

Os direitos da personalidade e a obrigação contratual de fornecer trabalho ao empregado

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de Cursos de Pós-Graduação em Vitória, ES. Membro Pesquisadora do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogada.

Resumo: O presente texto dedicou-se ao estudo dos direitos da personalidade do trabalhador e da obrigação do empregador de dar trabalho e de proporcionar ao empregado todas as condições para que possa haver um bom adimplemento das suas atividades. Evidenciou-se que manter o empregado em estado de ociosidade, de forma proposital, caracteriza ofensa aos direitos da personalidade do trabalhador, nas dimensões física, psíquica, moral e intelectual, importando, ademais, em medida discriminatória e na prática de assédio moral no trabalho, por se tratar de isolamento intencional do trabalhador que traz como consequências a diminuição da sua autoestima e a redução de sua saúde psicológica, tendo em vista que o trabalho existe, mas lhe é negado — muitas vezes, como medida de castigo ou de retaliação.

Palavras-chave: Direitos da personalidade. Inatividade do empregado. Assédio moral.

Sumário: Introdução – **1** Os direitos da personalidade no Direito do Trabalho – **2** O trabalho digno como direito da personalidade – **3** Os direitos da personalidade e a inatividade do empregado – Conclusão – Referências

Introdução

A ideia de proteção aos direitos da personalidade do ser humano representa algo próprio e inerente à sua natureza de que irradiam direitos fundamentais ao seu pleno desenvolvimento e necessários à preservação dos seus aspectos físicos, psíquicos, morais e intelectuais. Violados quaisquer direitos da personalidade do trabalhador, estar-se-á, pois, violando-se a sua dignidade. Ora, o presente artigo versará sobre tal aspecto por ser este tão relevante ao Direito do Trabalho.

1 Os direitos da personalidade no Direito do Trabalho

Diretamente ao ponto, Carlos Alberto Bittar ensina:

Os direitos da 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.¹

Os direitos da personalidade são deferidos à pessoa humana quando do seu nascimento com vida e enquanto ela existir e, excepcionalmente, até mesmo após a sua existência, como é o caso da proteção à honra do morto; assegurando, também, certa proteção quanto aos direitos do nascituro, por ser este portador de personalidade e sujeito de direitos. Enquanto protetores da dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade têm por objeto assegurar os elementos constitutivos da personalidade do ser humano, tomada nos aspectos da integridade física, psíquica, moral e intelectual da pessoa humana. Ademais, são direitos que nunca desaparecem no tempo e nunca se separam do seu titular.

Observa Elimar Szaniawski:

[...] a tutela do direito geral de personalidade abarca toda atividade da personalidade humana, protegendo os bens jurídicos da vida, da integridade corporal, da saúde, da liberdade, da privacidade, entre outros, destinados ao desenvolvimento de todo homem como ser individual.²

Assim, prefere-se, neste artigo, classificar os direitos da personalidade entre aqueles que visam proteger os aspectos básicos da natureza humana, quais sejam: *físico, psíquico, moral e intelectual*. O direito à integridade física é aquele, por exemplo, que pretende a tutela do direito à vida, à higidez física, ao alimento, o direito ao próprio corpo e à destinação do cadáver. O direito à integridade psíquica, por sua vez, possui a finalidade de promover a saúde mental do ser humano. O direito à integridade moral almeja proteger a intimidade, a honra, a vida privada, o recato, a liberdade, o nome e o pseudônimo, o segredo profissional e doméstico, a identidade pessoal, familiar e social, a imagem, a moral de autor intelectual e a voz. E, por último, o direito à integridade intelectual abrange o direito à liberdade de pensamento e de autoria científica, artística e literária e o direito de inventor.

¹ BITTAR. *Os direitos da personalidade*, p. 3.

² SZANIAWSKI. *Direitos de personalidade e sua tutela*, p. 170.

Os direitos da personalidade são essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana e representam uma garantia para a preservação de sua dignidade. Segundo Neide Akiko Fugivala Pedroso: “como cidadão, todo trabalhador tem direito à manutenção do patrimônio básico constitutivo da personalidade humana durante a contratualidade”³

É sob este prisma, assegurando-se a dignidade do trabalho, 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.⁴

Os direitos da personalidade têm como fundamento a dignidade da pessoa humana, estando, pois, densamente ligados a tudo quanto se relaciona com a personalidade humana, seja de maneira interna — como os aspectos morais e psíquicos, seja de modo externo — como a aparência física e a imagem do indivíduo diante da sociedade, de forma que se revela um mínimo necessário destinado a garantir à pessoa humana a sua dignidade e o desenvolvimento da sua personalidade.⁵

Como bem explica Elimar Szaniawski:

Os direitos da personalidade são direitos que decorrem da proteção da dignidade da pessoa humana e estão intimamente ligados à própria condição humana. Embora a violação a esses direitos possa ter repercussões patrimoniais, são direitos que se distinguem dos direitos patrimoniais, porque estão ligados à pessoa humana de maneira perpétua.⁶

Importante pontuar que a Constituição de 1988 protege os direitos da personalidade do trabalhador e a sua condição de dignidade, *in verbis*:

Art. 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; [...]

³ PEDROSO. *Tutela jurídica dos direitos da personalidade nas doenças ocupacionais*, p. 92.

⁴ DELGADO. *Direito fundamental ao trabalho digno*, p. 241.

⁵ FERREIRA. *O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado*, p. 75.

⁶ SZANIAWSKI. *Direitos de personalidade e sua tutela*, p. 52.

Seguindo a visão de Marcelo Roberto Bruno Válio, o termo “direitos da personalidade” recebeu o adjetivo de princípios constitucionais da personalidade por estes se encontrarem inseridos na classificação dos direitos da personalidade.⁷ Assevera o autor:

Podemos afirmar acerca da existência de princípios constitucionais da personalidade, destacando-se os princípios constitucionais de personalidade da dignidade da pessoa humana, da igualdade, do direito à imagem, do direito à intimidade e da integridade física e moral.⁸

Como destaca Marcelo Roberto Bruno Válio, na Constituição de 1988 vislumbram-se: o princípio da dignidade da pessoa humana, no inciso III do art. 1º; o da igualdade, no *caput* do art. 5º; o do direito à intimidade, no inciso X do art. 5º; o do direito à imagem, no inciso V do art. 5º; e o do direito à integridade física e moral.⁹

Pode-se dizer, então, que os direitos da personalidade se apresentam como princípios constitucionais do trabalho em face da simples proteção conferida pela Constituição de 1988 a tais direitos. Desse modo, infere-se que os direitos da personalidade, como princípios constitucionais do trabalho, destacam-se como normas jurídicas propriamente ditas.

Ensina, ainda, Marcelo Roberto Bruno Válio, que não há como negar o fluxo irradiante dos princípios constitucionais da personalidade no Direito do Trabalho. E mais: “o que se quer é elevar certas disposições inseridas na Constituição Federal, que tratam de normas de personalidade, a um patamar mais elevado, dando-lhes a denominação de princípios para uma futura e eficiente tutela”.¹⁰

Neste sentido, os direitos da personalidade devem ser tratados como princípios constitucionais de personalidade por servirem não só de fundamento à ordem jurídica, mas também por desempenharem importante função na interpretação e na integração do sistema jurídico. Tratá-los, pois, apenas como regra seria restringir o seu campo de atuação.

2 O trabalho digno como direito da personalidade

O trabalho digno constitui o fundamento sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e

⁷ VÁLIO. *Os direitos da personalidade nas relações de trabalho*, p. 33.

⁸ *Idem*, p. 33.

⁹ *Idem*, p. 33.

¹⁰ VÁLIO. *Os direitos da personalidade nas relações de trabalho*, p. 23.

torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a humanidade. O trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo homem com o fim último de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, dando à pessoa humana garantia de vida e de subsistência, para que ao homem seja oferecido um todo imprescindível a uma vida digna e saudável, encontrando-se ligado não apenas aos direitos da personalidade do ser humano como também à sua afirmação material, social e cultural.

Geraldo Feliz, citado por Rafael da Silva Marques, corroborando tal entendimento, assinala que “o homem moderno não sabe e não pode viver sem o trabalho. Este é um fator de dignidade e de aceitação social”.¹¹

A Constituição de 1988, em seu Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, foi a primeira a elencar o trabalho como um direito social, ao inseri-lo entre os demais direitos sociais previstos no rol de seu art. 6º, *in verbis*:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifos nossos)

Imperioso observar, ainda, que o direito ao trabalho não está restrito apenas ao art. 6º. O *caput* e o inciso VIII do art. 170 também destacam a importância do direito social ao trabalho, *in verbis*:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

VIII - busca do pleno emprego.

Ademais, o art. 193 da Constituição de 1988 estabelece que “a ordem econômica tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Vê-se, então, que a Carta Magna de 1988 alçou o trabalho humano à categoria de princípio ao afirmar que a República Federativa do Brasil tem como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, segundo dispõe o inciso IV do art. 1º da CR/88; e, como objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a redução das desigualdades sociais, a

¹¹ MARQUES. *Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição brasileira de 1988*, p. 112.

erradicação da pobreza e da marginalização social, bem como a promoção do bem de todos (art. 3º, I, III e IV, CR/88). Também a ordem econômica encontra-se fundada na valorização do trabalho, observada a busca do pleno emprego, nos termos do *caput* e inciso VIII do art. 170 da Carta Magna de 1988. Já a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social (art. 193).

A prestação laboral a ser exercida pelo trabalhador deve ser executada, desde que em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho que visam assegurar a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador. É por meio da proteção dada ao trabalhador no Direito do Trabalho que o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador, previsto no art. 1º, III, da Constituição de 1988 assegura a realização do ser humano e o atendimento aos reclamos sociais. Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire dignidade; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena. O conteúdo básico do Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e pela preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja material, físico, psíquico ou mental, moral, intelectual ou, ainda, existencial.¹² Sem tal embate, o Direito do Trabalho perde a função de proteger o ser humano em toda a sua magnitude. Desse modo, a análise a ser empreendida depende da conscientização dos valores sociais e da formação de uma ordem ético-constitucional voltada para o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador.

Nota-se oportuna a observação de José Felipe Ledur: “a existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano. Assim, a dignidade da pessoa humana é inalcançável quando o trabalho humano não merecer a valorização adequada”.¹³

O trabalho deve ser fator de dignidade e de valorização do ser humano, em todos os aspectos de sua vida, seja profissional ou pessoal. Denota-se, por derradeiro, o trabalho digno, como um direito da personalidade do trabalhador por assegurar-lhe o bem-estar e o completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social.

¹² O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. Para um estudo mais aprofundado sobre dano existencial, consultar: BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA. O dano existencial e o direito do trabalho. *Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária*, p. 35-55.

¹³ LEDUR. *A realização do direito ao trabalho*, p. 95.

Paulo Eduardo V. Oliveira trata do direito à integração como uma quarta espécie de direito da personalidade do trabalhador. Para o autor, o direito da personalidade à integração social visa assegurar ao trabalhador o direito de ser essencialmente político, essencialmente social, tendo em vista que a pessoa humana tem direito ao convívio familiar, ao convívio com grupos intermediários existentes entre o indivíduo e o Estado, com grupos a que se associa pelas mais diversas razões (recreação, defesa de interesses corporativos, por convicção religiosa, por opção político-partidária etc.), direito do exercício da cidadania (esta tomada no sentido estrito — *status* ligado ao regime político — e no sentido lato — direito de usufruir todos os bens de que a sociedade dispõe ou de que deve dispor para todos e não só para eupátridas, tais como: educação escolar nos diversos níveis, seguridade social, saúde pública, da previdência ou da assistência social).¹⁴

Neste magistério, estatuem Ronald Silka de Almeida e Marco Antônio César Villatore que não apenas a proteção à integridade física ou moral está diretamente ligada à personalidade, à vida e à dignidade da pessoa humana; inclui-se, também sob este prisma, tudo o que diz respeito às condições mínimas de sobrevivência do trabalhador, como o direito ao trabalho remunerado, à habitação, à saúde, à alimentação, à educação e ao lazer, consoante dispõe o art. 6º da Constituição de 1988.¹⁵

Assim, somente pela realização do direito ao trabalho, previsto no art. 6º da CR/88, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e do *caput* do art. 170 da Carta Magna.

Como observa José Claudio Monteiro de Brito Filho:

Não se pode falar em dignidade da pessoa humana se isso não se materializa em suas próprias condições de vida. Como falar em dignidade sem direito à saúde, ao trabalho, enfim, sem direito de participar da vida em sociedade com um mínimo de condições?¹⁶

Vê-se, claramente, que é mediante o trabalho digno que o ser humano encontra sentido para a vida e para o completo desempenho do seu desenvolvimento pessoal e moral, porque, conforme já afirmado alhures, sem trabalho não há vida digna e saudável, e, sem vida, não há como falar na dignidade da pessoa humana como condição necessária para o exercício de sua cidadania.

¹⁴ OLIVEIRA. *O dano pessoal no direito do trabalho*, p. 30.

¹⁵ ALMEIDA; VILLATORE. Conjecturas sobre o direito de personalidade e o dano moral no ambiente de trabalho. In: VILLATORE; ALMEIDA (Coord.). *As aplicações do direito de personalidade ao direito do trabalho: questões polêmicas e soluções práticas*, p. 116.

¹⁶ BRITO FILHO. *Trabalho decente*, p. 42.

Assinala Gabriela Neves Delgado:

O trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, o que quer dizer que o homem deve ter assegurado, por meio do trabalho digno, sua consciência de liberdade, para que possa construir-se e realizar-se em sua identidade como sujeito-trabalhador.¹⁷

Consoante afirma José Felipe Ledur: “a dignidade humana é inalcançável quando o trabalho humano não merecer valorização adequada”.¹⁸

Segundo Rafael da Silva Marques, complementando tal ideia, o trabalho “é elemento de existência humana”.¹⁹

Sendo assim, “dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade”.²⁰

Neste enleio, evidencia-se que “o objetivo dos Direitos da Personalidade está no de resguardar a dignidade e a integridade da pessoa humana”,²¹ tendo-se em vista que a dignidade humana constitui o “valor síntese que reúne as esferas essenciais de desenvolvimento e realização da pessoa humana”.²²

Logo, não há como enumerar os direitos da personalidade em um rol definitivo ou *numerus clausus*. Como atributos considerados essenciais à condição humana, sua compreensão e sua amplitude variam no tempo e no espaço. Por consequência, o caráter aberto da dignidade humana não permite o congelamento das suas múltiplas expressões.²³

Anderson Schreiber, ao traçar as funções jurídicas dos direitos da personalidade, assinala que se trata de uma categoria que não tem como escopo cristalizar o rol dos atributos essenciais do ser humano. Suas funções jurídicas têm por objetivo: a) evidenciar as diferentes ameaças que cada um desses atributos pode sofrer, facilitando a prevenção de danos (função preventiva); b) permitir, por meio do desenvolvimento de instrumentos específicos, a mais plena reparação das lesões que venham a atingi-los (função reparatória); c) auxiliar a formulação

¹⁷ DELGADO. *Direito fundamental ao trabalho digno*, p. 23.

¹⁸ LEDUR. *A realização do direito do trabalho*, p. 95.

¹⁹ MARQUES. *Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição brasileira de 1988*, p. 149.

²⁰ BRITO FILHO. *Trabalho decente*, p. 42.

²¹ GUNTHER; MELEK. Os direitos da personalidade aplicados na relação contratual trabalhista e o dano moral decorrente de suas violações. In: VILLATORE; ALMEIDA (Coord.). *As aplicações do direito de personalidade ao direito do trabalho*, p. 82.

²² SCHREIBER. *Direitos da personalidade*, p. 11.

²³ *Idem*, p. 216.

de parâmetros próprios para a ponderação nas hipóteses de colisão entre os próprios direitos da personalidade ou entre eles e outros direitos fundamentais (função pacificadora); d) estimular o desenvolvimento desses atributos por meio de políticas públicas e de iniciativas sociais adequadas (função promocional). Neste viés, a construção dos direitos da personalidade como uma categoria geral tem a utilidade de evidenciar as semelhanças e as diferenças entre os vários atributos da condição humana, sem ameaçar a indelével unidade que os vincula, como aspectos de um todo indivisível.²⁴

Em assim sendo, “da prática judicial, da produção legislativa, da reflexão doutrinária emergem, a cada dia, novos direitos da personalidade, manifestações existenciais as mais variadas que vêm clamar pelo reconhecimento de sua essencialidade”.²⁵

Em razão disso, assinala Bruno Lewicki que a personalidade, em todos os seus aspectos e desdobramentos, encontra sua garantia na cláusula geral de tutela da pessoa humana, cujo ponto de confluência é a dignidade da pessoa humana, por encontrar-se no ápice do ordenamento jurídico e por funcionar como um valor reunificador da personalidade a ser tutelada.²⁶

2.1 A obrigação contratual de fornecer trabalho

O empregador tem a obrigação de dar trabalho e de proporcionar ao empregado todas as condições para que possa haver um bom adimplemento das suas atividades. Cabe, assim, ao empregador fornecer todos os instrumentos necessários para o empregado desenvolver o seu trabalho.

Sob tal ótica, Nilson de Oliveira Nascimento apregoa: “Proporcionar trabalho, fornecer meios para a sua execução, controlar e fiscalizar a prestação de serviços e receber o trabalho prestado pelo empregado são obrigações do empregador”.²⁷

E, ao discorrer sobre tais obrigações, o autor em tela pontifica:

O empregador tem a obrigação de determinar as funções a serem executadas pelo empregado, que fica vinculado ao cumprimento de uma obrigação de fazer. Não basta ao empregador o simples pagamento do salário, eis que o empregado não se coloca na posição de escolher as atividades que pretende executar e nem (*sic*) pode ficar indefinidamente aguardando que suas funções sejam fixadas pelo empregador.²⁸

²⁴ *Idem*, p. 218.

²⁵ SCHREIBER. *Direitos da personalidade*, p. 218.

²⁶ LEWICKI. *A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*, p. 77.

²⁷ NASCIMENTO. *Manual do poder diretivo do empregador*, p. 40.

²⁸ *Idem*, p. 40.

Neste ponto, destaquem-se as principais características do contrato de trabalho por ser: bilateral, oneroso, consensual, comutativo, *intuitu personae*, sinalagmático e de trato sucessivo. Pode-se, ainda, considerá-lo como um contrato de atividade por corresponder à prestação laboral que será executada pelo empregado ao empregador no decorrer do seu contrato de trabalho.

O contrato de atividade constitui, portanto, uma característica do contrato de trabalho que se encontra associada à ideia de trato sucessivo, haja vista que, consoante assaz esclarece Maurício Godinho Delgado: “as prestações centrais desse contrato (trabalho e verbas salariais) sucedem-se continuamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se, seguidamente, ao longo do prazo contratual”²⁹

Por conseguinte, a transformação do contrato de atividade em contrato de inação deve ser entendida à luz do magistério de Maurício Godinho Delgado:

É absolutamente desconforme com os princípios do Direito do Trabalho, eis que a principal obrigação do empregador é a de fornecer trabalho. Com esse ato, avilta o empregado, destrói a sua autoestima e fere o seu decoro e prestígio profissional, atingindo, em cheio, o seu amor-próprio [...].³⁰

Para Nordson Gonçalves de Carvalho: “é pelo trabalho que o homem alcança meios para satisfazer suas necessidades básicas, sendo também o trabalho um mecanismo de reconhecimento do ser humano perante a sociedade em razão das atividades que exerce”³¹

Analisa Sônia das Dores Dionísio que a garantia da inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas, assegurada na Constituição de 1988, constitui um dos apanágios que sustentam a vida em sociedade, sobretudo quando está em jogo a relação entre pessoas que se unem por um contrato de emprego, cuja matriz filosófica encontra-se assentada na confiança e no respeito mútuo das partes contratantes. Estas são, assim, as razões pelas quais a Consolidação das Leis do Trabalho, maior fonte estatal dos direitos e dos deveres do empregado e do empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar ato lesivo à honra e à boa fama do seu empregado (art. 483). Por isso, cabe-lhe zelar pela integridade da personalidade moral do empregado.³²

²⁹ DELGADO. *Curso de direito do trabalho*, p. 506.

³⁰ *Idem*, p. 507.

³¹ CARVALHO. Assédio moral e a dignidade da pessoa humana do trabalhador. In: ZAINAGHI; SILVA; SILVA (Org.). *Temas de direito do trabalho e seguridade social*, p. 112.

³² ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 0111800.80.2004.5.17.0006. Rel. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio, *DEJT*.

Neste aspecto, o inadimplemento da obrigação de fornecer o trabalho coloca o empregador em mora, facultando ao empregado o direito de propor ação com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho com base na alínea “d” do art. 483 da CLT, por não lhe ter proporcionado trabalho, mesmo que tenha havido o pagamento regular do salário, como reza o referido texto, *in verbis*:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...]

e) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; [...]

Registre-se em tempo que, naturalmente, por exceção, há situações de não fornecimento do trabalho, como o contrato de inação e as licenças remuneradas, entre outras.

3 Os direitos da personalidade e a inatividade do empregado

Há abuso do direito no exercício do poder de comando do empregador e conseqüente violação aos direitos da personalidade do empregado, quando este é posto em inatividade, em flagrante desrespeito ao art. 6º da CR/88.

Verificou-se aqui que uma das obrigações do empregador é oferecer trabalho ao empregado. Assim, quando o empregador nega ao empregado o direito de trabalhar, ele viola a principal obrigação do contrato de trabalho: a de proporcionar trabalho digno ao trabalhador. Tal prática é capaz de abalar o equilíbrio emocional do empregado e, por conseqüência, a sua vida pessoal, conforme decisão a seguir:

EMENTA: EMPREGADO SUBMETIDO À INATIVIDADE. DANOS MORAIS. A dispensa do comparecimento ao local de trabalho, longe de representar liberalidade do empregador, é atitude perversa que pode trazer danos à personalidade e à dignidade do trabalhador. O trabalho, garantia constitucional expressa no *caput* do art. 6º da Constituição da República, não significa apenas direito ao emprego, mas sim ao efetivo desempenho da atividade profissional pelo trabalhador. Este tipo de violência psicológica atenta contra o conjunto de direitos que compõem a personalidade, notadamente os direitos fundamentais da pessoa humana, interferindo na vida pessoal do empregado, abalando seu equilíbrio emocional, aflo-rando patente o sentimento de desvalia, afinal, o trabalho é fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, II, III, IV, CR/88). Estando devidamente provado nos autos que a submissão do obreiro ao ócio teve por motivação apenas a sua injusta retaliação, faz jus ao recebimento de indenização por danos morais.³³

³³ ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 0111800.80.2004.5.17.0006. Rel. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio, *DEJT*.

Desse modo, manter o empregado em estado de ociosidade, de forma proposital, caracteriza ofensa aos direitos da personalidade do trabalhador, nas dimensões *física, psíquica, moral e intelectual*. Viola não apenas o direito ao trabalho digno do empregado, mas também a sua dignidade, a sua honra e a sua imagem, importando, ademais, em medida discriminatória por acarretar o seu isolamento do trabalho.

Na visão de Roberto Kanaane:

Qualquer que seja a experiência vivenciada pelo indivíduo no ambiente organizacional ou social afetará de forma sistemática os aspectos inerentes à personalidade humana de forma global, ou seja: suas emoções, seus sentimentos, raciocínio, razão, intuição.³⁴

Marcus Vinícius Lobregat, citado por Mauro Schiavi, também assinala que ao empregador incumbe a obrigação de distribuir o trabalho que deva ser desenvolvido por seus empregados, não podendo impor a nenhum deles qualquer espécie de ociosidade forçada, ainda que mediante pagamento de salários, sob pena de colocar o obreiro em situação vexatória submetido ao crivo de comentários maldosos, além de lesivos ao seu patrimônio.³⁵

A submissão do empregado ao ócio decorre, em muitos casos, não só de represálias injustas praticadas pelo empregador ao empregado, assim como da prática de assédio moral no trabalho, por se tratar de isolamento intencional do trabalhador que traz como consequências a diminuição da sua autoestima e a redução de sua saúde psicológica, tendo em vista que o trabalho existe, mas lhe é negado — muitas vezes, como medida de castigo ou de retaliação.

Imperioso observar que o Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo é considerado pioneiro na abordagem do assédio moral no Brasil.

A Desembargadora Federal do Trabalho Sônia das Dores Dionísio, em brilhante decisão proferida sobre o tema, já classificou e enquadrou as perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda, mantido sem trabalho, como contrato de inação. Veja-se:

ASSÉDIO MORAL. EMPREGADO MANTIDO SEM TRABALHO. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. É iterativa a jurisprudência deste Tribunal, no sentido de que o assédio moral se desenha através da tortura psicológica destinada a golpear a autoestima do empregado,

³⁴ KANAANE. *Comportamento humano nas organizações*, p. 48.

³⁵ SCHIAVI. *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*, p. 133.

visando, por exemplo, forçar (*sic*) sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos, como ignorá-lo e deixar de lhe fornecer trabalho. Tais atos atentam contra o seu amor próprio e violam seu decoro e prestígio profissional. E, ao transformar o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando-lhe o seu caráter sinalagmático, o empregador pratica ato ilícito e abusa do seu direito (art. 483, "d", da CLT). Logo, se (*sic*) obriga a indenizar o empregado, nos termos do que dispõem os arts. 186 e 187 do Código Civil.³⁶

Nota-se que caracteriza assédio moral e, por conseguinte, extrapolamento do exercício do poder diretivo do empregador, a transformação do contrato de atividade em contrato de inação.

Em outra decisão, a Desembargadora Federal do Trabalho Sônia das Dores Dionísio julgou o caso de um trabalhador que, após a sua reintegração decorrente de estabilidade sindical, passou a ser vítima de atos arbitrários e discriminatórios, entre eles o de ficar na sala de seu gerente sem qualquer atividade, sendo, em seguida, transferido para uma sala com outros empregados indesejados, onde exerciam alguma tarefa de natureza incompatível com a sua capacitação técnica. De acordo, ainda, com a decisão, tal isolamento somado às intimidações psicológicas gerou-lhe depressão que resultou no seu afastamento para tratamento de saúde, culminando em sua aposentadoria por invalidez. Veja-se:

I - SAÚDE MENTAL. "A saúde mental não é seguramente, a ausência de angústia, nem o conforme constante e uniforme. A saúde é a existência da esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados. É quando há o desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível. Surge, então, o espectro da depressão, isto é, a perda do tônus, da pressão, do elã. A psicossomática mostra que esta situação é perigosa, não somente para o funcionamento psíquico, mas também para o corpo: quando alguém está em estado depressivo, seu corpo se defende menos satisfatoriamente e ele facilmente fica doente". (Christophe Dejours, citado por Sebastião Geraldo de Oliveira, *in* "Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador", Ed. LTr, 4ª edição, pág. 191).

II - LESÃO À SAÚDE MENTAL. ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. TRANSTORNOS MENTAIS. QUADRO DEPRESSIVO GRAVE. AUTOISOLAMENTO. IDEIA SUICIDA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. DANO MORAL. Se o capital privado não tolera a estabilidade no emprego, o Estado de Direito, por sua vez, também não admite nenhuma prática discriminatória,

³⁶ ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 00339.2005.101.17.00.0. Rel. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio, *DEJT*.

sobretudo quando esta resulta em grave dano à saúde do trabalhador e causa a sua aposentadoria por invalidez em decorrência dos seus graves transtornos mentais. A tortura psicológica, que resulta em golpear a autoestima do empregado, visando forçar (*sic*) sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos, como, o de não lhe reservar atividades, ou atribuir-lhe tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e de fingir que não o vê, configura Assédio Moral, e, pois, na violação ao direito da personalidade moral do empregado. No caso dos autos, a empresa foi além: transformou o contrato de atividade em contrato de inação. Com isso, quebrou seu caráter sinalagmático, descumprindo, pois, a sua principal obrigação, que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Tal atitude ultrapassa todos os limites profissionais, porque mina a saúde física e mental da vítima e corroi o seu amor-próprio, a sua autoestima e o seu prestígio profissional. Portanto, tem o empregador a obrigação de indenizar o empregado, nos termos do que dispõe o art. 5º, X, da CF/88 c/c art. 186 do CC.³⁷

Existe, portanto, notória degradação da pessoa humana dada a submissão do trabalhador à inatividade, por produzir no empregado sentimentos de inferioridade e por fazer com que o mesmo se sinta humilhado perante os colegas, a família e o grupo social. Tal conduta constitui assédio moral no trabalho, por expor o trabalhador a situações vexatórias, humilhantes, e por acarretar-lhe violência psicológica, de forma sistemática e frequente, e, conseqüentemente, a marginalização de seu ambiente de trabalho, comprometendo a sua integridade em todos os aspectos (*física, psíquica, moral e intelectual*).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia, ao discorrer sobre o assédio moral, assinala:

Se caracteriza (*sic*) por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (como atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), deteriorando o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidades graves como a depressão.³⁸

O assédio moral na esfera trabalhista, ao lado da lesão à imagem, à hora, à intimidade e à privacidade do empregado, configura abuso do exercício dos poderes reconhecidos ao empregador e violação aos direitos da personalidade do trabalhador.

³⁷ ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 01118.2004.006.17.00.2. Rel. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio, *DEJT*.

³⁸ GARCIA. *Curso de direito do trabalho*, p. 177.

De acordo com Roland Hasson, a proteção contra o assédio moral encontra fundamento direto no princípio da dignidade humana (CR/88, art. 1º, III) e na tutela constitucional do direito à honra (CF, art. 5º, X) e do direito à saúde (CR/88, art. 6º).³⁹

Neste aspecto:

O assédio moral, embora possa ser caracterizado como lesão a um interesse que merece proteção autônoma (o bem-estar no trabalho), ou ainda como lesão a outros atributos da personalidade (especialmente, a integridade psíquica), não resta dúvida de que o assédio moral abrange, em sua variada casuística, inúmeras hipóteses que configuram violação à honra da vítima num ambiente especial, onde sua reputação (honra objetiva) e o sentimento que guarda de si própria (honra subjetiva) exercem grande influência: o seu ambiente de trabalho.⁴⁰

Assim se posiciona a jurisprudência trabalhista brasileira:

ÓCIO. INAÇÃO. Empregado que é colocado em indisponibilidade indefinidamente por mais de ano, embora remunerada, sofre tortura psicológica pela forma reiterada e prolongada a que esteve exposto a situações constrangedoras e humilhantes, minando a sua autoestima e competência funcional, depreciando a sua imagem e causando sofrimento psicológico.⁴¹

ASSÉDIO MORAL. INAÇÃO COMPULSÓRIA. Enquadra-se na definição de assédio moral o denominado “contrato de inação”, caracterizado pela situação em que o empregador nega ao empregado o direito de trabalhar, afastando-o do cumprimento de suas tarefas habituais e mantendo-o ocioso durante a jornada de trabalho. A inatividade forçada, além de desestimular o trabalhador, coloca-o em situação vexatória diante do grupo, ofendendo-lhe a dignidade. O contrato de emprego tem caráter sinalagmático e, ao deixar de fornecer trabalho ao empregado, o empregador descumpra relevante obrigação contratual, pois é certo que, além de servir ao sustento material do obreiro, o exercício de seu ofício integra a identidade do trabalhador como ser social.⁴²

³⁹ HASSON. Proteção aos direitos da personalidade: assédio moral. *Revista LTr*, p. 1357.

⁴⁰ SCHREIBER. *Direitos da personalidade*, p. 90.

⁴¹ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 2142.2003.032.15.00.5. Rel. Juiz Edilson dos Santos Pelegrini, *DEJT*.

⁴² MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 0001874-20.2010.5.03.0112. 7ª Turma. Rel. Desembargador Paulo Roberto de Castro, *DEJT*.

Conclusão

Por derradeiro, pode-se afirmar que os direitos da personalidade são inatos e inerentes à pessoa humana e a ela ligados de maneira perpétua e permanente. São direitos que nascem com a pessoa humana e a acompanham durante toda a sua existência, tendo como finalidade primordial a proteção aos atributos da personalidade e à dignidade da pessoa humana — em todos os aspectos (físico, psíquico, moral e intelectual).

Vê-se, notadamente, e de modo irrefutável, que mediante o trabalho digno o ser humano encontra sentido para a vida e para o completo desempenho do seu desenvolvimento pessoal e moral, porque, como *supra-afirmado*, reitera-se aqui com a devida ênfase: sem trabalho não há vida digna e saudável, e, sem vida, não há como falar na dignidade da pessoa humana como condição necessária para o exercício de sua cidadania.

Rights of Personality and Covenant Work to Provide Employee

Abstract: This paper is devoted to the study of personality rights of the worker and the employer's obligation to provide work and the employee to provide all conditions for which there may be a good due performance of their activities. Showed that keeping the employee in the idle state, so purposeful, characterized offense to personality rights of the worker, in the physical, mental, moral and intellectual matter, moreover, extent and practice of discriminatory workplace harassment, because it is intentional isolation of the worker who brings consequences as decreased self-esteem and reducing their psychological health, considering that the work exists, but is denied — often as a means of punishment or retaliation.

Key words: Rights of personality. Inactivity employee. Bullying.

Referências

- ALMEIDA, Ronald Silka; VILLATORE, Marco Antônio César. Conjecturas sobre o direito de personalidade e o dano moral no ambiente de trabalho. In: VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de (Coord.). *As aplicações do direito de personalidade ao direito do trabalho: questões polêmicas e soluções práticas*. Curitiba: Juruá, 2013.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício*. São Paulo: LTr, 2013.
- BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O dano existencial e o direito do trabalho. *Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária*, v. 24, n. 284, p. 35-54, fev. 2013.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Assédio moral e a dignidade da pessoa humana do trabalhador. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; SILVA, Lucas Gonçalves da; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves (Org.). *Temas de direito do trabalho e seguridade social*. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 00339.2005.101.17.00.0. Rel. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio, *DEJT*, Espírito Santo, 06 dez. 2005.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 0111800.80.2004.5.17.0006. Rel. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio, *DEJT*, Espírito Santo, 21 dez. 2005.

FERREIRA, Aluísio Henrique. *Opoder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado*. São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2012.

GUNTHER, Luiz Eduardo; MELEK, Marcelo Ivan. Os direitos da personalidade aplicados na relação contratual trabalhista e o dano moral decorrente de suas violações. In: VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de (Coord.). *As aplicações do direito de personalidade ao direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.

HASSON, Roland. *Proteção aos direitos da personalidade: assédio moral*. *Revista LTr*, São Paulo, v. 72, n. 11, 2008.

KANAANE, Roberto. *Comportamento humano nas organizações*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

LEWICKI, Bruno. *A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MARQUES, Rafael da Silva. *Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988*. São Paulo: LTr, 2007.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 0001874-20.2010.5.03.0112. 7ª Turma. Rel. Desembargador Paulo Roberto de Castro, *DEJT*, Minas Gerais, 15 jun. 2011.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. *O dano pessoal no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

PEDROSO, Neide Akiko Fugivala. *Tutela jurídica dos direitos da personalidade nas doenças ocupacionais*. São Paulo: LTr, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. RO nº 2142.2003.032.15.00.5. Relator Juiz Edilson dos Santos Pelegrini, *DEJT*, São Paulo, Campinas, 12 nov. 2012.

SCHIAVI, Mauro. *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da personalidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

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

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

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os direitos da personalidade e a obrigação contratual de fornecer trabalho ao empregado. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 7, p. 131-148, jul./ago. 2013.
