bons antecedentes: certidões negativas criminais e cíveis e ausência de protestos bancários aos órgãos de defesa ao crédito

Regra geral, o empregador não pode exigir atestado de bons antecedentes do candidato ao emprego, sob a forma de certidões negativas criminais e cíveis, perante os distribuidores dos foros em geral; e solicitar comprovação de ausência de protestos bancários aos órgãos de defesa ao crédito. Tal conduta representa afronta direta à privacidade e à intimidade do candidato, bem como, flagrante atentado à regra anti-discriminatória, consubstanciada no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal da CF/88.

Como bem explana MÁRCIO TULIO VIANA, o direito à privacidade representa “um direito de primeira geração, destinado a resguardar a liberdade das pessoas, mas podemos considerá-lo, ao mesmo tempo, de segunda geração, na medida em que também viabiliza a liberdade de oportunidades, impedindo discriminações”.⁵⁰

Nesse diapasão, explana o professor que, “se a empresa sabe da existência de inquérito policial ou processo criminal em curso, dificilmente contratará o trabalhador”.⁵¹

O art. 5º, inciso LVII da CF/88 elenca o princípio da presunção de inocência - *todo cidadão é inocente, até que prove o contrário*. Dessa maneira, a não contratação por motivos de ordem penal é vista como um ato discriminatório, pois, “o

⁴⁹ SIMÓN, Sandra Lia. A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado. São Paulo: LTr, 2000, p. 154.

⁵⁰ Segundo ao autor, o direito à privacidade está previsto na CF/88 e na legislação de todos os países da união européia, com exceção apenas da Grécia. Neste sentido, consultar VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Esse texto se encontra disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região, no link artigos doutrinários.

⁵¹ VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Esse texto se encontra disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região, no link artigos doutrinários.

próprio empregador prejudga o indiciado ou o réu e condena-o inapelavelmente a uma pena não prevista de modo formal”.⁵²

Já na situação de ex-condenado, preceitua EVARISTO DE MORAES FILHO: “Desde que o candidato ao emprego tem livre trânsito nas ruas, se sua convivência é admitida por toda a grande sociedade ambiente, ninguém tem o direito de persegui-lo e proibi-lo de ganhar o pão só porque no passado cometeu um ato criminoso”.⁵³

PIRES CHAVES, citado por MÁCIO TULIO VIANA ensina que “quem oferece um produto (ou, no caso, um emprego) ao público se torna, também, uma pessoa pública. Não pode, por capricho ou preconceito, recusar-se a contratar. Trata-se de responsabilidade pré-contratual, tão importante quanto a que decorre do próprio contrato”.⁵⁴

À guisa de encerramento, a mesma conclusão é válida para os casos em que a empresa exige para a contratação do candidato ao emprego, ficha limpa nos órgão de proteção ao crédito (Serasa). Como menciona o mestre MÁRCIO TÚLIO VIANA, ao relatar uma frase mencionada por um trabalhador em um noticiário da TV:

“- Como é que a gente paga as dívidas, se não pode trabalhar?”.⁵⁵

e) Exames Médicos

De maneira geral, o exame médico é obrigatório quer na admissão do empregado, quer ao longo do contrato, quer na ruptura contratual (art. 168, CLT). Contudo, há certos específicos exames cuja exigência pode configurar discriminação.

Nesse diapasão, configuram hipóteses de afronta à intimidade do trabalhador e, por conseqüência, ao princípio da igualdade, a exigência de testes de gravidez à

⁵² Segundo Márcio Tulio Viana, na Itália, a lei n. 675 de 1996 não chega a proibir expressamente a exigência de atestado de bons antecedentes; mas criminaliza a divulgação, pelo empregador, de dados relativos a processos que envolvem o empregado. Neste sentido, consultar VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Esse texto se encontra disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região, no link artigos doutrinários.

⁵³ FILHO, Evaristo de Moraes e MORAES, Antonio Carlos. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 126.

⁵⁴ VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Esse texto se encontra disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região, no link artigos doutrinários.

⁵⁵ VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Esse texto se encontra disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região, no link artigos jurídicos.

mulher⁵⁶; exame que tenha por objetivo identificar o código genético⁵⁷; exames antidoping e teste de AIDS⁵⁸. Tais exigências ferem a dignidade da pessoa humana e o princípio da não-discriminação.

Consoante nos ensina SANDRA LIA SIMÓN, “o empregador deverá informar os tipos de exames que serão realizados”.⁵⁹

A autora, ainda, esclarece:

Mesmo que o legislador infraconstitucional determine que o resultado seja conhecido pelos trabalhadores, é imprescindível que eles tomem ciência dos tipos de exames a que se submeterão, antes da realização dos mesmos. Dessa maneira, se a exigência extrapolar o poder de direção do empregador, eles, além de se recusarem a realizá-los, poderão tomar as medidas judiciais cabíveis.⁶⁰

No que tange aos testes psicotécnicos e psicológicos, os quais revelam o “perfil” ou a personalidade do trabalhador é preciso ter muita cautela na sua averiguação, pois esses testes, muitas vezes, têm o objetivo oculto de avaliar até que ponto o empregado é cooptável, ou seja, se está efetivamente pronto para *vestir a camisa da empresa* – requisito indispensável para o empregado se ajustar às novas técnicas de gestão de mão-de-obra, como os programas de “Qualidade Total”.⁶¹ Mas não se pode, em princípio, considerar inválidos tais testes psicológicos ou psicotécnicos, uma vez que o contratante tem o direito de conhecer minimamente as características e atributos de seu contratado que sejam relevantes ao bom cumprimento do pactuado.

⁵⁶ O art. 1º da Lei n. 9.029/95 proíbi a adoção de quaisquer práticas discriminatórias e limitadoras do acesso à relação de emprego. Essa lei considera crime a prática da exigência de este, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outra forma para demonstrar a esterilização ou a não-gravidez, estipulando pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.

⁵⁷ Vale destacar que Alice Monteiro de Barros aponta apenas uma exceção à realização de exame que tenha por objetivo a identificação do código genético: quando o empregado correr risco de vida na execução da prestação de serviços. Assim, seria aplicável o exame para os cargos de piloto de avião, maquinista de trem ou motorista de ônibus coletivos, na situação de eventual tendência de o indivíduo ser acometido de ataque cardíaco. A respeito, consultar, BARROS, Alice Monteiro. Proteção à Intimidade do Empregado. São Paulo: LTr, 1997, p. 56.

⁵⁸ Não é permitida a exigência de exame de AIDS na fase pré-contratual e durante a execução do contrato de trabalho. Para um estudo mais detalhado sobre a proteção ao portador do vírus HIV e ao Aids, consultar o artigo doutrinário de Luiz Otávio Linhares Renault, sob o título “Proteção ao Portador do Vírus HIV e ao Aids: Enfoque trabalhista a um projeto de lei”, presente na obra coletiva Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, 127-138.

⁵⁹ SIMÓN, Sandra Lia. A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado. São Paulo: LTr, 2000, p. 132.

⁶⁰ SIMÓN, Sandra Lia. A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado. São Paulo: LTr, 2000. P. 133.

⁶¹ Essa é a opinião do professor Márcio Túlio Viana, in: Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Texto disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região, no link artigos jurídicos.

Quanto aos exames grafotécnicos e grafológicos, que revelam as características da personalidade do sujeito, por intermédio da verificação da escrita do candidato ao emprego, não resta dúvida, trata-se de uma avaliação efetivada pelo empregador demolidora da tutela à intimidade do trabalhador, por revelar todos os traços pessoais do candidato.⁶²

4.3) Assédio Sexual

O assédio sexual pode ser conceituado como a conduta reiterada de caráter lascivo que tenha como objetivo cercear direta ou indiretamente a liberdade sexual da pessoa constrangida. Esse cerceamento pode ocorrer tanto a partir de um superior hierárquico, como entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico.

Salientando as danosas conseqüências decorrentes da prática do assédio sexual, vale destacar os ensinamentos de RODOLFO PAMPLONA FILHO: “a própria interferência na relação de trabalho em si, gera, quase sempre, um evidente prejuízo no rendimento do trabalhador, pois cria um ambiente laboral inadequado, com sensível pressão psicológica.”⁶³

O autor, ainda, assinala que:

A divulgação do fato, ainda que de forma restrita ao âmbito da empresa, não deixa de afetar a intimidade da vítima, seja pelos comentários dos colegas do trabalho, seja através das investigações internas sobre o caso. Isto sem falar em eventuais represálias (também motivadoras de reparação por danos morais e materiais), como, por exemplo, recusa de promoções, transferência de função ou de locais de trabalho ou até a despedida direta.⁶⁴

A liberdade sexual compreende uma das expressões do direito à intimidade e à vida privada e, por isso, a liberdade sexual se relaciona diretamente com o direito à integridade física, este considerado como o direito à vida e direito ao próprio corpo.

Como bem explana MÁRCIA NOVAES GUEDES, o assédio sexual “visa dominar a vítima sexualmente, normalmente pela chantagem [...]”⁶⁵

Destarte, o assédio sexual viola a preservação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho e, por conseqüência, os direitos de personalidade

⁶² VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2006 p. 76.

⁶³ FILHO, Rodolfo Pamplona. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2001, p. 107.

⁶⁴ Idem, p. 108.

⁶⁵ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 42.

do empregado, mais especificamente a integridade física e moral e a proteção à intimidade do trabalhador, pois acarreta diversos transtornos psicológicos e seqüelas físicas à vítima assediada do mencionado ato ilícito.⁶⁶

Entre as lesões provocadas pelo assédio sexual, ressalta RODOLFO PAMPLONA FILHO que: “tem-se observado que a maioria das pessoas ofendidas passou a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com a necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica”.⁶⁷

4.4) Assédio Moral

O assédio moral compreende um tipo de agressão psicológica, por submeter o trabalhador, repetidamente, a abusos emocionais no cotidiano laboral. Destarte, o assédio moral acarreta danos nocivos à saúde do trabalhador, por ocasionar lesão efetiva à integridade psíquica (e, comumente e por decorrência, física) do empregado vitimada pela conduta abusiva do agente.

Consoante nos ensina MÁRCIA NOVAES GUEDES, o assédio moral “visa precisamente à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror”.⁶⁸

Historicamente, na seara justrabalhista, o TRT da 17ª região (ES) julgou o primeiro caso em que se reconheceu a violação à dignidade da pessoa humana e, por conseqüência, a indenização por danos morais, decorrente de assédio moral.

Conforme doutrina com mestria peculiar a Juíza Sônia das Dores Dionízio:

Assédio Moral. Contrato de Inação, Indenização por Dano Moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do

⁶⁶A responsabilidade civil e trabalhista oriunda do assédio sexual varia de acordo com o sujeito ativo. Quando o aludido constrangimento é desferido pelo empregador, tem-se a extinção do contrato de emprego com fundamento no art. 483, alínea “e” da CLT, sem prejuízo da responsabilidade civil por danos morais. Por outro lado, o legislador trabalhista autoriza, com escopo na incontinência de conduta, prevista na alínea “b” do art. 482 da CLT, a demissão por justa causa do empregado que assedia sexualmente seu colega de trabalho.

⁶⁷ FILHO, Rodolfo Pamplona. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2001, p. 108.

⁶⁸ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02).

Concluindo, o art. 483 da CLT, ao elencar as hipóteses de justas causas resilitórias do contrato de trabalho por ato do empregador, faz referência em suas alíneas “a”, “b”, “c”, e “e”, às hipóteses de atentado contra higidez moral e psíquica do trabalhador. Dessa maneira, resta ao aplicador da lei, à luz da proteção constitucional atinente aos direitos de personalidade, aplicar estas normas da CLT, em conjugação com as demais citadas relativas à tutela da personalidade no âmbito empregatício.

Referência Bibliográfica

AMARAL, Francisco. Direito Civil: Introdução. 4ª ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro. Proteção à Intimidade do Empregado. São Paulo: LTr, 1997.

BITTAR, Carlos Alberto. Os Direitos da Personalidade. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BRITTO, Carlos Augusto Ayres. Constitucionalismo fraterno e o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

CANOTILHO, J. J. G. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 3 ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1997.

CASTRO, Mônica Neves Aguiar da Silva. Honra, Imagem, Vida Privada e Intimidade, em Colisão com outros Direitos. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2004.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2005.

DUARTE, Juliana Bracks e TUPINAMBÁ, Carolina. Direito à Intimidade do Empregado x Direito de Propriedade e Poder Diretivo do Empregador. RDT. São Paulo: Revista dos Tribunais, janeiro-março, 2002.

FERNANDES, Milton. Os direitos da personalidade e o Estado de Direito. Revista Brasileira de Estudos Políticos. Belo Horizonte, n. 50, janeiro, 1980.

FILHO, Evaristo de Moraes e MORAES, Antonio Carlos. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000.

FILHO, Rodolfo Pamplona. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2001.

FIUZA, Ricardo (Coord). Novo Código Civil Comentado. São Paulo: Saraiva, 2006.

FRANÇA, Limongi Rubens. Instituições de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 1994.

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

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

HERKENHOFF, João Baptista. Curso de Direitos Humanos: Gênese dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Acadêmica, 2004.

JABUR, Gilberto Haddad. Liberdade de Pensamento e o Direito à Vida Privada. São Paulo: RT, 2000.

KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes. Coleção Os Pensadores, Vol. XXV. Abril Cultural, 1974.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Danos Morais e Direitos da Personalidade. Revista Jurídica Notadez. Porto Alegre, ano 49, mês junho, n. 284, 2001.

MAURER, Béatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana... ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. In: Dimensões da Dignidade. Ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

MIRANDA, Pontes de. Tratado de Direito Privado. Campinas: Brookseller, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

PAINE, Thomas. Os Direitos do Homem. Tradução Jaime A. Clasen. Petrópolis: Vozes, 1989.

SILVA, Edson Ferreira da. *Direito à intimidade*. Editora Oliveira Mendes. São Paulo: 1998.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 18ª ed., São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Mônica Neves Aguir da. Honra, Imagem, Vida Privada e Intimidade, em Colisão com outros Direitos. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SIMON, Sandra Lia. A Proteção da intimidade e da Vida Privada do Empregado. São Paulo: LTr, 2000.

SZANIAWSKI, Elimar. Direitos da Personalidade e sua Tutela. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

TEPEDINO, Gustavo. Cidadania e os Direitos da Personalidade. Revista Jurídica Notadez. Porto Alegre, ano 51, n. 305, mês março, 2003.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil: Parte Geral. São Paulo: Atlas, 2007.

VIANA, Márcio Tulio. Direito de Resistência. São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Tulio. Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. In: Página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23 Região, no link artigos doutrinários.

VIANA, Márcio Tulio e RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.