

# AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO E A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NA QUESTÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS EMPREGADOS

**LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA**

Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela PUC-SP; professora da Universidade Estadual de Maringá-Pr (UEM); professora do Mestrado em Ciências Jurídicas e da Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá-Pr (CESUMAR); membro do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB); ex-professora da Universidade Cândido Mendes, no Rio de Janeiro. Pertence, ainda, ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa do Cesumar-COPEC.

**Resumo:** : O vertente trabalho trata a respeito do ambiente de trabalho equilibrado, de que especifica a Constituição Federal de 1988, cuja interpretação, deve ser estendida para o âmbito do meio-ambiente de trabalho. Expõe que os Princípios de Direito do Trabalho, os Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade e a Função Social do Contrato e da Propriedade, estão voltados para a garantia do ambiente digno ao trabalhador, que é aquele no qual seus direitos de personalidade são respeitados. Ressalta, ainda, que, quando não atingido este fim, por excesso no exercício do poder diretivo pelo empregador, este será integralmente responsabilizado em relação à lesão aos direitos de personalidade de seus empregados. Finalmente, sugere algumas medidas preventivas por entender que a prevenção é a melhor maneira

**Abstract:** This article deals with a balanced work environment which is specified in the Federal Constitution of 1988, whose interpretation on should be extended to the work environment. The present article demonstrates that the principles of the Labor Law, Reasonability and Proportionality Principles and the Contract and Property Social Function, aims to ensure a worthy environment to the workers, in which their personality rights are respected. It even highlights that when this goal is not reached by excess in the employer directing power, this will be totally responsible for impairing the personality rights of his employees. Finally, this article suggests some preventive actions because it is understood that prevention is the best way to keep a worthy environment, avoiding damages to the employee who

de manter um ambiente digno, evitando prejuízos ao empregado, que pode sofrer o infortúnio, e ao empregador, que assim, estará isento de ser responsabilizado por danos morais e materiais.

can suffer the misfortune, and to the employer who consequently will be exempt of being made responsible for moral and material damages.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho - Direitos de Personalidade - Dignidade.

**Keywords:** Work Environment - Personality Rights - Dignity.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução; 2 A Dignidade no ambiente de trabalho; 3 Direitos de Personalidade e os Princípios de Direito do Trabalho; 4 Poder Diretivo x Função Social do Contrato: O Princípio da Razoabilidade e da Proporcionalidade; 5 A responsabilidade do empregador em relação ao ambiente de trabalho; 6 Conclusões.

## 1 INTRODUÇÃO

O homem ao longo de sua existência tem demonstrado uma enorme capacidade de inovar, criar, assim é que nos últimos tempos, principalmente, houve um avanço extraordinário com novas tecnologias, como a internet; clonagem; células-tronco; nanotecnologia; celulares que funcionam como computador de bolso, tocador de MP3, 4, mini-televisão, tv digital, navegador de internet e livro eletrônico, enfim, são tantas as descobertas, que sequer é possível enumerá-las. Estamos num mundo digital e conectado, onde a informação é instantânea. E, apesar de todos esses avanços percebe-se que ainda muito precisa evoluir em termos de interação com os seus semelhantes. Depois de tantas e tantas experiências ruins, advindas de guerras sangrentas, o homem ainda não evoluiu para a paz mundial. Sempre, em algum lugar, guerras e matanças inúteis, sem contar a destruição de seu próprio habitat, que quase sempre se reverte em revolta da própria natureza, com catástrofes, como chuvas em demasia, fogo ameaçando florestas e animais, desertos se multiplicando, onde antes eram florestas e tantas outras. Portanto, o que se pode concluir é que um dos maiores problemas da humanidade, ainda é a sua relação com o meio-ambiente, sua interação com a natureza ou com a sua própria natureza humana e a dos

seus semelhantes. A dificuldade é grande e o homem tem muito a aprender. Vislumbra-nos, pois, que, ainda, a prevenção é a melhor alternativa, no entanto, caso a prevenção não dê respostas a estas questões, temos que buscar medidas que possam inibir, sempre que a ação do homem extrapolar os limites do razoável quer seja nas questões que envolvam a natureza, propriamente dita, ou nas questões que envolvam a natureza humana. E, sob o prisma dessas questões, que envolvem a natureza humana, a sua relação com o meio-ambiente, e, neste caso específico, o meio-ambiente de trabalho, que trataremos nos próximos tópicos, a questão da responsabilidade do empregador em relação aos direitos de personalidade dos seus empregados. Abordaremos a questão do meio-ambiente do trabalho, no campo das relações humanas de trabalho, da interação entre os trabalhadores, num ambiente hierarquicamente organizado, como é o caso de uma empresa e, dentro dessa interação, a questão do meio-ambiente digno e os direitos de personalidade dos empregados.

Sabe-se que enquanto houver seres humanos se relacionando, sempre haverá algum tipo de conflito, mas ao menos que estes sejam minorados ao máximo e que o avanço das técnicas para solução destes conflitos, seja tão eficaz quanto o avanço tecnológico. E, para aqueles casos em que a prevenção não evite os conflitos, bem como, que estes não possam ser solucionados através da autocomposição, que ao menos haja mecanismos para coibir a prática de ações desprovidas de ética no meio-ambiente de trabalho. Portanto, o papel do empregador e sua responsabilidade na empresa, a fim de assegurar um ambiente de trabalho digno, é de suma importância.

## 2 A DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição de 1988, ao tratar da questão do meio-ambiente, fala em “ambiente ecologicamente equilibrado”, em seu art.225, o que a doutrina estende, também, ao ambiente de trabalho, sem contar que a Organização Internacional do Trabalho, ao usar a expressão “emprego decente”, na Recomendação 193, o faz com a conotação de que o trabalho seja decente, em todos os seus aspectos, inclusive, do meio-ambiente digno ao trabalhador<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> A OIT (Organização Internacional do Trabalho), em seu site, apresenta a seguinte definição para trabalho decente: “... trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir

Patrícia Faga Iglecias Lemos, aduz que “o meio ambiente não configura um bem corpóreo. Não é o conjunto de bens formado pelas águas, solo, etc. É o conjunto de relações e interações que condiciona a vida, por isso é incorpóreo e imaterial”.<sup>2</sup>

Raimundo Simão de Melo, expõe muito apropriadamente, que o bem ambiental envolve a vida do trabalhador e que cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de “preservar e proteger o meio ambiente laboral e, ao Estado e à sociedade, fazer valer a incolumidade desse bem”<sup>3</sup>. E, para tanto, completa este autor, estabelece a Constituição de 1988, “como fundamentos do estado Democrático de Direito e da ordem econômica os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o respeito ao meio ambiente”.

Portanto, não resta dúvida de que ter um meio-ambiente de trabalho sadio é um direito do empregado, tal como, é um dever do empregador, garantir esse meio-ambiente de trabalho sadio. É o empregador quem detém o poder diretivo que se manifesta através do “Poder de Organização do seu empreendimento”, do “Poder de Disciplinar”, advertindo, suspendendo e até rescindindo o contrato, quando houver um motivo justo, como pode ser o caso de um empregado que lese um direito de personalidade de outro. E, ainda, detém o “Poder de Controle”, fiscalizando o ambiente de trabalho, de forma adequada, com razoabilidade, a fim de garantir um ambiente “ecologicamente equilibrado”.

Hoje, diante da competitividade de nossos mercados, alavancados pela globalização, a cultura é de produtividade e qualidade, com baixo custo. Os empresários, de modo geral, buscam novas formas de redução de custos, utilizando-se de diversas práticas, nem sempre muito dignas ao trabalhador, como por exemplo, terceirizando, de forma precária, a atividade-meio e, até mesmo, a atividade-fim através de empresas prestadoras de serviços ou utilizando-se de cooperativas, muitas vezes de forma fraudulenta, como meras intermediadoras de mão-de-obra, a fim de fugir de encargos trabalhistas.

---

uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho”. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/trab\\_decente\\_2.php](http://www.oitbrasil.org.br/trab_decente_2.php)>. Acesso em: 25 set. 2008.

<sup>2</sup> LEMOS, Patrícia Faga Iglecias. *Meio Ambiente e Responsabilidade Civil do Proprietário*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p.98.

<sup>3</sup> MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p.28.

Colocar em prática o trinômio “produtividade”, “qualidade” e “custos baixos” não deixam de ser social e economicamente importante, mas não quando tal objetivo é alcançado precarizando-se as relações de trabalho.

O meio-ambiente de trabalho só estará mais próximo do ambiente decente, equilibrado e, portanto, digno se o empregado, parte economicamente mais fraca, hipossuficiente nessa relação, estiver respaldado por uma razoável superioridade jurídica. Essa superioridade jurídica frente ao empregador proporciona o equilíbrio de uma relação desigual. E quando de fato esse equilíbrio estará assegurado entre as partes desse contrato tão desigual, que é o contrato de trabalho? Esse equilíbrio somente pode ser assegurado, quando existem mecanismos jurídicos que respaldam a dignidade do trabalhador.

Podemos afirmar que, juridicamente, os direitos de personalidade visam assegurar um ambiente sadio, adequado, enfim, digno ao trabalhador, bem como os Princípios de Direito do Trabalho, dão suporte ao estabelecimento dessa garantia constitucional, especialmente, o Princípio de Proteção.

### **3 DIREITOS DE PERSONALIDADE E OS PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO**

No vocabulário jurídico, De Plácido e Silva<sup>4</sup>, define personalidade como sendo: “Do latim ‘personalitas’, de persona (pessoa), quer, propriamente, significar o conjunto de elementos, que se mostram próprios ou inerentes à pessoa, formando ou constituindo um indivíduo que, em tudo, morfológica, fisiológica e psicologicamente se diferencia de qualquer outro.”

Portanto, como aduz Amauri Mascaro Nascimento<sup>5</sup>, 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”.

Ou como aduz Orlando Gomes<sup>6</sup>: “são direitos destinados a resguardar

---

<sup>4</sup> SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Atualizadores Nagib Salaib Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: 2003. p. 1035.

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 131.

<sup>6</sup> GOMES, Orlando apud SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: Ltr, 2000. p.63.

a dignidade da pessoa humana, preservando-as dos ataques de outros indivíduos”.

Sílvio Romero Beltrão<sup>7</sup>, define os Direitos de Personalidade, “como categoria especial de direitos subjetivos que, fundados na dignidade da pessoa humana, garantem o gozo e o respeito ao seu próprio ser, em todas as suas manifestações espirituais ou físicas”. E, conclui mais adiante<sup>8</sup>, que para sabermos se estamos diante de direitos de personalidade, é necessário verificar se houve violação do fundamento ético da dignidade da pessoa humana.

Assim, podemos concluir que o rol dos direitos de personalidade disposto na constituição (art.5º, incisos V e X), bem como no código civil (arts. 11 a 21), é apenas exemplificativo, eis que se trata de uma categoria de direitos, cujo objetivo é resguardar a dignidade da pessoa humana. Podemos citar, dentre esses direitos de personalidade, o direito à intimidade, à honra, à vida privada, à imagem, ao nome, dentre outros.

Trata-se, pois, nada mais nada menos, que aplicar-se às relações de trabalho, o Princípio da Dignidade Humana, constante do artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, cuja aplicação implica em respeitar, o empregador, os direitos de personalidade dos empregados, sendo que o Princípio de Proteção, dentre outros princípios de Direito do Trabalho, como o Princípio da Irrenunciabilidade, Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, Princípio da Razoabilidade e o Princípio da Primazia da Realidade, só para mencionar os mais citados pela doutrina de um modo geral, visam em realidade, assegurar essa possibilidade. Sabe-se muito bem, que não são poucos os empregados que aceitam pagamento de salário “por fora”, e, então, se apresenta o Princípio da Primazia da Realidade, no qual prevalece a realidade fática em detrimento da realidade formal, a fim de respaldar a dignidade do trabalhador, da mesma forma, as alterações unilaterais e prejudiciais ao empregado, do contrato de trabalho firmado, aplicando-se o Princípio da Irrenunciabilidade, a fim de proteger o empregado hipossuficiente na relação, chegando-se até mesmo a aceitar a não formalização do contrato de trabalho, muitas vezes, a fim de manter-se no emprego face à sua dependência econômica. A dependência econômica é um fator de abnegação de direitos por parte dos empregados, pois são

---

<sup>7</sup> PUECHE, José Enrique Bustos apud BELTRÃO, Sílvio Romero. *Direitos da Personalidade: de acordo como Novo Código Civil*. São Paulo: Atlas, 2005, p.25.

<sup>8</sup> Op. cit., p. 51.

poucos os que se dão ao “luxo” de trabalhar apenas para se ocupar. Grande parte dos trabalhadores se sujeita muitas vezes a salários indignos, por motivos de sobrevivência.

O Princípio de Proteção, segundo Américo Plá Rodrigues é aquele que “se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”<sup>9</sup>.

Este princípio prossegue o autor, se aplica por meio de três regras, a regra do “in dúbio pro operário”, da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Em síntese, nas palavras do próprio autor<sup>10</sup>:

“a) a regra in dúbio, pro operário. Critério que deve utilizar o juiz ou intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;

b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e

c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador”.

Na verdade, conclui o autor, o Direito do Trabalho deve-se preocupar com a proteção de uma das partes, por se tratar daquela que necessita deste amparo a fim de atingir uma “igualdade substancial e verdadeira entre as partes”<sup>11</sup>. Portanto, é nesse contexto que o Princípio Protetor, dentre outros Princípios de Direito do Trabalho, citados, são de extrema importância, para assegurar os direitos de personalidade dos empregados no ambiente de trabalho, e, em conseqüência, a dignidade dos trabalhadores.

#### **4 PODER DIRETIVO X FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO: O PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE**

Nos contratos de direito do trabalho, o empregador é dotado do poder

<sup>9</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 107.

<sup>10</sup> *Ibid*, p. 107.

<sup>11</sup> *Op. cit.*, p. 83.

diretivo, como já foi mencionado, que consiste na faculdade deste de dirigir pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados. Este poder está fundamentado no art.2º, “caput”, da CLT, em sua parte final, onde prescreve que o empregador “dirige pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados”, o que significa que o empregador *tem essa faculdade*, portanto, pode ou não exercê-lo, e se o exercer é somente quanto à direção no tocante ao modo como a atividade do empregado, o trabalho do empregado, as suas atribuições, enfim, devem ser exercidos e conduzidos.

Este poder diretivo está fundamentado em algumas teorias<sup>12</sup>, entre as quais se destacam:

- A Teoria da Propriedade Privada, que prega que o empregador manda porque é o dono do empreendimento (atualmente, ultrapassada);
- A Teoria do Interesse, segundo a qual o poder de direção resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, objetivando atingir os fins propostos para o seu empreendimento;
- A Teoria Institucionalista, que concebe a empresa como uma instituição, o que autorizaria o empregador a proceder como se estivesse governando;
- A Teoria Contratualista, segundo a qual o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajuste de vontades no qual o empregado espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador. É a predominante.

As três primeiras teorias, se levadas ao extremo, poderiam ensejar situações totalmente injustas, contrárias à ética e a dignidade do trabalhador, pois, somente a título de exemplo, a exigência sem limites de resultados (teoria do interesse) ou para justificar a propriedade, chegaria ao cúmulo de concebermos o “trabalho escravo”. Ademais, não podemos olvidar que a propriedade também deve cumprir a sua função social. Da mesma forma, se fundamentado num governo, o poder diretivo de um governo ditatorial seria extremamente injusto, causando prejuízos irreparáveis aos empregados subordinados a tal governo.

Portanto, temos que a mais consentânea com a realidade é a teoria contratualista, a qual supõe certo equilíbrio entre as partes, no entanto, como foi exposto no item anterior, este equilíbrio não existiria se não houvesse a

---

<sup>12</sup> Nascimento, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006. p.142.

ação dos Princípios do Direito do Trabalho, que visam garantir a dignidade do trabalhador. Mas não somente estes são de extrema importância para a garantia desse equilíbrio contratual. Também o cumprimento da função social do contrato, desempenha papel fundamental nessa relação.

Como foi dito, a Constituição da República, em seu artigo 1º, III, dispõe que a República Federativa do Brasil, se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, a dignidade da pessoa humana. Portanto, conclui-se que não é possível que um contrato seja digno se não cumpre a sua função social. Cumprir a função social aqui, é assegurar a dignidade do trabalhador. Neste diapasão, não se pode olvidar os direitos de personalidade, uma vez que são aqueles que têm por fim garantir a dignidade da pessoa humana, pois quando se protege o indivíduo em sua integridade física, intimidade, privacidade, imagem, etc., está-se assegurando nada mais nada menos, do que a condição de respeitabilidade à dignidade do ser humano, ou seja, o que “destaca a categoria dos direitos da personalidade é a sua fundamentação no respeito e na proteção da dignidade da pessoa humana, como elemento essencial à própria existência da pessoa, diante de sua evolução histórica”<sup>13</sup>.

Assim, não se pode conceber um contrato que somente atine para as questões formais, como agente capaz, objeto lícito, forma prescrita em lei e outros, sem ater-se às questões relativas ao meio ambiente ecológico e de trabalho, questões sociais e morais.<sup>14</sup> Concluimos que o contrato que cumpre sua função social, não leva aos extremos o poder diretivo do empregador, pois além de estar limitado pelos Princípios de Direito do Trabalho, também o está pela necessidade de cumprimento da função social do contrato de trabalho. Expõe Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho<sup>15</sup>, no seguinte sentido: “... já se pode verificar que o Direito Contratual brasileiro passou, mormente após a edição de nossa Constituição de 1988, por um inegável processo de socialização, ou, por que não dizer, de “democratização jurídica”.

E, ainda, como acrescentam, que essa socialização é “um importante marco na história do Direito, uma vez que, com ela, abandonaríamos de vez

---

<sup>13</sup> BELTRÃO, Sílvio Romero. *Direitos da personalidade*: de acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Atlas, 2005, p. 50.

<sup>14</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil. Contratos*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 50.

<sup>15</sup> *Ibid*, p. 55.

o modelo clássico-individualista típico do século XIX”<sup>16</sup>. O contrato, com a ideia de cumprimento de sua função social e de respeito à dignidade da pessoa humana, torna-se mais coerente, justo e livre da ideia de que o fraco acaba por tornar-se subjugado pelo mais forte.

Tereza Negreiros<sup>17</sup>, ao expor sobre a função social do contrato, traz de forma bem expressiva a ideia que se está expondo em relação ao Princípio da Função Social do Contrato, ou seja, as partes não estão isoladas ao contratarem, bem como, existem reflexos que afetam o bem comum e, portanto, quer seja para proteger uma das partes, ambas ou a sociedade, existem limites às liberdades individuais, quer sejam nos contratos típicos no âmbito Civil, quer seja em contratos de trabalho:

“Partimos da premissa de que a função social do contrato, quando concebida como um princípio, antes de qualquer outro sentido e alcance que se lhe possa atribuir, significa muito simplesmente que o contrato não deve ser concebido como uma relação jurídica que só interessa às partes contratantes, impermeável às condicionantes sociais que o cercam e que são por ele próprio afetadas”.

Mas não é só. O Princípio da Razoabilidade e da Proporcionalidade são, também, fundamentais, em diversas situações que envolvem os direitos de personalidade do empregado em confronto com o poder diretivo do empregador, ferramenta indispensável à solução dos conflitos. Ser razoável é estar de acordo com a razão, ou seja, com o meio-termo, o bom senso, o justo. Portanto, não estaria de acordo com a razão um contrato em que uma das partes que se obriga esteja infinitamente em condições piores do que a outra. Isso poderia fazer com que a primeira assumisse obrigações que não estariam de acordo com o razoável ou, mesmo, levar a parte que está em condições melhores, a exigir muito mais para si. Quanto ao Princípio da Proporcionalidade, este complementa o Princípio da Razoabilidade, pois é razoável estabelecer, por exemplo, proporcionalidade entre o crime e a pena conferida ao mesmo. Assim, como o próprio legislador ao fixar o salário mínimo no inciso IV, do artigo 7º, visa estabelecer uma proporção entre o poder aquisitivo deste e a dignidade do trabalhador, ainda que o objetivo do legislador constitucional, na prática, não seja atingido e, portanto, o

---

<sup>16</sup> Ibid, p.55.

<sup>17</sup> NEGREIROS, Tereza. *Teoria do contrato: novos paradigmas*. Rio de Janeiro:Renovar, 2002, p. 206.

estabelecido na Constituição não tenha efetividade. Da mesma forma, não é razoável, nem proporcional, demitir-se um empregado que por longos anos prestou serviços com extrema competência, só porque num único dia não pode chegar no horário avençado. No entanto, o mesmo fato, poderia ser crível de outro conceito de razoabilidade e proporcionalidade, se este mesmo empregado fosse visto pelo seu empregador na noite anterior, num bar e deixasse de comparecer no horário de trabalho na UTI de um hospital no qual trabalha, colocando em risco a vida de diversos pacientes. Assim é que, os Princípios de Direito do Trabalho, juntamente com a exigência de que os contratos cumpram uma função social ao serem estabelecidos, tem por objetivo contribuir efetivamente com a prevalência do Princípio da Razoabilidade e da Proporcionalidade aplicado aos contratos de trabalho. Da mesma forma, a consequência jurídica advinda do descumprimento desses Princípios, Razoabilidade e Proporcionalidade, têm um efeito pedagógico, de que haja um equilíbrio nessas relações desiguais, como é a relação de emprego.

Assim, podemos dizer que, ser razoável no ambiente de trabalho é aplicar o princípio da proporcionalidade, atender aos Princípios de Direito do Trabalho, que visam assegurar os direitos de personalidade dos empregados e, em consequência, garantir a dignidade do trabalhador no contrato de trabalho, condição “sine qua non” para que este cumpra a sua função social.

Prova deste fato é que em diversas situações em que surgem conflitos entre o poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade dos empregados, a doutrina e a jurisprudência, notoriamente, têm se posicionado pelo “caminho do meio”, ou seja, aplicar-se o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade. É assim ao tratar das “revistas” feitas pelos empregadores, onde se está em questão o poder diretivo do empregador e a intimidade do empregado, e se leva em conta o tipo de atividade desempenhada pelo empregador (se é ou não necessária a “revista” do empregado na aludida atividade), se o empregado foi avisado a respeito da prática da “revista”, que a “revista” não seja íntima<sup>18</sup>, que se houverem

---

<sup>18</sup> “1. Equivale à revista pessoal de controle e, portanto, ofende o direito à intimidade do empregado a conduta do empregador que, excedendo os limites do poder diretivo e fiscalizador, impõe a presença de supervisor, ainda que do mesmo sexo, para acompanhar a troca de roupa dos empregados no vestiário. 2. O poder de direção patronal está sujeito a limites inderrogáveis, como o respeito à dignidade do empregado e à liberdade que lhe é reconhecida no plano constitucional”. (RR-2195/1999-009-05-00, DJ 09.07.2004). Disponível em: <http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph->

outros meios de efetuar a “revista”, como por exemplo, filmagens, detectores de metais, dentre outros menos invasivos, que sejam estes colocados em prática, que não se faça uma “revista” em frente aos clientes. Também, em relação ao uso da internet no ambiente de trabalho: o empregado deverá ser informado sobre o monitoramento de e-mails e sites e, inclusive, que o e-mail corporativo que lhe é fornecido, não é para uso particular; é razoável que não seja invadido seu e-mail particular, pois isso implica em invasão de privacidade, também, tem-se como razoável que certa tolerância para que o empregado pague uma conta ou, principalmente, em intervalo de descanso, possa acessar o seu e-mail particular, seja concedida. Afinal, o ambiente de trabalho não pode ser uma prisão, onde nada é possível, nada é permitido<sup>19</sup>. Se não é a extensão da casa do empregado, ainda assim, estamos diante de um ser humano e não de mais uma peça voltada para a produção.

Outro exemplo, em que uma conduta razoável e proporcional por parte do empregador, solucionaria o problema, constata-se no caso da ocorrência de assédio moral<sup>20</sup> por exigências de metas impossíveis, desproporcionais e não razoáveis, e, quando a vítima não consegue atingir as metas, esta é submetida a situações vexatórias, como o pagamento de prendas que ferem a dignidade do trabalhador. Explica-se: o assediador fere direitos de personalidade do empregado, pois o assédio caracteriza-se por diversos atos praticados, geralmente contra o inferior hierárquico, os quais o humilham, ferem a sua dignidade, desestabilizam-no psicologicamente e moralmente. Essa intenção pode manifestar-se de forma consciente ou inconsciente<sup>21</sup>, pois

---

brs?s1=controle+diretivo&s5=1&s2=&s3=Tu. Acesso em 14.06.2005.

<sup>19</sup> “O uso de e-mail para enviar mensagens pessoais em horário de intervalo para café, usando senha de computador da empresa, foi considerado direito do trabalhador em uma ação julgada pelo TRT (Tribunal Regional do Trabalho) de São Paulo, na qual o funcionário de um plano de saúde foi demitido por justa causa em 2000”. NICOLETTI, Angélica Kenes. *Justiça Libera o uso pessoal de e-mail no trabalho em horário de intervalo*. Disponível em: < <http://tools.folha.com.br/print?Skin=emcimadahora&url=http%3A%2F%2Fwww1.folha.com.br>>. Acesso em: 20 mar. 2005.

<sup>20</sup> “Contudo, não se pode admitir que a empresa, nessa empreitada, extrapole os limites do razoável para desaguar no terrorismo, ao adotar, como método de trabalho, ameaças, humilhações, desespero”. É parte de um Acórdão (RO 02124.2001.433.02.00-1), da terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho, da segunda região-SP, que relata a insensatez de uma empresa, ao exigir metas absurdas dos seus empregados. A empresa foi condenada a pagar indenização por danos morais. Disponível em: <[www.sintese.com/n-18072005-2.asp](http://www.sintese.com/n-18072005-2.asp)>. Acesso em: 19 jul. 2005.

<sup>21</sup> “O que deve determinar a existência de assédio moral nas relações de emprego e, portanto, a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do sujeito ativo”. (THOME, Candy Florêncio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. São Paulo: LTr, 2008. p. 39).

o que importa é o prejuízo à saúde, causado à vítima do assédio. Pode, também, ser praticado por um colega de trabalho, em relação ao outro e até pelos colegas, contra o seu chefe (por exemplo, quando alguém é promovido a chefe, mas, geralmente, não pertencia ao grupo, vindo de outra localidade e sofre o assédio pelo grupo). Nos casos noticiados de empresas que exigem metas impossíveis, desproporcionais e não razoáveis, se as metas exigidas estivessem num patamar de razoabilidade e quando não atingidas, o empregador não permitisse a exigência de prendas, que visassem ridicularizar e humilhar o empregado, mas sim, procurasse promover atividades, como palestras, participação nos lucros, dentre outros incentivos para a motivação e o aumento de sua produtividade, com certeza estaria agindo dentro dos princípios citados e, assim, evitando responsabilidades futuras, como responder por danos morais e eventuais danos materiais.

O ambiente de trabalho ainda pode ser aviltado de forma, não menos gravosa, quando sequer a segurança dos trabalhadores é garantida. A falta de bom senso, razoabilidade e proporcionalidade, também têm levado, conforme temos tido notícias, a ceifar a vida de trabalhadores, que se expõem a jornadas exaustivas, como é o caso relatado pela Folha de São Paulo, em data de 03.05.07. Segundo a reportagem<sup>22</sup> “a busca de produtividade é apontada como uma das responsáveis pelas mortes de 19 bóias-frias desde abril de 2004 no interior paulista, supostamente por causa do excesso de esforço físico no corte de cana”. O jornal “O Estado do Paraná”, em reportagem do dia 20.05.2007<sup>23</sup>, igualmente, expõe que trabalhadores submetidos a horas extras em excesso, correm muito mais o risco de sofrerem acidentes de trabalho.

Está evidente, portanto, que um ambiente de trabalho digno, envolve muitos fatores, que em sua grande maioria dependem da ação efetiva do empregador, a fim de garantir que no ambiente de trabalho esteja sendo respeitado os Princípios de Direito do Trabalho, os Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade e o Princípio da Função Social do Contrato. Desta feita, estará garantindo um ambiente decente, digno ao trabalhador e o cumprimento da função social de sua empresa. Não restam

---

<sup>22</sup> TOLEDO, Marcelo et al. Bóia-Fria ganha bem, diz usineiro. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 3 maio 2007. Dinheiro, p. B13.

<sup>23</sup> O ESTADO DO PARANÁ. *Hora extra pode acabar em depressão*. Curitiba, 20 maio 2007. Economia, p.31.

dúvidas, que essas garantias no ambiente de trabalho, trazem bem-estar, satisfação e, em conseqüência, maior produtividade do empregado.

No entanto, quando o empregador não observa, não investe no ser humano que faz com que a sua empresa obtenham lucros, o prejuízo será a conseqüência, arcando com a responsabilidade de seu ônus para com a sociedade.

## 5 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM RELAÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO

Percebemos ao longo desse artigo, que os Princípios de Direito do Trabalho, bem como, outros Princípios como o da Função Social do Contrato, da Razoabilidade e o da Proporcionalidade, são ferramentas adicionais à Lei, aos Acordos e Convenções Coletivas, a fim de proteger os direitos de personalidade dos empregados. Estes instrumentos estão postos para que seja mantido o ambiente de trabalho decente, digno, o ambiente de trabalho equilibrado, conforme aduz nossa Constituição.

São muitas as hipóteses de desequilíbrio em relação ao meio-ambiente de trabalho, no entanto, podemos deduzir que aqueles direitos que visam garantir a dignidade do trabalhador, quando não respeitados, levam ao ambiente ecologicamente desequilibrado, a que aduz a Constituição. Ou seja, estamos falando dos direitos de personalidade. Direitos esses, expostos na Constituição (art.5º, inciso X) e no Código Civil (arts. 11 a 21), de forma exemplificativa, como o Direito à integridade física, à honra, à intimidade e à vida privada, à imagem, ao nome, dentre outros.

Assim, o empregador, que é o detentor do Poder Diretivo, atribuído-lhe, legalmente, através do artigo 2º da CLT, deve assegurar um ambiente de trabalho digno aos seus subordinados, eis que não somente é uma questão de saúde pública, mas a garantia de um ambiente sadio, também será a garantia de maior produtividade na empresa, como já mencionamos. Sabe-se que aqueles que trabalham num ambiente sadio e que estão satisfeitos, muito mais podem produzir.

Ricardo José Hengel<sup>24</sup>, citando Pérez Botija, expõe sobre a importante

---

<sup>24</sup> BOTIJA, Perez *apud* ENGEL, José Ricardo. *O jus variandi no contrato individual de trabalho: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais do direito aplicáveis ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p.39.

questão do tratamento digno ao trabalhador:

“As pessoas que se ligam por vínculos laborais não se transformam em máquinas ou mercadorias, não se transmudam em “coisas”, mas continuam dotadas de personalidade singular. Ainda que do ponto de vista sociológico o empregado se perca no anonimato da fábrica e do ponto de vista técnico seja uma entre tantas unidades de cálculo, reduzido a um algarismo; ainda que o setor de recursos humanos o reduza a um expediente, o ser que trabalha não pode perder sua qualidade de humano. O que significa dizer: haverá de ser tratado sempre com o devido respeito à sua dignidade”.

Um ambiente de trabalho ecologicamente desequilibrado, em seu sentido amplo, é um ambiente onde os direitos de personalidade não são respeitados, quer seja pelo próprio empregador ou pelos seus prepostos, é um ambiente com prática de escravidão, discriminação, invasão da intimidade e/ou privacidade do empregado, de humilhações, lesando a honra dos envolvidos, um ambiente onde o risco à integridade física e psíquica do empregado estará presente. Por outro lado, mesmo que estas práticas decorram não diretamente do empregador, mas de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes, etc.), este é quem responderá perante a vítima, tanto pelos prejuízos de ordem patrimonial quanto extrapatrimonial (dano moral; arts. 5º, incisos V e X da CF; art.186 c/c 927 do Código Civil), pois a responsabilidade é objetiva, ou seja, independe de culpa no evento danoso (art.932, inciso III do Código Civil), bastando que fique provado que o preposto cometeu o ato ilícito e que haja o nexo causal entre o ato e o sofrimento da vítima, que é presumido. Além disso, o desrespeito aos direitos de personalidade no ambiente de trabalho, ainda poderá levar à aplicação da rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme prescrito nas alíneas do art.483 da CLT, o que, também, acarretará prejuízos ao empregador. Sem contar, o prejuízo advindo de eventuais licenças médicas, com a ausência de empregados, que é mais comum num ambiente desequilibrado. Dependendo do nível de desrespeito aos direitos de personalidade, até mesmo, a aplicação da Lei 9.029, de 13.04.95, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso à relação de emprego ou sua manutenção<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> “REINTEGRAÇÃO. Compulsando-se os autos, não se vê a motivação do ato de demissão da reclamante por parte da reclamada, razão pela qual tem direito a obreira à reintegração no emprego, eis que nula é a sua demissão. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A reclamada

por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, poderá ser aplicada. Nesse caso, além das indenizações por danos morais e materiais, o empregado poderá obter a reintegração no emprego e percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art.4º, incisos I e II, da Lei citada). Veja-se que o direito de regresso do empregador, contra o empregado que cometeu o ilícito (art.934 do CCB), dificilmente o ressarciria de todos esses prejuízos, face ao seu descuido em relação ao respeito dos direitos de personalidade no ambiente de trabalho.

Diante de todas as conseqüências jurídicas para a empresa empregadora, não restam dúvidas sobre a melhor alternativa que se apresenta, ou seja, a prevenção. Assim é, que a proposta é que o empregador, não se descuide do ambiente de trabalho, que pode ser maculado, quer seja pela sua própria ação ou através das ações de terceiros. Deve, pois, promover este ambiente digno, que enseja a aplicação dos Princípios citados, a fim de que haja o cumprimento da função social do contrato e de sua propriedade. Esse objetivo poderia ser alcançado, através de um programa permanente de cuidados com o meio ambiente de trabalho. Esse programa poderia ser adotado, por todos os empregadores, quer sejam das pequenas, médias ou grandes empresas. Poderia ser organizado e disciplinado através de um comitê de ética, eleito entre os trabalhadores, com representação igualitária dos empregadores. Esse comitê, tal qual hoje existe em relação às Comissões de Prevenção de Acidentes, teria os seus membros resguardados pela estabilidade provisória, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. Em grandes empresas, cada setor poderia ter um representante, e em seu funcionamento; este comitê organizaria palestras e/ou cursos abordando questões do ambiente de trabalho, como a questão do assédio moral, das relações humanas, informações sobre os direitos e deveres dos empregados e empregadores, como a participação dos empregados no movimento sindical, a questão da liberdade sindical, além de propor soluções para os conflitos surgidos na interação do ambiente de trabalho, aplicando da melhor forma possível os Princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade, diante das questões que envolvam os direitos de personalidade dos

---

não elidiu as fortes evidências que denunciam a discriminação. A simples discriminação enseja a reparação em face do ato ilícito, então, o remédio para esse caso é a indenização por danos morais. ACÓRDÃO 1264/2001 - TRT 17ª Região - RO 3038/1999. Relator: Gerson Fernando da Sylveira Novais. Em: 08/11/2000. Disponível em: <<http://www.prt17.mpt.gov.br/onusprova.ppt#266,11>>. Acesso em: 26 ago. 2008.

empregados no ambiente de trabalho. Também, tal comitê, não deixaria de ser útil para prevenir acidentes de trabalho, eis que certas doenças, mesmo de origem psíquicas, podem ser consideradas doenças do trabalho. Para as propostas do comitê, poderiam ser convidados profissionais de outras áreas, sempre voltados para a discussão das questões que envolvessem um ambiente de trabalho transparente e com dignidade. A legislação poderia estabelecer expressamente a presença desta comissão, em empresas com determinado número de empregados e, inclusive, a estabilidade provisória destes membros eleitos, democraticamente, entre os empregados dos mais variados setores, a fim de que houvesse uma maior abrangência, proporcionando conhecimento, ao comitê, dos diversos setores, dentro da empresa. Essa comissão teria um caráter totalmente social e não punitivo. E, ainda, não se confunde com a atuação de psicólogos do trabalho, até porque, em grande parte das empresas, estes estão mais envolvidos com os problemas de recrutamento e seleção, mas sim, os próprios atores devem ser os partícipes e atuam antes mesmo do problema ser constatado ou onde o problema fosse constatado, em contínua atuação preventiva e, em último caso, conciliando ou encaminhando, quando se fizer necessário, até mesmo para um profissional da área de saúde, se fosse o caso. É importante que essa comissão, também seja capacitada, a fim de que possa ser um medidor seguro do ambiente digno para o trabalhador, sempre orientada pelos Princípios de Direito do Trabalho, pelos Princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade, pelo Princípio da Função Social do Contrato e da propriedade.

## 6 CONCLUSÕES

Diante de tudo o que foi exposto, podemos concluir que um ambiente de trabalho digno, onde os direitos de personalidade dos empregados, sejam respeitados, é o ambiente que se espera para os dias atuais. Depois de tantas conquistas tecnológicas, tem que se ter em mente, que não há maior conquista para a humanidade, do que a convivência harmoniosa quer seja com a natureza, quer seja com os seus semelhantes. Portanto, não só por uma questão de consciência humanitária, mas também, até por conta dos objetivos da empresa, em busca de maior competitividade e produtividade, a mesma estará se resguardando, se buscar a prevenção, como meio de obter um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado. Entendendo que a

prevenção é a aplicação dos Princípios de Direito do Trabalho, na prática, dos Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade, do Princípio da Função Social do Contrato e da Propriedade.

A Constituição da República determina que também se aplique ao ambiente de trabalho, o equilíbrio, eis que por extensão, devemos entender que o ambiente ecologicamente equilibrado a que se refere o artigo 225 da Constituição Federal, também diz respeito ao ambiente de trabalho.

Por outro lado, não há como ter esse ambiente equilibrado, sem que os direitos de personalidade dos empregados sejam respeitados, como o direito à vida, intimidade, imagem, honra, dentre outros. Portanto, diante da responsabilidade do empregador, tanto pelos danos patrimoniais como extrapatrimoniais, quando esses direitos são desrespeitados, quer seja por si próprio ou por terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes, etc.), o mesmo, quando adota medidas preventivas, está evitando uma seqüência de prejuízos advindos dessas práticas indevidas. Propõe-se, pois, a fim de evitar tais práticas, a criação de uma espécie de comitê de ética, de membros eleitos, de forma igualitária, com representantes dos empregados e empregadores, que têm garantida a estabilidade no emprego, a fim de organizar eventos, como palestras, cursos e outras atividades, voltadas para essas questões, bem como, em último caso, diante de qualquer ordem de conflitos, voltados para a interação das pessoas no ambiente de trabalho, encaminhar para profissionais especializados, os empregados que estejam relacionados ao problema levado à comissão. A conciliação, a razoabilidade e a proporcionalidade devem ser a tônica desta comissão, equilibrando as exigências advindas do poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade dos empregados, inclusive, estabelecendo um canal direto de diálogo entre o menos graduado empregado até o do mais alto escalão e o seu empregador.

Promover ao máximo possível, um ambiente de trabalho adequado, decente, onde a dignidade do trabalhador esteja presente e, em conseqüência, os direitos de personalidade dos empregados sejam respeitados, é uma questão de responsabilidade, não somente civil, mas responsabilidade social das empresas, cuja conseqüência, quando adequadamente atendidas, é o alcance da produtividade máxima, pois o ambiente que proporciona satisfação, bem estar, interação e identificação entre o trabalhador e a sua atividade é o ambiente de uma empresa que está conectada com a plena aplicação do binômio trabalho, dignidade e produtividade.