

OBSERVAÇÕES SOBRE OS DIREITOS MORAIS DO TRABALHADOR E SUAS FORMAS DE CONFIGURAÇÃO E VIOLAÇÃO.

Amauri Mascaro Nascimento^(*)

1. Afirme-se, de início, que assédio compreende todo ato, conduta, declaração que resulte inoportuna e que tenha caráter discriminatório, ofensivo, humilhante, intimidatório ou violento, bem como, intromissões na vida privada no ambiente de trabalho não sendo estas as hipóteses dos caso já que não houve a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização nem abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis muito menos o controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa, casuística pertinente , embora exemplificativa, do assédio moral.

^(*)Membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Professor Titular da Faculdade de Direito da USP e Ex-Juiz do Trabalho.

Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.

Uma Lei Municipal de São Paulo – portanto inaplicável ao caso porque se refere a servidores públicos – a Lei Municipal de São Paulo -, e mesmo se aplicável excluiria a hipótese deste caso, contra o assédio moral (Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002) , considera assédio moral “ todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: A - marcar tarefas com prazos impossíveis; B - passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; C - tomar crédito de idéias de outros; D - ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; E - sonegar informações de forma insistente; F - espalhar rumores maliciosos; G- criticar com persistência; H - subestimar esforços.

2.Lei sobre assédio moral na França aprovada em 13 de junho de 2001 introduziu alguns dispositivos no *Code du Travail*, dentre os quais o artigo L122-49 segundo o qual nenhum trabalhador deve se submeter aos procedimentos repetidos de assédio moral que tenham por finalidade ou por consequência uma degradação das condições de trabalhos suscetível de atingir seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional.

3.O assédio moral não está tipificado em texto expreso de lei e o seu conceito é obra da jurisprudência que ainda é insuficiente. Em princípio, pode-se afirmar que o assédio moral resulta do dano moral e este é um só e mesmo conceito, no direito civil e no direito do trabalho, não existindo um conceito de dano moral trabalhista, que, assim, vai buscar no direito civil os elementos da sua caracterização. Tipifica-se de modo menos amplo do que aqueles dos quais pode resultar em dano moral porque por assédio deve-se entender um determinado tipo de comportamento . Assediar é *acossar* , é atingir por meio de um envolvimento que atinge a dignidade do empregado com repercussões em sua vida profissional ou que

tornem insuportável o prosseguimento da relação de emprego como o rigor excessivo a que se refere o art. 483 , “b”, da CLT e que autoriza o empregado a dar por rescindido o contrato de trabalho por justa causa do empregador.

4. O fundamento legal para a indenização por dano moral na Justiça do Trabalho é o mesmo , a Constituição Federal de 1988, art. 5º, caput, V , que prevê indenização por dano material, moral ou à imagem e X segundo o qual 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”. Acrescenta-se o princípio da responsabilidade do Código Civil (Lei n. 10.406, de 2.002, art. 186) segundo o qual “aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” .

5 A *agressão moral* é o ato único por si suficiente para causar o dano (Ex. o ato lesivo da honra e da boa fama praticada pelo empregador ou superiores hierárquicos , contra o empregado, salvo em legítima defesa) . Configura justa causa para que o trabalhador dê por rescindido o contrato de trabalho com direito às verbas rescisórias (CLT, art. 483) , mais a indenização por dano moral (CF, art.5º, X e Código Civil arts. 12 e 186) , esta última pressupondo responsabilidade subjetiva ou aquiliana Pode configurar-se por uma publicação ofensiva pelos meios de comunicação, caso em que será aplicável, também , a Lei de Imprensa (Lei n. 5.250, de 9.2.1967, art. 49) . O consumidor , evidentemente nas relações de consumo, também é protegido pela lei (Lei n. 8.078, de 11.9.1990 ,Código de Defesa do Consumido, art. 6º) .

A Assembléia das Nações Unidas entende por vítimas as pessoas que “individual ou coletivamente , tenham sofrido alguém prejuízo , principalmente uma ofensa à sua integridade física ou mental , um sofrimento moral , uma perda material ,

Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.

ou uma injúria grave a seus direitos fundamentais , em virtude de atos ou omissões que não constituem ainda uma violação da legislação penal nacional, mas representam violações de normas internacionalmente reconhecidas em matéria de direitos humanos”.

Tanto o assédio sexual como o assédio moral diferem da agressão moral, ato instantâneo, porque pressupõem reiteração , comportamento , prática que se repete.

O *assédio moral* é uma série de atos cuja tipificação não é definida pela lei. Evidentemente, não há que se falar em assédio moral da pessoa jurídica, embora possível a configuração do dano moral contra a mesma. Há estudos da psicóloga Maqrie-France Hirigoyen (*Assédio Moral, a violência no cotidiano* , trad. ed., ABDR , 5º ed. , 2.002 e *Mal-Estar no Trabalho , redefinindo o assédio moral* , trad. mesma editora, 2.002) com o seguinte : “ O assédio moral, no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva(gesto , palavra , comportamento , atitude ...) que atente , por sua repetição ou sistematização , contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa , ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

6. A diferença entre agressão moral e assédio moral , considerando-se tal definição , está na reiteração da prática que configura esta última, e no ato instantâneo que caracteriza aquela.O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que pode configurar-se de diversos modos (ex. o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego , também chamado , no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada , o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz alardeado perante os demais colegas deixando-o em uma posição de constrangimento moral , a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível

exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas) .

7 O *assédio sexual* merece a atenção de diversos doutrinadores, dentre os quais, na Espanha, *Arochena*, na Argentina, *Martínez Vivot*, em *Acoso Sexual em las Relaciones Laborales*, no Brasil, *Pastore e Robortella*, em *Assédio Sexual no Trabalho. O que Fazer*, *Rodolfo Pamplona Filho*, na tese de doutorado pela PUC de São Paulo, *O Assédio Sexual na Relação de Emprego*, estudos de grande valor e que permitem uma noção dos seus principais aspectos.

Marie-France Hirigoyen , no livro *Mal-Estar no Trabalho* , concluiu , pelo número de casos concretos que teve a oportunidade de examinar , que o assédio sexual não é senão um passo a mais na perseguição moral .Tem relação com os dois sexos, mas a maior parte dos casos que analisou refere-se a mulheres agredidas por homens , freqüentemente por seus superiores hierárquicos .

O constrangimento é a base da sua configuração. Explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa , como , também, de circunstâncias de cada caso. Constrangimento significa a não aceitação. Se há consentimento do suposto ofendido, não há que se falar em assédio sexual.Quem concorda não está sendo constrangido.

A lei trabalhista brasileira não trata diretamente do tema.A jurisprudência nos Estados Unidos é farta. A lei da França (*Code du Travail*, art. 122-46) protege o empregado contra o abuso de autoridade do empregador ou seus prepostos que lhe dirige atos destinados a “obter favores de natureza sexual em seu proveito ou em proveito de um terceiro” ou por ter denunciado esses atos, ou, ainda, por ter sofrido esses atos

Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.

quando são praticados por outro assalariado, prevendo sanções pecuniárias e criminais.

Arochena mostra toda a dificuldade da questão ao dizer que a única maneira certa de eliminar o assédio sexual no âmbito das relações de trabalho seria a proibição de qualquer tipo de relação social não estritamente profissional entre os trabalhadores, o que, além de inviável, não seria, com toda a segurança, positivo para o próprio funcionamento da empresa como organização. Observa, também, que os comportamentos que o tipificam são muito difíceis de especificar porque a mesma conduta de um trabalhador pode ser interpretada diferentemente em outros, tudo dependendo das circunstâncias e das pessoas em questão. Esses e outros aspectos complicam a definição jurídica do tema.

Qual é o fundamento, no Direito, da proibição do assédio sexual nas relações de trabalho? Será, para alguns, um problema de discriminação, caso em que a sua punição encontra, nos mesmos princípios contra os atos discriminatórios do trabalhador, a sua razão de ser; para outros, é espécie do dano moral, o que levará o intérprete a buscar, nos fundamentos autorizantes da sua reparação, os mesmos suportes jurídicos que devem produzir efeitos nos casos de assédio sexual. No entanto, parece-nos que tanto o assédio moral como o assédio sexual como a agressão moral encontram a mesma forma principal de reparação, que é a indenização por dano moral, não sendo descartáveis outras formas, no caso de agressão moral a retratação.

Assédio sexual pressupõe, ao contrário de agressão por ato único, uma conduta reiterada tipificadora, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou outros atos indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado; portanto,

explicita-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa da mesma maneira que a moral, também, deve ser interpretada em consonância com as variações do tempo e do espaço.

Não se confunde com os crimes contra a liberdade sexual. Estes podem caracterizar o assédio sexual trabalhista, mas não se confundem. Pode haver assédio sexual no trabalho e não haver um crime contra a liberdade sexual. Esses crimes têm definição própria na lei penal, como o estupro, o atentado violento ao pudor, a posse sexual mediante fraude, a sedução, a corrupção de menores, o ultraje público ao pudor e o escrito ou objeto obsceno; como se vê, o assédio sexual pode ter como conduta tipificadora uma das descritas na lei penal. Mas é claro que o ilícito penal é autônomo, tem efeitos próprios diferentes do ilícito trabalhista.

Assim como há assédio sexual do empregador contra o subordinado, que é o mais grave, porque envolve uma relação de poder, como a de emprego, na qual aquele se situa na posição dominante e este na de dominado, poderá haver, também, do preposto do empregador sobre o empregado, podendo configurar a dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado (CLT, art. 483, letra e), além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral, do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeitá-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta (CLT, art. 482), ou clientes, o que põe em discussão o problema da responsabilidade civil da pessoa jurídica pelos atos praticados por seus prepostos, prevista no Código Civil, arts. 1.521, III, e 1.522, aspecto que exige da empresa cuidados especiais,

Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.

medidas preventivas e rigor na seleção e fiscalização dos empregados para não ser acusada por atos dos mesmos e , embora mais difícil, a de empregado sobre superiora hierárquica, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis.

O assédio sexual do empregador contra o subordinado é o mais grave porque envolve uma relação de poder, como, também, do preposto do empregador sobre o empregado, podendo configurar dispensa indireta por justa causa do empregador por ato lesivo à honra e boa fama do empregado (CLT, art. 483, letra “e”), além de reparações civis, as mesmas previstas para o dano moral e , também, a do empregado contra colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeitá-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta (CLT, art. 482). A culpa da empresa poderá ser *in vigilando* ou *in eligendo*. Mais rara é a hipótese do assédio sexual de empregado sobre superiora hierárquica, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis.

Lei penal (L.n.10.224, de 13 de maio de 2.001) alterou a redação do art. 216 do Código Penal que passou a ser a seguinte: “Art.216-A .Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual , prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego , cargo ou função. Pena - detenção de 1(um) a 2 (dois) anos.” O ilícito penal é autônomo , tem efeitos próprios diferentes do ilícito trabalhista . Embora sendo uma lei penal , pode servir de diretriz para a configuração do ilícito trabalhista.

O tema ainda é recente em nosso país e as ações judiciais existentes são poucas e não permitiram uma elaboração de jurisprudência capaz de oferecer elementos sólidos para conclusões seguras.

Há, no entanto, algumas decisões como as que seguem:

“Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada , praticada pelo chefe , de forma repetida , acarretando conseqüências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física , psicológica e sobretudo , a sua dignidade , resta caracterizado o assédio sexual , sendo devida a correspondente indenização por danos morais”(TRT/17º Região RO 1118/97 , Ac. 2.7.98, Rel.Juiz José Carlos Rizk, in LTr 63-03/373) . “A hipótese dos autos não pode ser confundida com a de assédio sexual , porquanto este se caracteriza pelo constrangimento provocado na vítima , na busca de favor sexual mediante o uso de poderes concedidos por situação hierárquica superior, hipótese que não restou comprovada nos autos. Também não há prova de que a situação , ainda que constrangedora , tenha configurado verdadeiro atentado à dignidade da empregada, o que autorizaria o deferimento da indenização pleiteada (TRT 4º Região RO 01014.303/96.6 , Ac. 4º T. 9.12.98 , Rel. Juiz Juraci Galvão Júnior , in LTr 63-05/690).“Assédio sexual. Frase grosseira do superior hierárquico, com conotação sexual, não configura hipótese de assédio; nem fatal (desigual e sem margem para o exercício da liberdade), nem comportamental (assediador manipula seu comportamento de modo a torná-lo atrativo ao assediado, com promessa de vantagens); nem ameaçador (coação pelo anúncio de malefício). Configura-se com o uso do poder como forma de obter favores sexuais. O fato dos autos nem chega a poder ser considerado como "cantada", mas simples situação em que a autora teria sido "molestada". Não há promessa de vantagem ou ameaça de algum mal para obtenção de favores” (Ac.TR/2ºReg.,9ªT.,n.02980073894, decisão 11.02.1998 RO n.02960411603 ,1996,DOE SP, PJ, Rel. Juiz Valentin Carrion , site TRT/SP,jurisprudência).

8. Há práticas que não configuram assédio moral porque são autorizadas , pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ou por lei , como atos lícitos do empregador , como o oferecimento de plano de demissão voluntária, por contatos pessoais e por correspondências orientativas sobre o plano e sua adesão, porque a dispensa é um direito que a lei assegura ao empregador e seria dar uma amplitude que não

Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.

encontra fundamento no princípio da reparação civil - que pressupõe a culpa ou o dolo de quem causa o dano - a perda do emprego , automaticamente, configurar um dano moral.

Exemplifique-se com o Plano de Demissão Voluntária tem a sua validade reconhecida pela jurisprudência como transação válida. O Tribunal Superior do Trabalho reconhece, pela sua jurisprudência, a licitude do ato do empregador que apresenta um plano de adesão dos empregados interessados em , mediante determinadas vantagens , ao mesmo, de forma livre e espontânea , manifestarem a sua adesão caso em que será válida a ruptura do contrato individual de trabalho através dessa forma consensual , discutindo-se, apenas a extensão da quitação que para a jurisprudência predominante restringe-se às verbas expressamente constantes do plano não alcançando outras no mesmo ou no recibo de quitação não incluídas (TST , 3ª T , RR 710794 , Rel.Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 5.04.2002 ;. TST , 4ª T. , RR Rel.Min. Antonio José de Barros Levenhagen , DJ 4.10.2002 ; TST-EED-RR-446.514/98-8, Sub-I, julgado em 30.10.2000, DJ 24/11/2000 ; TST – ROAR N. 43586/98 , SDC , Rel. Min. Moacyr Roberto Tesch Anevald).

Outro fato , com relativa freqüência, é a concessão de licença remunerada, por mais de 30 dias, em meio à reorganização administrativa, com os salários, férias e demais direitos garantidos , a questão tem o seu ponto fundamental em saber se a licença remunerada é ato ilícito.Declara a Consolidação das Leis do Trabalho, art.133 , II :“ Não terá direito a férias o empregado que , no curso do período aquisitivo : II - permanecer em gozo de licença , com percepção de salário , por mais de 30(trinta) dias.”

A licença remunerada é prevista pela legislação trabalhista , na qual encontra o seu fundamento , o que é suficiente para afastar a possibilidade da configuração como assédio moral que pressupõe, como se viu , um ato ilícito .Todavia, se o empregado é posto em licença remunerada para fins discriminatórios muda a análise da situação porque nesse caso estará havendo um ato ofensivo da sua dignidade e por tal razão suficiente para que se configure o assédio moral. Desse modo,

dependerá da causa da licença remunerada o seu enquadramento como ato lícito ou assédio moral.

9. Todas essas questões têm relação direta com a necessidade de proteção aos direitos de personalidade do trabalhador, assim considerados aqueles de natureza extrapatrimonial que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa e dentre todos os direitos são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano.

Os direitos de personalidade e as relações de trabalho destacam-se pelo seu significado tendo em vista a defesa da dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei. Além da sua personalidade, a sua atividade criativa, tão importantes como outros direitos trabalhistas, sem os quais ao trabalhador, como pessoa, não estariam sendo prestadas garantias respeitadas quanto a todo ser humano, muitas confundindo-se com os direitos humanos fundamentais, outras com os direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que as justifica que é a relação de emprego.

Abre-se, assim, no direito do trabalho, uma esfera de proteção que não pode ser deixada unicamente à autonomia individual nos contratos de trabalho, pressupondo um âmbito, que não se limita a esses temas, de ordem pública social tão significativo para as relações trabalhistas, como são os direitos fundamentais para o direito constitucional.

Os direitos de personalidade são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanções 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.

Não é demais lembrar o conceito de liberdade, para Montesquieu o poder que pertence a todo indivíduo de exercer e desenvolver sua atividade física, intelectual e moral sem que o Estado lhe

Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.

posa determinar outras restrições , senão as necessárias para proteger a liberdade de todos e para Carbonnier a possibilidade reconhecida à pessoa de fazer o que lhe apraz , o poder de agir segundo a sua própria determinação.

Dê-se, nesse ponto, destaque ao Código Civil (Lei n.10.406, de 2.002) .Nos artigos 11 a 21, dispõe sobre direitos de personalidade declarando que são direitos indisponíveis e irrenunciáveis (art. 11) , prevê a possibilidade de pleitear perdas e danos (art. 12) sem prejuízo de outras sanções , dispõe que o nome da pessoa não pode ser usado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público ainda quando não haja intenção difamatória (art. 17) ,veda, sem autorização do interessado , o uso do seu nome em propaganda comercial (art. 18) e declara que a vida privada da pessoa natural é inviolável .

Autoriza o juiz, a requerimento do interessado , a adotar as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma (art. 21).

Essa diretrizes são oportunas não só no sentido de mostrar que o Código Civil não é um estatuto primordialmente patrimonial, mas que se ocupa, também, dos valores primordiais da pessoa humana . Não só por essa razão mas porque o direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho (CLT, art. 8º parágrafo único) e sendo certo que não há incompatibilidade entre essas regras e as trabalhistas, os dispositivos do Código Civil , acima enunciados , são inteiramente aplicáveis às relações de trabalho nada impedindo que o Juiz do Trabalho , ao julgar as questões de relações de trabalho , as aplique e nelas encontre o fundamento legal necessário para dar suporte à sua decisão.

Os dispositivos da CLT não são diretos , embora indiretamente acabem cuidando , também, da defesa da personalidade do empregado .Como já vimos, o art. 483 autoriza o empregado a dar por rescindido o contrato individual de trabalho com o direito às verbas rescisórias quando praticar o empregador , ou seus prepostos , contra ele ou pessoa da sua família , ato lesivo à honra e boa fama (letra “e”) ou quando for tratado

pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo(letra “b”).

Observe-se , também, que os direitos de personalidade exercitam-se não só frente ao empregador mas entre os empregados , de modo que a empresa deve tomar os cuidados necessários para não incorrer em culpa *in vigilando* por falta do zelo que deve dispensar evitando constrangimentos causados no local de trabalho ou em decorrência do vínculo de emprego, de um colega a outro , culpa que , evidentemente, não haverá diante da inexigibilidade de outra conduta diante do problema .

O *direito à intimidade ou à privacidade* corresponde ao respeito ao caráter privado da vida da pessoa que , em condições normais, não pode ser devassada uma vez que todo ser humano tem o direito de subtrair-se à indiscrição.

Assim como contraria a proteção desse direito fotografar alguém à distância com teleobjetiva no interior da sua residência, também, no estabelecimento , monitorar indevidamente os empregados afeta o mesmo direito . Cumpre, no entanto , salientar que a situação ocorrida numa empresa e durante os horários de trabalho não é igual à que se verifica na residência devassada. Fiscalizar é um direito do empregador para ver se os salários que paga estão sendo correspondidos . Mas a fiscalização não é um poder ilimitado. Nem poderia ser . Há limites que não podem ser ultrapassados e que se o forem configura transgressão do direito à privacidade. Se uma empresa devassa os sanitários , ainda que com o objetivo de coibir demoras do empregado na sua utilização em horários de trabalho, usa um meio inadequado porque pode exercer um controle de outro modo

A informática, o computador e a *Internet* trazem vantagens mas, também, alguns problemas novos. A essência da *internet* está em propagar informações abertas acessíveis por qualquer um em qualquer lugar , um meio de comunicação em velocidade e amplitude incomparáveis com as até então existentes, crescendo de modo mais rápido que as redes de

Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.

televisão e de telefonia e permitindo a conexão de maior número de pessoas ao mesmo tempo, mudando o comportamento das pessoas, das empresas, dos sindicatos, dos governos de grupos e subgrupos sociais e apresentando perspectivas de futuro até agora com estimativas de previsões infundáveis.

O controle, pela empresa, do uso da *Internet* pelos empregados é possível para evitar o desvio das atividades dos empregados para fins particulares. As leis americanas permitem esse controle. Os empregados são antes avisados de que suas atividades serão controladas e que a empresa poderá acessar o banco de dados para saber o que foi nele registrado. A Justiça pode solicitar os *e-mails* trocados por empregados para verificar se houve uso adequado ou pessoal.

A questão, em nosso país, tende a seguir o mesmo caminho. O empregador tem um poder de direção sobre o trabalho exercido pelos empregados o que lhe confere o direito de monitorar a atividade do empregado no computador. A privacidade do empregado é respeitada no serviço e fora dele, mas não configura invasão da privacidade o controle sobre os equipamentos pertencentes ao empregador, e que devem ser utilizados apenas para o serviço, e não para fins particulares e privativos do empregado. O correio eletrônico é ferramenta de trabalho e não propriedade pessoal para uso exclusivo do empregado em finalidades próprias de seu interesse não relacionadas com o emprego.

Outra questão na qual se entrecruzam o direito de preservação da intimidade do empregado e o poder de fiscalização da empresa é a revista feita por indústrias quando o pessoal deixa o local de trabalho sendo de toda evidência que cada caso terá que ser examinado concretamente para que o equilíbrio entre os dois fatores possa ser mantido e se não o for, por abuso da empresa, como no caso de revista pelos seguranças da empresa sem o respeito necessário à pessoa do trabalhador, estará violado o direito à intimidade e privacidade do trabalhador.

Durante a seleção de pessoal , a exigência de exames médicos específicos , a entrevista admissional , os questionários sobre preferências e opções pessoais do empregado, a escuta telefônica , o tipo de traje ou o tamanho dos cabelos do empregado são verificações que podem surgir . Devem ser , porém, apreciadas de modo relativo , uma vez que as circunstâncias de cada caso podem justificar numa situação o que seria injustificável em outra.

A *imagem* é atributo da pessoa, um direito de personalidade, a ela pertence, não podendo ser utilizada sem o consentimento daquele a quem pertence.

Não há um dispositivo geral da legislação trabalhista brasileira a respeito do tema. A Constituição Federal, art. 5º , X , declara que “são invioláveis a intimidade, a vida privada , a honra e a imagem das pessoas , assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

A legislação desportiva (Lei n. 9.615, de 1998) assegura ao atleta profissional participação nos direitos da entidade de prática desportiva para a qual trabalho , nos ganhos de transmissão ou retransmissão de imagem do espetáculo ou eventos desportivos de que participem .

Da violação do direito à imagem têm surgido questões trabalhistas nos casos de uso comercial sem que o titular do direito o tenha autorizado em propaganda não autorizada de produtos industriais em *comerciais* divulgados pelos canais de televisão ou em camisetas impressas com a imagem de alguém , vendidas no comércio, sem que o dono da imagem as tenha autorizado, caso em que cabe o pleito da indenização .

A preservação da imagem também é defendida pelo direito do trabalho para designar , por imagem, o conceito da pessoa , de modo que os atos patronais desabonadores desse conceito são considerados, também, prejudiciais à imagem do trabalhador. Vê-se que sob essa perspectiva a

Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.

palavra imagem tem outra conotação mais próxima da honra do que dos atributos físicos de que é portadora.

A *liberdade de pensamento* é um direito básico do trabalhador. A Constituição Federal, art. 5º ,IV, declara : é livre a manifestação do pensamento , sendo vedado o anonimato”. É um direito de personalidade compreendendo a liberdade de pensamento, de convicção filosófica , de convicção política , corolários do princípio maior da defesa da dignidade do ser humano.

Configura-se prática discriminatória penalizar o empregado ou despedi-lo em razão das suas convicções manifestadas no serviço desde que de modo adequado e não ofensivo .O que se deve levar em consideração é o direito de opinião em si, que sempre é preservado. Mas é possível no exercício abusivo desse direito, o que se relaciona com o modo e a forma como é manifestado , configurar-se um ato ilícito o que dependerá da exata interpretação jurídica do fato.

A *liberdade de modo de vida* é outro atributo da personalidade. Termina onde começam os bons costumes , a ordem pública e o prejuízo a terceiros . O homem pode viver como um operário ou como um burguês , ter vida social ou não, pois o seu gênero de vida deve ser respeitado desde que não interfira no direito dos demais , da coletividade ou prejudique a empresa.

O uso de tatuagens e de argolas no nariz pelos adolescentes no serviço são questões que devem ser resolvidas dentro das fronteiras desse equilíbrio entre a liberdade de modo de vida do empregado, e as exigências que da natureza da atividade da empresa ou do seu meio venham a existir, sem desatenção para as regras gerais que prevalecem na sociedade a respeito do uso desses objetos de adorno e o que a sua utilização pode significar desde logo em termos de avaliação da personalidade de alguém e a sua adequação ao emprego .

Não há dúvida que a boa aparência no serviço é um dever não só perante o empregador mas , também, diante dos colegas de serviços . Estes não são obrigados a conviver, por exemplo, com alguém que deixa

de cumprir aos seus deveres de higiene tornando-se insuportável a sua presença no ambiente de trabalho. Um jovem cabeludo que trabalha em uma padaria na qual cliente reclamou por ter encontrado um fio de cabelo no pão não está na mesma situação que um jovem vocalista integrante de um conjunto musical que se apresenta numa emissora de televisão.

A vida pessoal do empregado é do seu interesse particular, no entanto se começa a interferir no serviço pode acarretar efeitos trabalhistas, tanto que a lei considera justa causa, por exemplo, a embriaguez habitual e não apenas a em serviço (CLT, art. 482, “f”).

Direitos de personalidade referem-se, também, à *honra e a moral*. Sua defesa leva ao problema do dano moral e do assédio sexual. As questões centrais que o tema apresenta em função do contrato individual de trabalho são o conceito de dano moral, a fundamentação legal aplicável no âmbito trabalhista, os efeitos sobre o contrato individual de trabalho, as formas de reparação para os casos de lesão, e os critérios para fixar o valor da indenização.