



REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

CIVIL REPARATION FOR EXTRAPATRIMONIAL DAMAGES ARISING FROM VIOLATION OF THE RIGHTS OF THE PERSONALITY OF THE WORKER

Rosiane da Rosa Bianco¹

Rodrigo Goldschmidt²

RESUMO

A pesquisa em apreço tem o objetivo de demonstrar a importância da proteção aos direitos de personalidade dos trabalhadores, como forma de preservar a valorização do ser humano. Nesse contexto, faz-se uma abordagem acerca do princípio constitucional da dignidade humana, dos direitos de personalidade dos trabalhadores e a responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais do trabalhador. Para se chegar ao objetivo de pesquisa utilizou-se o método indutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica, por meio de interpretação jurídica, na análise da doutrina, da jurisprudência e da legislação vigente.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana. Direitos fundamentais. Direitos de personalidade. Dano extrapatrimonial do trabalhador. Responsabilidade Civil.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação/Mestrado em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus.. Advogada regularmente inscrita na OAB/SC sob o nº45756. Bacharel em Direito pela UNIBAVE. Pesquisadora junto ao Núcleo de Estudos em Direito (NUPED - UNESC).

² Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - 2008. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - 2001. Especialista em Direito Civil pela Universidade de Passo Fundo -1998. Graduado em Direito pela Universidade de Passo Fundo -1993. Professor da graduação e do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Pesquisador permanente do PPGD/UNESC. Coordenador da linha de pesquisa Direito, Sociedade e Estado do PPGD/UNESC. Líder do grupo de pesquisa Direitos humanos e fundamentais do trabalho e políticas públicas. Membro pesquisador do NUPED/UNESC. Juiz do Trabalho Titular do TRT da 12a Região/SC.

ABSTRACT

The present research aims to demonstrate the importance of protecting the rights of the personality of workers, as a way of preserving the value of the human being. In this context, an approach is made to the constitutional principle of human dignity, workers' rights of personality and civil liability for the off-balance-sheet damages of the worker. In order to reach the research objective, we used the inductive method and the bibliographic research technique, through legal interpretation based on the analysis of doctrine, jurisprudence and current legislation.

Keywords: Dignity of human person. Fundamental rights. Rights of personality. Off-balance-sheet damage to the employee. Civil responsibility.

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil aborda os direitos e garantias fundamentais visando proteger e valorizar o ser humano. O princípio da dignidade da pessoa humana é norteador de todo o ordenamento jurídico, e, portanto, todas as relações travadas entre as pessoas no convívio social devem ser amparadas por este princípio.

Pautados nos ditames constitucionais, os direitos de personalidade são aqueles reconhecidos em prol da pessoa humana, com a finalidade de proteção do ser humano e dos valores a ele inerentes, tais como a vida, a integridade física, a intimidade, a honra.

A jurisprudência pátria vem se atualizando no sentido de permitir a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, caso da relação de emprego. Cumpre mencionar que ao adentrar numa relação de emprego o trabalhador, assim considerada a pessoa que presta serviços a um tomador, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, não perde sua condição de pessoa humana, detentora de direitos e deveres constitucionalmente assegurados.

Dessa forma, na presente pesquisa, em um primeiro momento analisou-se a aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações de emprego, dando enfoque no princípio da dignidade da pessoa humana e nos

direitos de personalidade. Na sequência, abordou-se o conceito de trabalhador, e realizou-se uma breve explanação acerca dos direitos extrapatrimoniais.

Para se chegar ao objetivo de pesquisa utilizou-se o método indutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica, por meio de interpretação jurídica pautado na análise da doutrina, da jurisprudência e da legislação vigente.

1 DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Considera-se da personalidade os direitos reconhecidos a pessoa humana, previstos no ordenamento jurídico, que têm como escopo a proteção do ser humano e os valores como a vida, a integridade física, a intimidade, a honra, a intelectualidade entre outros (VENOSA. 2007, p. 168).

Para Maria Helena Diniz, os direitos de personalidade se relacionam com o direito natural, constituindo o mínimo necessário do conteúdo da própria personalidade (DINIZ, 2008).

A Constituição Federal de 1988, no art. 5, inciso X, protege os direitos fundamentais de personalidade de todo ser humano, conforme vê-se:

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

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[...].” (Brasil, 1988)

O tema em estudo é de extrema relevância, tanto que é abordada na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que em seu artigo 12 dispõe: “Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”³.

Verifica-se que os direitos de personalidade surgem com intuito de proteção ao próprio ser, aos bens maiores do sujeito, como a vida, a saúde, a honra, entre outros.

³ Declaração Universal dos direitos do Homem, 1948.

Com o amparo na Constituição da República Federativa do Brasil, e no princípio da dignidade da pessoa humana, o Código Civil regula os direitos de personalidade dos arts. 11 ao 21.

Vê-se pelo disposto no art. 11 do Código Civil algumas das características dos direitos de personalidade, quais sejam: a intransmissibilidade e a irrenunciabilidade, impondo ao detentor do direito a impossibilidade de limitação voluntária⁴.

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

Assim sendo, afirma-se que os trabalhadores, ostentando a condição humana, não podem sofrer ofensa a sua personalidade em seu ambiente de trabalho. Ademais, a proteção do ser humano decorre da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, vez que se mostra primordial a observância deste princípio norteador de todo ordenamento jurídico, conforme restará demonstrado a seguir.

1.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA/TRABALHADOR

A Constituição da República Federativa do Brasil prevê no artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Na qualidade de princípio fundamental, tem por finalidade assegurar a todo ser humano um mínimo de direitos, que devem ser respeitados por toda a sociedade, inclusive pelo poder público⁵. Ademais, pode-se afirmar que os princípios são parâmetros que devem ser seguidos para aplicação da legislação, isto é, são as ideias fundantes do Direito, que estariam acima do ordenamento jurídico positivo. (MARTINS, 2014, p.64)

Ao abordar o princípio da dignidade da pessoa humana, Ingo Wolfgang Sarlet esclarece que a dignidade da pessoa humana é a qualidade

⁴ BRASIL. Lei Federal n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil. Brasília: Senado**, 2002.

⁵ BRASIL, Constituição Federal, Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania III - a dignidade da pessoa humana.

intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos. (SARLET, 2011 pg.73)

Em outra obra, o mesmo escritor elucida que a dignidade da pessoa humana, assim como sua singularidade é algo que simplesmente existe, sendo irrenunciável e inalienável, na medida em que constitui elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não se pode cogitar a possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade (SARLET, 2012)⁶.

Indo além, numa visão contemporânea, o filósofo de Imanuel Kant nos traz a seguinte reflexão sobre a dignidade da pessoa humana:

O homem, e, de uma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado simultaneamente como um fim. Todos os objetos das inclinações têm somente um valor condicional. Os seres, se são seres irracionais, têm apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limita nessa medida todo o arbítrio [...] (KANT, 1974, p. 228)

A afirmação da dignidade humana e o dever do Estado de considerá-la e protegê-la, seguida de um catálogo de direitos fundamentais bem estruturado, especialmente em torno da mais ampla proteção das liberdades pessoais. Tanto a forma de positivação da dignidade humana, na condição de

⁶

A obra consultada é uma versão digital do livro.

princípio estruturante é acompanhada de um dever expresso de proteção estatal (SARLET. 2017, 51/53)⁷

Assim sendo, considerando a dignidade da pessoa humana como princípio norteador de todo o ordenamento jurídico, afirma-se que ao adentrar numa relação de emprego, o trabalhador mantém consigo a sua dignidade, que é irrenunciável e inalienável, e, portanto, não pode ser deixada de lado em nenhuma hipótese, mesmo na existência de relação de subordinação para como o empregador.

Nesse diapasão, demonstra-se a seguir os aspectos conceituais acerca do detentor do direito aqui abordado, a pessoa do trabalhador.

1.3 A PESSOA DO TRABALHADOR

Num sentido amplo do termo, o trabalhador é aquele que se encontra numa relação de trabalho. Desse modo, sempre “que o trabalho for prestado por uma pessoa em proveito de outra, sendo esse trabalho de meio ou de resultado, haverá uma relação de trabalho lato sensu.” (CAIRO JUNIOR, 2012, pg. 141)

Entretanto, para fins deste estudo, considera-se trabalhador aquele envolvido numa relação de emprego, a qual é uma espécie da relação de trabalho, mas constitui um tipo legal próprio que não deve ser confundido com as demais espécies de relação de trabalho vigentes.

Conforme elucida Maurício Godinho Delgado, “do ponto de vista econômico-social, a relação de trabalho é a modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo.” (2014, pg. 297)

Para a configuração da relação de emprego, na visão do autor acima citado, é imprescindível a soma dos seguintes requisitos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Destarte, a relação de emprego pressupõe a existência de dois sujeitos na relação, o empregador e o trabalhador.

⁷ A obra consultada é uma versão digital do livro e a citação acima foi retirada das páginas 51/53 da versão digital.

De um lado o empregador, cujo conceito encontra-se no art. 2º da CLT, e é abordado por Cairo Junior (2012, pg. 233), como a pessoa que remunera e dirige a prestação de serviços do obreiro.

Por outro lado, prestando o serviço, temos a figura do trabalhador (empregado), conceituado no art. 3º da CLT, veja-se: “Considera-se “empregado”, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual à empregador, sob a dependência deste e mediante salário.⁸”

Desse modo, o trabalhador é a pessoa que presta serviços a um tomador, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Assim sendo, pela natureza contratual da relação de emprego, onde vigoram as regras estabelecidas entre as partes, assim como a noção de não intervenção do Estado nas relações privadas, surge a discussão acerca da aplicabilidade dos direitos fundamentais constitucionais nas relações de emprego, tema este que será objeto do tópico seguinte.

2 A APLICABILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÕES DE EMPREGO

Os direitos fundamentais “são normas que estabelecem direitos e limitações aos particulares e ao Estado visando possibilitar o convívio social e concretizar a dignidade da pessoa humana.”(VECCHI, 2011) Na relação de emprego há sempre a figura do trabalhador, considerado hipossuficiente em relação ao seu empregador, por isso vulnerável ao poder empregatício, necessitando da proteção legislativa.

Numa sociedade capitalista, pautada na busca incessante pelo lucro, poder e sucesso financeiro, os direitos fundamentais das pessoas positivados na Constituição da República Federativa do Brasil são importantes ferramentas para a proteção da dignidade das pessoas, e em especial, para fins do presente estudo, a pessoa do trabalhador. (VECCHI, 2011, pg. 111/135)⁹

Nas relações de emprego, o empregado necessita que os vários aspectos de sua personalidade, sejam respeitadas. O trabalhador merece

⁸ BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

⁹ O Autor também entende que a proteção dos direitos fundamentais deveria surgir de forma natural, como meio de proteção contra as investidas do estado.

respeito em sua intimidade da vida privada, a liberdade de expressão, a proibição de discriminação, a liberdade ideológica, a proibição de assédio sexual, dentre outros.

Nesse espeque, Ingo Wolfgang Sarlet (2012) esclarece que os direitos fundamentais constituem disposições valorativas de natureza jurídico-objetiva da Constituição, com eficácia em todo o ordenamento jurídico e que fornecem diretrizes para os órgãos legislativos, judiciários e executivos¹⁰.

Existem direitos fundamentais que se destinam especificamente aos trabalhadores, expressamente prevista a sua finalidade em legislação, os quais são abordados como direitos específicos dos trabalhadores e que têm, como regra geral, os empregadores públicos ou privados como sujeito passivo (VECCHI, 2011, pg. 111/135). Como exemplo desses direitos, pode-se citar o rol expresso no art. 7 da Constituição da República Federativa do Brasil.

No que tange aos direitos fundamentais inespecíficos, pode-se dizer que são aqueles que não destinados de forma especial aos trabalhadores, nas relações de trabalho ou de emprego, mas sim, a qualquer pessoa, a qualquer cidadão. Como exemplos, podem ser citados os direitos à intimidade e vida privada, direito de expressão, liberdade religiosa, devido processo legal, direito à honra, entre outros (VECCHI, 2011, pg. 111/135).

Com relação aos direitos específicos dos trabalhadores, praticamente não há divergência de que são aplicáveis as relações de trabalho. Outrossim, no que se refere aos direitos inespecíficos dos trabalhadores, por se destinarem a todas as pessoas, discute-se se ao adentrar numa relação de emprego haveria uma certa mitigação destes direitos fundamentais dos trabalhadores, que estariam subordinados aos seus empregadores.

Considerando a relação de emprego como meramente contratual, porque é gerada pela formalização de um contrato de trabalho entre o empregador e o empregado (LEITE, 2016, pg. 145), poder-se-ia questionar se os termos contratuais entre as partes afastariam os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Entretanto, nas relações de emprego, há inegavelmente uma relação assimétrica e de poder na qual o empregado se encontra

¹⁰

A obra consultada é uma versão digital do livro.

vulnerável/subordinado frente ao poder empregatício e, portanto, para retomada da igualdade entre os contratantes o empregado necessita que os vários aspectos de sua personalidade sejam observados. (VECCHI, 2011, pg. 111/135)

Ao abordar o tema, o doutrinador acima apontado enumera várias razões pelas quais deve-se aplicar os direitos fundamentais nas relações de emprego, dentre essas, as principais são: a força normativa da Constituição; o caráter objetivo e a eficácia imediata dos direitos fundamentais (art. 50 da CRFB); o reconhecimento da dignidade humana como fundamento da ordem jurídica (art. 5º da CRFB) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CRFB).

Dessa forma, não se poderia imaginar que ao adentrar numa relação de emprego o trabalhador perderia seus direitos de personalidade, até porque, se assim ocorresse, haveria a desvalorização da condição humana, pois, sabe-se que a busca pelo lucro é o objetivo primordial da empresa, entretanto a busca desenfreada e sem um sistema de proteção legal a pessoa humana, acarretaria na redução dos trabalhadores a meros objetos.

O Supremo Tribunal Federal, no bojo do Recurso Extraordinário nº 201819 RJ, que teve como relatora a Ministra Ellen Gracie, ao analisar um caso envolvendo particulares admitiu a eficácia dos direitos fundamentais no âmbito das relações privadas, veja-se:

As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. (STF, 2006)

No caso supracitado, muito embora não se discutisse uma relação de emprego, o posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, no sentido da aplicação dos direitos e garantias fundamentais nas relações particulares, abriu precedentes, vez que, leva a interpretação, por analogia, de que os direitos fundamentos devem ser resguardados também nas relações de emprego.

Conforme se verifica pelo julgado abaixo transcrito, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, também aborda a matéria, veja-se:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO. A liberdade de crença, ou liberdade religiosa, é protegida pelo art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal. É direito da personalidade cujo âmbito de proteção envolve, de modo abrangente, o sentido do mundo e da vida humana a partir da perspectiva de quem professa determinada religião. **O Estado deve manter-se neutro diante da opção religiosa; ao empregador impõe-se a mesma obrigação, diante da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas.** A liberdade religiosa abarca o exercício de cultos ou celebrações, mas também determinados usos, dentre os quais a adoção de determinada indumentária das entidades espirituais de determinada religião. Daí porque o deboche em razão da ciência de que o empregado guardava consigo tecidos voltados a essa finalidade é expressão de discriminação religiosa. Recurso do reclamante a que se dá provimento. (TRT-4. 2017, on line) (grifou-se)

Desse modo, com a evolução da jurisprudência, favorável a aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas - caso da relação de emprego – resta claro que os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador precisam ser observados e protegidos pelo seu empregador, sob pena de assim não o fazendo, ter que indenizar o empregado pela violação de seus direitos extrapatrimoniais. A temática, em questão, é focada no tópico que segue.

3 – RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DO TRABALHADOR

A ocorrência de ato do empregador capaz de afetar o patrimônio abstrato do trabalhador e macular os direitos de personalidade, como por exemplo a dignidade, a liberdade, a honra, o bom nome, caracteriza dano extrapatrimonial, vez que decorre das relações não patrimoniais do trabalhador.

Logo, sempre que se verificar essa lesão, surge a possibilidade de reparação do dano por meio do instituto da responsabilidade civil, tema que será abordado no tópico a seguir.

3.1 RESPONSABILIDADE CIVIL

Na linguagem comum o termo responsabilidade civil, exprime o sentido de conduta compromissada, cuidadosa, ética, entre outras. Na linguagem jurídica, conforme aduz Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, a palavra “responsabilidade” origina-se do verbo latim *respondere*, que significa a obrigação que alguém tem de arcar com as consequências jurídicas de sua atividade. (GAGLIANO; PAMPLONA. 2009) Já o Dicionário Jurídico de Antônio de Paulo apresenta o seguinte significado para o termo Responsabilidade civil: “Reparação do dano causado a outrem em decorrência de obrigação assumida ou por inobservância de norma jurídica.” (PAULO, 2004. pg. 304)

No mesmo sentido, Tartuce ensina que “a responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida.” (TARTUCE, 2016. pg. 449)

O Código Civil Brasileiro, em seu artigo 927 preceitua: “aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem (art. 186/187) fica obrigado a repará-lo¹¹.”

Em complementação ao dispositivo supracitado, o art. 186, do mesmo diploma legal aborda o conceito de ato ilícito nos seguintes termos: “art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Desse modo, vê-se que a responsabilidade civil se origina da violação danosa de um bem jurídico de interesse de terceiros. Desse modo, quando o bem jurídico afetado não puder ser restituído ao estado em que se encontrava antes da conduta irresponsável, o causador do dano deve ser compelido a ressarcir o ofendido, mediante pagamento de indenização.

Maria Helena Diniz (2008, pg. 34) assim dispõe:

Pode-se definir a responsabilidade civil com a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal. Definição esta que guarda, em sua estrutura, a ideia da culpa quando se cogita da existência de ilícito (responsabilidade subjetiva), e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva).

¹¹ Código Civil Brasileiro -Lei nº 10.406 de 2002.

Já delineado que a responsabilidade civil tem origem a partir de uma conduta, ativa ou omissiva, que venha a causar prejuízo a outrem, para que se configure a necessidade de reparação do dano, é imprescindível a existência dos elementos indispensáveis para sua incidência, quais sejam, os pressupostos da responsabilidade civil.

O art. 186 do Código Civil Brasileiro nos traz a base para extrair os pressupostos da responsabilidade civil. Conforme explica Tartuce (2016, pg.469): “[...] a conduta humana pode ser causada por uma ação (conduta positiva) ou omissão (conduta negativa) voluntária ou por negligência, imprudência ou imperícia, modelos jurídicos que caracterizam o dolo e a culpa, respectivamente”.

Portanto, a conduta que engatilha o liame da responsabilidade, pode ser vista como o ato do agente ou de alguém sob sua responsabilidade, que produz o resultado danoso, seja por dolo, negligência, imprudência ou imperícia. Importante salientar que nos casos de responsabilidade civil objetiva a culpa não precisa ser demonstrada, pois a lei a considera presumida.

Em se tratando de responsabilidade por omissão, Maria Helena Diniz (2008, pg. 39) afirma que “a omissão é a inobservância de um dever de agir ou da prática de certo ato que deveria realizar-se”.

É de se observar que para a ocorrência de responsabilidade civil por omissão, é preciso ocorrer a inexecução de uma ação positiva, a qual incumbia ao agente não se omitir. Nesse sentido, veja-se o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região, no Recurso Ordinário nº 00028887520155120027:

RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA AQUILIANA. A responsabilidade do empregador de indenizar empregado seu em decorrência de acidente do trabalho exige a conjunção de uma ação ou omissão, o dano e o nexo de causalidade entre um e outro. Ainda, a responsabilização do empregador surge desde que haja culpa - Teoria da Culpa, baseada na Lex Aquilia. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE SANTA CATARINA, 2017, on line).

O nexo de causalidade “constitui o elemento imaterial ou virtual da responsabilidade civil, constituindo a relação de causa e efeito entre a conduta

culposa ou o risco criado e o dano suportado por alguém.” (CAVALIERI FILHO, 2015, pg.103)

É de suma importância estabelecer que na responsabilidade subjetiva o nexo de causalidade é formado pela culpa (em sentido amplo), que inclui o dolo e a culpa e na responsabilidade objetiva o nexo de causalidade é formado pela conduta, e a ocorrência do dano, cumulada com a previsão legal de responsabilização sem culpa ou pela atividade de risco. (TARTUCE, 2016, pg.478) A ocorrência de dano é um elemento basilar para que se verifique a obrigação de indenizar, pois há a necessidade de reparar somente quando existe lesão ao direito do outro.

Sergio Cavalieri Filho (2015, pg.103) aborda o conceito de dano da forma a seguir citada:

Correto, portanto, conceituar o dano como sendo lesão a um bem ou interesse juridicamente tutelado, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral.

Há de se considerar que o dano é o prejuízo sofrido pelo agente, pois somente haverá a possibilidade de indenização, como regra, se o ato ilícito ocasionar dano.

Para Tartuce (2016, pg.471): “O dolo constitui uma violação intencional do dever jurídico com o objetivo de prejudicar outrem. Trata-se de ação ou omissão voluntária mencionada no art. 186 do CC.”

Nos termos do disposto no art. 944 do Código Civil, presente o dolo, vale a regra do princípio da reparação dos danos, o que significa que todos os danos suportados pela vítima serão indenizados.

Portanto, tomando por base as citações apresentadas, pode-se afirmar que a configuração da responsabilidade civil pressupõe a inobservância de um dever legal, genérico ou específico, ou ainda, a ausência de conduta para a qual havia uma obrigação pré-estabelecida entre o ofensor e a vítima, cuja principal finalidade é servir como sanção civil de natureza compensatória, desestimulando o agente a praticar novos eventos danosos.

Na relação de trabalho, quando há lesão ao patrimônio imaterial de trabalhador, de forma a afetar os direitos de personalidade, tem-se a configuração do dano extrapatrimonial, tópico que será abordado na sequência.

3.2 DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DO TRABALHADOR.

Pautados no princípio da dignidade da pessoa humana e na proteção aos direitos de personalidade, afirma-se que a proteção do ser humano, de sua honra, integridade, saúde, imagem, honra, entre outros, deveria ser o bem jurídico de maior relevância, pois de nada adiantaria a proteção dos demais bens, se houvesse a desvalorização da pessoa humana.

Desse modo, sempre que houver a violação de um bem jurídico que não possa ser atribuído ao patrimônio material da pessoa, diz-se que afetou o próprio ser, algo que é extrapatrimonial (DINIZ, 2008).

A Constituição da República Federativa do Brasil (1988), em seu art. 5º, inciso X¹², dispõe acerca da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. No mesmo sentido, Cavalieri Filho (2015, pg. 127) ao falar sobre os danos extrapatrimoniais, assim dispõe:

Os direitos ao nome, à intimidade, à privacidade e à liberdade estão englobados no direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativo aos direitos da pessoa humana. À luz da Constituição vigente, podemos conceituar o dano moral por dois aspectos distintos. Em sentido estrito, dano moral é violação do direito à dignidade. E foi justamente por considerar a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem corolário do direito à dignidade que a Constituição inseriu em seu art. 5º, V e X, a plena reparação do dano moral. Este é, pois, o novo enfoque, pelo qual deve ser examinado o dano moral: Qualquer agressão à dignidade pessoal lesiona a honra, constitui dano moral e é por isso indenizável.

Nesses termos, pautados no princípio da dignidade da pessoa humana, já se demonstrou a importância do respeito aos direitos de personalidade nas relações de emprego, e, portanto, não seria crível haver a proteção de um direito sem uma possível consequência em caso de violação. A

¹² Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

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

responsabilização civil por danos extrapatrimoniais cumpre este papel, pois desestimula a prática de atos danosos, de modo que pode gerar despesa pecuniária ao agressor.

No dia 13 de novembro de 2017, entrou em vigor a lei 13.467, que traz mudanças significativas na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Para a elaboração da presente pesquisa destaca-se a alteração insculpida no art. 223, veja-se:

“Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.”

Da análise da alínea A do artigo supracitado, nota-se a presença do termo “apenas” o qual, quando analisado em dissonância a todo arcabouço legislativo de proteção do trabalhador, pode trazer a impressão que quando houver lesão extrapatrimonial do trabalhador, somente aquele rol fechado é que é passível de reparação.

Entretanto, da análise de nosso ordenamento jurídico, e em especial dos direitos fundamentais de todas as pessoas (inclusive trabalhadores), vê-se que o termo supracitado não possui o condão de reduzir os direitos dos trabalhadores, que devem ser protegidos assim como qualquer outra pessoa, pois para se caminhar rumo a um mundo mais justo e fraterno, a proteção do ser humano deve estar sempre em primeiro lugar.

O art. 223-E, da CLT dispõe: “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou omissão”.

Em se tratando de responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais, há julgados de vários Tribunais, nos quais há posição jurisprudencial favorável a reparação das mais diversas espécies de danos extrapatrimoniais.

No Recurso de Revista nº 1304620155090015, o relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, mencionou a sistemática do dano extrapatrimonial, conforme a seguir citado:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS [...] Por outro lado, reconhecer a existência de dano moral pressupõe aferir a ocorrência de violação de algum dos direitos da personalidade do trabalhador, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, entre outros.[...]. mas depende de prova de que dele decorreram circunstâncias que resvalam em direitos da personalidade do trabalhador (por exemplo, o atraso no pagamento de contas, com lesão à sua imagem na praça, a impossibilidade de arcar com necessidades elementares, com afetação de sua dignidade, entre outros), o que não restou demonstrado no caso concreto. Precedentes desta Corte. Incidência da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2017, on line).

Assim sendo, o dano extrapatrimonial é aquele que afeta os valores como a liberdade, o trabalho, a honestidade e a honra, intrínsecos ao homem e sua personalidade, e que também formam o conjunto de bens que quando lesados geram ao ofendido o direito à respectiva reparação por danos extrapatrimoniais.

CONCLUSÃO

A pesquisa em apreço buscou demonstrar a importância da proteção aos direitos de personalidade do trabalhador, assim como a necessidade de valorização do homem. Demonstrou-se que sempre que um ato do empregador lesionar a sua dignidade, surge ao trabalhador a possibilidade de reparação civil por danos extrapatrimoniais do trabalhador.

A Constituição da República Federativa do Brasil aborda os direitos e garantias fundamentais, visando proteger e valorizar o ser humano. O princípio da dignidade da pessoa humana é norteador de todo o ordenamento jurídico, e, portanto, todas as relações travadas entre as pessoas no convívio social devem ser pautadas nesse princípio.

Observou-se que a teoria da aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas vem sendo cada dia mais aceita tanto pela doutrina como

pela jurisprudência, e vem deixando evidente a necessidade de valorização da pessoa humana.

Além disso, com a interpretação do ordenamento jurídico como um todo, e, em especial dos direitos fundamentais, vê-se que os direitos dos trabalhadores, ainda que estes estejam subordinados aos seus empregadores, devem ser protegidos assim como os de qualquer outra pessoa.

Por fim se percebeu que a reparação civil por danos extrapatrimoniais do trabalhador é a possibilidade jurídica destinada ao lesado em seus bens jurídicos não patrimoniais, tais como a vida, honra, imagem, sexualidade, entre outros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em: 15 de dezembro de 2017.

_____. Lei Federal n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília: Senado, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 de dezembro de 2017.

_____. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 29 jan 2018.

_____. Resolução 217 III, 10 de dezembro 1948. **Declaração Universal dos Direitos do Homem/Assembléia Geral das Nações Unidas**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 15 de agosto de 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11. ed. rev., e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2015.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo Atlas, 2015.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2014.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, 7º volume: responsabilidade civil. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo **Novo curso de direito civil**. 7.Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PAULO, Antonio de. **Pequeno dicionário jurídico**. 2.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. – Obra Digital.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional/Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32. Ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso especial nº 201819 RJ. Relator: Min. ELLEN GRACIE, Data de Julgamento: 11/10/2005, Segunda Turma, Data de Publicação: DJ 27-10-2006. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14736142/recurso-extraordinario-re-201819-rj>>. Acesso em: 15 julho 2018.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. V.2, 2016.

_____. **Manual de direito civil: volume único**. 4.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método 2014.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 00213244320155040403**. Relator: Jose Felipe Ledur. Data de Julgamento: 17/02/2017, 6ª Turma. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/432023977/recurso-ordinario-ro-213244320155040403?ref=serp>> Acesso em 20 de março de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 00028887520155120027**. Relator: ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO, 2ª turma. Data de Publicação: 16/05/2017. Disponível em: < <https://trt->

12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/459410624/recurso-ordinario-trabalhista-ro-28887520155120027-sc-0002888-7520155120027/inteiro-teor-459410697?ref=juris-tabs> Acesso em 21 de março de 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº 1304620155090015**. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 08/02/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2017. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/429029170/recurso-de-revista-rr-1304620155090015?ref=serp>> Acesso em 29 de janeiro de 2019.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 111-135, jul./set. 2011. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/26998>>. Acesso em: 04 julho 2018.

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