



## **RELATÓRIO**

### **GRUPO DE PESQUISA**

# **“AS REPERCUSSÕES DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”**

**CURITIBA  
2014**

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>EDITAL 2014 DE SELEÇÃO PARA INCLUSÃO DE PROJETO DE PESQUISA</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>PROJETO DE PESQUISA</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>REVISTA ÍNTIMA</b>	<b>22</b>
4.1	PESQUISA JURISPRUDENCIAL	24
4.1.1	Manifestação do Ministério Público do Trabalho – PR	24
4.1.2	Entendimento do C. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região	25
4.1.3	Entendimento do C. Tribunal Superior do Trabalho	27
4.2	CONCLUSÕES	28
4.3	DEMONSTRATIVO GRÁFICO	29
<b>5</b>	<b>CÂMERAS DE VIGILÂNCIA</b>	<b>30</b>
5.1	PESQUISA JURISPRUDENCIAL	31
5.1.1	Entendimento do C. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região	31
5.1.1	Entendimento do C. Tribunal Superior do Trabalho	33
5.2	CONCLUSÕES	34
<b>6</b>	<b>ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>35</b>
6.1	ASSÉDIO SEXUAL	35
6.1.1	Posicionamento das Egrégias Turmas do TRT da 9ª Região e do Colendo TST	37
6.1.2	Conclusões	38
6.2	ASSÉDIO MORAL	38
6.2.1	Posicionamento das Egrégias Turmas do TRT da 9ª Região e do Colendo TST	40
6.2.2	Critérios para fixação do valor da indenização	42
6.2.3	Conclusões	43
<b>7</b>	<b>DIREITO À IMAGEM</b>	<b>44</b>
7.1	METODOLOGIA EMPREGADA NA SELEÇÃO DE DADOS JURISPRUDENCIAIS	46
7.2	ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	47
<b>8</b>	<b>DISCRIMINAÇÃO NA ADMISSÃO E NA DISPENSA – DIVULGAÇÃO DE SALÁRIOS</b>	<b>52</b>
8.1	METODOLOGIA EMPREGADA NA SELEÇÃO DOS DADOS JURISPRUDENCIAIS	54
8.2	DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO	54
8.2.1	Discriminação na admissão	54
8.2.1.1	Antecedentes criminais	54

8.2.2	Discriminação na dispensa.....	55
8.2.2.1	Dispensa discriminatória em razão de doença.....	55
8.2.2.2	Dispensa discriminatória da empregada gestante .....	56
8.2.2.3	Dispensa discriminatória por idade .....	57
8.2.2.4	Dispensa discriminatória por motivos religiosos.....	57
8.2.3	Divulgação de salários.....	58
8.3	DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	59
8.3.1	Discriminação na admissão.....	59
8.3.1.1	Antecedentes criminais.....	59
8.3.1.2	Portadores de deficiência .....	60
8.3.2	Discriminação na dispensa.....	61
8.3.2.1	Dispensa discriminatória em razão de doença.....	61
8.3.2.2	Dispensa discriminatória da empregada gestante .....	64
8.3.2.3	Dispensa discriminatória por idade .....	64
8.3.2.4	Dispensa discriminatória por critério de experiência .....	65
8.3.2.5	Dispensa discriminatória por doação de órgão.....	66
8.3.3	Divulgação de salários.....	66
8.4	CONCLUSÕES.....	68
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>69</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>70</b>

## **1 EDITAL 2014 DE SELEÇÃO PARA INCLUSÃO DE PROJETO DE PESQUISA**

### **ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO EDITAL 2014 DE SELEÇÃO PARA INCLUSÃO DE PROJETO DE PESQUISA**

#### **1. EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

A Resolução Administrativa 137/2012, do Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região modernizou o Projeto Político Pedagógico da Escola Judicial do TRT, vigente até 2017.

Por aquele ato estatutário estabeleceu-se que o objetivo geral da EJ do TRT9 é promover formação inicial e continuada para magistrados e desenvolver competências de servidores, mas também assume a função fundamental de *servir como sustentáculo técnico e científico dos projetos de ação do Tribunal*, por meio da estreita articulação com todos os demais setores do órgão.

Os motivos para a inclusão da atividade de pesquisa entre as áreas de atuação da Escola Judicial foram explicitados, sob a justificativa de que, em face da crescente complexidade da prática jurisdicional, derivada da dinamicidade das mudanças no mundo do trabalho a partir da produção em ciência e tecnologia, apenas a disponibilização do conhecimento já não responde à função estratégica da EJ no atendimento à missão do Tribunal.

Essa modalidade de atuação da EJ está em consonância com os arts. 32 e 33 do Estatuto da ENAMAT, aprovado pela Resolução Administrativa 1158/2006 do TST.

Em vista disso tudo, a atual Diretoria e Conselho da EJ mantêm e reitera iniciativa adotada no biênio anterior, respaldadas, primeiro, na finalidade altamente louvável de direcionar a atuação da EJ também para a Pesquisa; e, segundo, no sucesso alcançado por tal iniciativa no biênio anterior.

Portanto, para cumprir a tarefa institucional mais ampla, o Conselho Administrativo da Escola Judicial aprovou, em sua reunião ordinária de 13 de dezembro de 2013, dar início concreto às atividades de pesquisa no ano de 2014, lançando o presente EDITAL DE SELEÇÃO DE PROJETOS.

Ressalta-se que a diferença da primeira versão envolve a não fixação específica de “eixos temáticos”, deixando aos magistrados e servidores maior liberdade e amplitude para as propostas de pesquisa.

## **2. OBJETIVO**

O Projeto Político Pedagógico da EJ adota como princípio norteador a escolha de temáticas fundadas na *prática jurisdicional concreta*, compreendida em suas relações com a sociedade, com sua complexidade e com seus desafios, em face do compromisso do Tribunal com a qualidade, celeridade e ampliação do acesso à Justiça do Trabalho.

## **3. VALOR DO APOIO FINANCEIRO**

O Conselho Administrativo da Escola Judicial aprovou destacar de seu orçamento anual o valor de R\$ 60.000,00 para destinar ao suporte financeiro de QUATRO PROJETOS DE PESQUISA, no montante máximo de R\$ 15.000,00 para cada projeto. Esses orçamentos destacados por projetos devem ser aprovados a cada ato, executados e concluídos no ano de 2014.

## **4. PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DOS PROJETOS**

Os projetos devem ser apresentados por escrito até às 19h do dia 28.02.2014, por comunicação eletrônica ao email [escolajudicial@trt9.jus.br](mailto:escolajudicial@trt9.jus.br), ou pessoalmente na Secretaria da EJ.

## **5. METODOLOGIA DOS PROJETOS DE PESQUISA**

No aspecto da metodologia, permanece a não adoção de um modelo referencial a ser seguido. Como se deu até então, o projeto deve ser apresentado em documento escrito, contendo descrição de seu objetivo, justificando e especificando a formulação do tema ou problema que pretende enfrentar, a

construção da hipótese que pretende desenvolver e o resultado que pretende alcançar. Tais elementos não devem ser alterados no desenvolvimento da pesquisa.

O projeto também deve contar com uma descrição geral das atividades previstas para a etapa de execução da pesquisa e um cronograma das etapas de entregas parciais de seus resultados e de prestação de contas, ainda que esses elementos possam ser alterados durante a execução do projeto, mediante comunicação e análise da Escola Judicial.

Por fim, o projeto também deve indicar os magistrados e servidores (exclusivamente os pertencentes ao quadro funcional do TRT da 9ª Região), que integram o grupo de pesquisa proponente, identificando um coordenador responsável, que representará o grupo em sua comunicação com a Escola Judicial e atores externos.

Não podem concorrer na seleção dos projetos os membros integrantes do conselho da Escola Judicial e servidores nela lotados.

## **6. SELEÇÃO DOS PROJETOS**

A seleção dos projetos é incumbência exclusiva e definitiva do Conselho Administrativo da Escola Judicial, em decisão que será divulgada na data de 17 de março de 2014. No período de avaliação dos projetos, a EJ poderá solicitar maiores detalhes, elucidação de dúvidas e obscuridades, bem como realizar entrevistas com alguns dos proponentes, se assim considerar necessário.

A EJ adotará os seguintes critérios para a aprovação dos projetos inscritos:

- a) A adequação formal e material do projeto aos requisitos do edital;
- b) As características de relevância e atualidade do tema ou problema específico do projeto para o aprimoramento da prestação jurisdicional;
- c) O aspecto experimental concreto e não meramente teórico-abstrato da pesquisa proposta;
- d) A logicidade da hipótese construída e a perspectiva de conclusão eficiente do objeto proposto no projeto.

## **7. TERMO DE COMPROMISSO**

Os integrantes do grupo de pesquisa dos projetos selecionados assinarão Termo de Compromisso com a Escola Judicial em relação à efetiva execução do projeto, sendo consequência da inexecução culposa a restituição dos valores disponibilizados, bem como em relação ao uso, divulgação e propriedade intelectual dos resultados alcançados.

O termo de compromisso disciplinará não apenas as obrigações em relação à Administração Pública, como também em relação aos demais membros do grupo entre si.

Como a atividade de pesquisa no âmbito da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região não caracteriza dedicação pública profissional dos pesquisadores ao resultado proposto e os pesquisadores não são remunerados nem recebem qualquer espécie de incentivos financeiros pela atividade, não haverá transferência de parcelas da propriedade intelectual dos autores ao TRT, mas será assegurada a garantia de uso (sem exploração econômica), aprimoramento e divulgação gratuita dos resultados da pesquisa no âmbito interno do TRT9 e de todos os demais órgãos do Poder Judiciário.

## **8. CRITÉRIOS DE EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO**

O apoio, acompanhamento e interação da Escola Judicial com os trabalhos dos grupos de pesquisa será atribuição do Setor de Pesquisa, Extensão e Publicações da EJ.

Os gastos financeiros, a partir do orçamento deferido ao projeto, devem ser previamente solicitados por escrito pelo coordenador responsável do projeto à Comissão de Articulação Institucional da Escola Judicial, com a demonstração de sua vinculação a gastos diretamente relacionados à execução do projeto aprovado, em itens como honorários de professores, levantamentos estatísticos, material de expediente, passagens, hospedagens, livros, etc.

A Comissão, com o apoio técnico e interlocução do Setor de Pesquisa, Extensão e Publicações da EJ e, mediante avaliação da adequação e da necessidade dos gastos, concederá autorização formal para a destinação específica dos recursos, que serão executados pelas formas e estruturas administrativas competentes.

## **9. PRAZO DE CONCLUSÃO**

Os resultados do projeto de pesquisa devem ser progressivamente entregues segundo cronograma homologado pelos membros da Comissão de Articulação Institucional da Escola Judicial, estabelecendo-se a data de 12 DE SETEMBRO DE 2014 para a entrega de um relatório parcial de conclusão do projeto, no qual já devem constar o resultado final e as conclusões do projeto de pesquisa.

Mediante avaliação do Conselho Administrativo da Escola Judicial, poderá ser atribuído ao grupo de pesquisa o dever de complementação e aperfeiçoamento dos trabalhos, para adequação estrita de seus resultados ao objetivo proposto, estabelecendo-se como data limite improrrogável para a entrega do relatório final de conclusão do projeto de pesquisa o dia 21 DE NOVEMBRO DE 2014, às 19 horas.

## **10. DÚVIDAS E DIVERGÊNCIAS**

Eventuais dúvidas e divergências nas etapas de seleção, execução e entrega dos projetos de pesquisa serão decididas de forma definitiva e exclusiva pelo Conselho Administrativo da Escola Judicial.

Curitiba, 20 de janeiro de 2014.

**LOURIVAL BARÃO MARQUES FILHO**

**Juiz Coordenador da Escola Judicial do TRT da 9ª Região**

**CÉLIO HORST WALDRAFF**

**Desembargador Diretor da Escola Judicial do TRT da 9ª Região**

## 2 PROJETO DE PESQUISA

### PROJETO DE PESQUISA A SER DESENVOLVIDO PERANTE A ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 9ª REGIÃO

#### 1. IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

Título: As repercussões dos direitos da personalidade nas relações de trabalho: como se orientam as decisões judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (primeiro e segundo graus) sobre o tema e como são recebidas no Tribunal Superior do Trabalho.

Coordenador: Luiz Eduardo Gunther – Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Equipe executora:

Ana Carolina Zaina – Desembargadora e Vice-Presidente do TRT 9

Edmilson Antonio de Lima – Desembargador do TRT 9

Fábio Akihito Dodo – servidor do gabinete TRT9 3

Elisandra Cristina Guevara – servidora do gabinete TRT9 3

Adriana Fragas Correia – servidora da SRSA

Rubia Lia Arabori – servidora do gabinete TRT9 22

#### 2. RESUMO

Os direitos da personalidade estão previstos em regras constitucionais, em leis específicas, e também no novo Código Civil, que é a Lei 10406, publicada no DOU, de 11.01.02, em seus arts. 11 a 21.

Fincam-se constitucionalmente os direitos da personalidade no princípio da dignidade da pessoa humana, que se constitui em fundamento da República brasileira (CF, 1º, III). Os direitos da personalidade, por outro lado, têm por objeto tudo aquilo que disser respeito à natureza do ser humano, como, por exemplo, a vida, a liberdade (v. g. de pensamento, social, filosófica, religiosa, política, sexual, de expressão), proteção de dados pessoais, integridade física e moral, honra,

imagem, vida privada, privacidade, intimidade, intangibilidade da família, autoestima, igualdade, segurança.<sup>1</sup>

Embora não tenha inserido em seu texto um dispositivo específico, destinado a tutelar a personalidade humana, a Constituição brasileira, segundo Elimar Szaniawski, *reconhece e tutela o direito geral de personalidade através do princípio da dignidade da pessoa, que consiste em uma cláusula geral de concreção da proteção e do desenvolvimento da personalidade do indivíduo.*<sup>2</sup>

Para Carlos Alberto Bittar, consideram-se como direitos da personalidade os *direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa dos valores inatos do homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos*<sup>3</sup>.

O novo Código Civil reconhece expressamente apenas duas características dos direitos da personalidade, ao prescrever, no art. 11, *com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.* Pelo Enunciado nº. 4, entretanto, oriundo da I Jornada de Direito Civil, realizada em 2002, pelo Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, tal limitação seria possível desde que nem fosse permanente, nem geral. Assim: *o exercício dos direitos da personalidade pode sofrer limitação voluntária, desde que não seja permanente nem geral*<sup>4</sup>. Posteriormente, a III Jornada de Direito Civil aprovou, em 2004, o Enunciado nº 139, relativamente ao mesmo dispositivo legal, com o seguinte teor: *Os direitos da personalidade podem sofrer limitações, ainda que não especificamente previstas em lei, não podendo ser exercidos com abuso de direito de seu titular, contrariamente à boa-fé objetiva e aos bons costumes*<sup>5</sup>.

Os direitos da personalidade são direitos que devem necessariamente permanecer na esfera do próprio titular, e o vínculo que a ele os liga atinge o máximo de intensidade, pois, na sua maior parte, segundo Adriano De Cupis,

---

<sup>1</sup> NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de processo civil comentado e legislação extravagante**. 7. ed. atual. até 07.07.03. São Paulo : Revista dos Tribunais, 2003. p. 157.

<sup>2</sup> SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2. ed. rev. atual. ampl. São Paulo : Revista dos Tribunais, 2005. p. 137.

<sup>3</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7. ed. rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil por Eduardo C. B. Bittar. Rio de Janeiro : Forense Universitária, 2006. p. 1.

<sup>4</sup> **Jornadas de direito civil I, III, IV e V**: enunciados aprovados / Coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2012.

*respeitam ao sujeito pelo simples e único fato de sua qualidade de pessoa, adquirida com o nascimento, continuando todos a ser-lhe inerentes durante toda a vida, mesmo contra a sua vontade, que não tem eficácia jurídica*<sup>6</sup>.

A professora Riva Sanseverino abre uma seção, e cinco itens, em seu clássico Curso de Direito do Trabalho, para tratar da tutela da pessoa e da personalidade do trabalhador. Considera-a, então, a tutela, nos seguintes aspectos: a) da integridade física; b) da personalidade moral; c) de determinadas liberdades; d) dos interesses sindicais; e) como se dão as responsabilidades do empregador<sup>7</sup>.

Segundo essa autora, o sistema jurídico italiano condiciona a liberdade de iniciativa econômica privada ao respeito da segurança, da liberdade e da dignidade humanas, estabelecendo dever o empregador compor um ambiente que garanta ao máximo a integridade física e moral do prestador, para que os locais e os instrumentos de trabalho fornecidos *permitam ao trabalhador cumprir a prestação sem perigo para a própria integridade pessoal*<sup>8</sup>.

Dentre as diversas classificações possíveis a respeito dos direitos da personalidade, para efeito desse estudo, segue-se inicialmente aquela apresentada por Alice Monteiro de Barros, que os enquadra como direitos de defender a integridade física, intelectual e moral, constatando-se que são oponíveis contra o empregador, porque aplicáveis ao Direito do Trabalho, ante o processo analógico previsto pelo parágrafo único do art. 8º da CLT, proceder-se-á, dentro desses limites, um estudo casuístico no Direito brasileiro.

Sobre a violação do direito à integridade física do trabalhador, duas situações genéricas, de larga ocorrência, podem ser lembradas: a) o acidente do trabalho ou doença profissional, uma vez comprovada a conduta dolosa ou culposa do empregador (art. 7º, XXVIII, CF/88); b) a determinação, ou permissão para que o empregado transporte valores sem a proteção adequada, ou o transporte em veículo desprovido de segurança, pondo em risco a integridade física e a vida do trabalhador.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Ibidem. p. 35.

<sup>6</sup> CUPIS, Adriano De. **Os direitos da personalidade**. Trad. de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caleiro. Lisboa : Livraria Moraes, 1961. p. 30.

<sup>7</sup> SANSEVERINO, Luísa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo : LTr : USP, 1976. p. 250-261.

<sup>8</sup> Ibidem. p. 251.

<sup>9</sup> Ibidem. p. 596-597.

Relativamente ao não respeito à integridade intelectual do trabalhador, o exemplo mais marcante é o aquele que diz respeito aos direitos autorais do empregado, explicitando Alice Monteiro de Barros que a existência da relação de emprego entre o autor empregado e o empregador não afeta, em princípio, a natureza da criação intelectual, *uma vez que os direitos autorais e conexos compõem os chamados direitos da personalidade, oponíveis também contra o empregador, ainda que o trabalhador execute suas atividades sob o comando empresarial.*<sup>10</sup>

Abra-se um parêntese para falar sobre o diálogo das fontes. Segundo Cláudia Lima Marques, trazendo a lição de Erik Jayme, quanto à teoria, o sistema jurídico pressupõe uma certa coerência, vale dizer, o Direito deve evitar a contradição. O juiz, na presença de duas fontes, com valores contrastantes, deve buscar coordenar as fontes, num diálogo das fontes (*Dialog der Quellen*). No Direito brasileiro, esse diálogo das fontes significa a aplicação simultânea, coerente e coordenada das plúrimas fontes legislativas, leis especiais, leis gerais, de origem internacional e nacional, que, como afirma o Mestre de Heidelberg, “tem campos de aplicação convergentes, mas não mais totalmente coincidentes ou iguais”<sup>11</sup>.

Quanto ao direito à integridade moral, Alice Monteiro de Barros apresenta diferença entre violação ao direito à honra e violação ao direito à intimidade, afirmando que o direito de retificação só oferece proteção relativamente àquela, mas não quanto a esta, uma vez que *as normas sobre a honra protegem o cidadão contra uma descrição inexata de sua vida privada (difamação, por exemplo), enquanto as normas sobre a intimidade proíbem qualquer descrição de fatos que entrem na esfera íntima da pessoa (divulgação de enfermidade).*<sup>12</sup>

Recorde-se que o direito à integridade moral, como um dos desmembramentos importantes dos direitos da personalidade, não abrange apenas o direito à honra e à intimidade, mas, também, ao recato, à imagem, ao segredo, à identidade, ao nome e ao pseudônimo. Desse modo, e nessa linha de raciocínio, será possível exemplificar.

---

<sup>10</sup> Ibidem. p. 603.

<sup>11</sup> MARQUES, Cláudia Lima. O “diálogo das fontes” como método da nova teoria geral do direito: um tributo a Erik Jayme. In MARQUES, Cláudia Lima (Coord). **Diálogo das fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 18-20.

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo : LTr, 2006. p. 611.

Marcelo Roberto Bueno Válio estabelece um longo roteiro de práticas violadoras aos direitos da personalidade, dentre as quais podem ser alinhadas, exemplificadamente<sup>13</sup>: entrevistas vexatórias para admissão ao emprego; pesquisa de antecedentes bancários; exigência de exames grafotécnicos ou grafológicos. Discriminações da religião, do sexo, do peso corporal, da opção sexual, e por utilização de tatuagens; exigência de exames toxicológicos.

Maurício Godinho Delgado, ao estudar aquilo que chama de “universo jurídico dos direitos da personalidade do trabalhador”, exemplifica com as seguintes hipóteses: ofensas físicas, ofensas morais, assédio sexual, visitas íntimas e em pertences obreiros, embora não íntimos, limitação do uso de banheiros no ambiente laborativo, divulgação de nomes e dados contratuais de empregadas, especialmente salários, câmaras televisivas de segurança em banheiros, uso de técnicas motivacionais, abusivas e desrespeitosas, assédio moral, controle de correspondências eletrônicas (e-mail) conduta de discriminação no ambiente laborativo, desrespeito a direitos intelectuais, violação à imagem, acusação não comprovada de ato ilícito, dispensa discriminatória, elaboração e/ou divulgação de “lista suja” de trabalhadores<sup>14</sup>.

O trabalhador, como se pode avaliar, só mais recentemente, durante os finais do século XX, início do século XXI, passa a ter uma respeitabilidade que vai muito além da garantia do recebimento de um salário digno para sua sobrevivência e dos seus familiares. Busca-se, agora, respeitá-lo em todos os aspectos relacionados aos seus direitos da personalidade.

Apesar da intensa produção jurisprudencial e doutrinária, ainda não se consolidou, no cenário nacional, o uso do manancial de fontes do Direito do Trabalho quanto à aplicabilidade dos direitos da personalidade.

Apresenta-se, desse modo, uma proposta de pesquisa com o objetivo de averiguar como se aplicam os direitos da personalidade ao Direito do Trabalho e como se registra sua real efetividade a partir da análise das sentenças dos Juízes de Primeiro Grau das Varas do Trabalho e dos acórdãos proferidos em grau recursal

---

<sup>13</sup> VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo : LTr, 2006. p. 74-119.

<sup>14</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 638-656.

no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Pretende-se, ainda, verificar como essas decisões são recepcionadas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

### **3. OBJETIVO**

No desenvolvimento do projeto ora apresentado pretende-se analisar como os direitos da personalidade são reconhecidos e aplicados pela Justiça do Trabalho do Paraná, considerando essa fonte normativa importante enquanto instrumento de eficácia dos direitos fundamentais do trabalhador.

Em decorrência dessa pesquisa, estima-se apresentar um relatório, um artigo e uma proposta de campanha esclarecedora sobre as variáveis dos direitos da personalidade quando aplicáveis ao Direito do Trabalho.

### **4. FORMULAÇÃO DO TEMA**

Esclarecer o conceito e as características dos direitos da personalidade e como se aplicam ao Direito do Trabalho, buscando retratar sua eficácia e efetividade nas decisões trabalhistas considerando seu conteúdo vinculado aos direitos humanos do trabalhador.

### **5. CONSTRUÇÃO DA HIPÓTESE QUE SE PRETENDE DESENVOLVER**

Desenvolver-se-á o projeto tomando em conta três premissas. A primeira no sentido de verificação da compatibilidade da teoria dos direitos da personalidade com o Direito do Trabalho. A segunda relativamente a como se aplicam, no cotidiano das Varas do Trabalho e das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho, esses direitos. A terceira, detectar características comuns às decisões de modo que seja possível identificar tendências quanto à análise de determinados direitos da personalidade, tais como, exemplificativamente: revistas íntimas, limitação de uso de banheiros, assédio sexual, condições degradantes no ambiente de trabalho.

O estudo será aperfeiçoado com viagem para Brasília-DF, para realização de pesquisas nas Bibliotecas do Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça (Conselho da Justiça Federal – Jornadas de Direito Civil), Tribunal Superior

do Trabalho e do Senado Federal, para ampliação da coleta de dados doutrinários e jurisprudenciais.

## **6. RESULTADOS**

A pesquisa tem como foco a obtenção de resultados práticos, de maneira a poder traduzir de forma científica como são as decisões judiciais na Justiça do Trabalho do Paraná relativamente à aplicabilidade dos direitos da personalidade.

## **7. PLANO DE TRABALHO**

O plano de trabalho está estruturado para a entrega progressiva dos resultados até o dia 21 de novembro de 2014, às 19 horas.

O cronograma atenderá às seguintes etapas:

### Etapa 1

Coleta de decisões das Varas do Trabalho e de acórdãos das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região que tenham se referido aos direitos da personalidade.

Essa pesquisa levará em conta os períodos em que tais dados estejam disponíveis no sistema eletrônico.

Início em 18.03.2014 e conclusão em 20.05.2014.

Gastos financeiros previstos: aquisição de papel para impressão de julgados e de memória virtual (*pen drive*) para gravação de documentos e demais materiais de expediente que se fizerem necessários.

### Etapa 2

Análise dos julgados com separação por tipos e espécies de direitos da personalidade utilizados, identificando aqueles que podem ser considerados inovadores. Verificação dos temas recorrentes realçando a aplicabilidade ao Direito do Trabalho dos direitos da personalidade.

Início em 21.05.2014 e conclusão em 22.07.2014.

Gastos financeiros previstos: aquisição de papel para impressão dos mapas de quantificação e de análise e de materiais de expediente que se fizerem necessários.

### Etapa 3

Pesquisa de campo em relação ao tema proposto no projeto. Viagem da equipe para Brasília-DF para efetuar pesquisas nas Bibliotecas do Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça (Conselho da Justiça Federal – Jornadas de Direito Civil) e Tribunal Superior do Trabalho.

Início em 23.07.2014 e término em 26.08.2014.

Gastos financeiros previstos: passagens aéreas, hospedagem, alimentação e material de expediente que se fizer necessário.

### Etapa 4

Finalização do estudo para entrega do relatório parcial de conclusão do projeto, com resultado final e conclusões.

Início em 26.08.2014 e término em 08.09.2014.

Gastos financeiros previstos: eventual material de expediente que se fizer necessário.

### Etapa 5

Necessidade de eventual complementação e aperfeiçoamento do trabalho realizado, após vista da Escola Judicial.

Até 21.11.2014.

### 3 INTRODUÇÃO

Os direitos da personalidade estão previstos em regras constitucionais, em leis específicas, e também no novo Código Civil, que é a Lei 10406, publicada no DOU, de 11.01.02, em seus arts. 11 a 21.

Fincam-se constitucionalmente os direitos da personalidade no princípio da dignidade da pessoa humana, que se constitui em fundamento da República brasileira (CF, 1º, III). Os direitos da personalidade, por outro lado, têm por objeto tudo aquilo que disser respeito à natureza do ser humano, como, por exemplo, a vida, a liberdade (v. g. de pensamento, social, filosófica, religiosa, política, sexual, de expressão), proteção de dados pessoais, integridade física e moral, honra, imagem, vida privada, privacidade, intimidade, intangibilidade da família, autoestima, igualdade, segurança.<sup>15</sup>

Embora não tenha inserido em seu texto um dispositivo específico, destinado a tutelar a personalidade humana, a Constituição brasileira, segundo Elimar Szaniawski, *reconhece e tutela o direito geral de personalidade através do princípio da dignidade da pessoa, que consiste em uma cláusula geral de concreção da proteção e do desenvolvimento da personalidade do indivíduo.*<sup>16</sup>

Para Carlos Alberto Bittar, consideram-se como direitos da personalidade os *direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa dos valores inatos do homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos*<sup>17</sup>.

O novo Código Civil reconhece expressamente apenas duas características dos direitos da personalidade, ao prescrever, no art. 11, *com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.* Pelo Enunciado nº. 4, entretanto, oriundo da I Jornada de Direito Civil, realizada em 2002, pelo Centro de

---

<sup>15</sup> NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de processo civil comentado e legislação extravagante.** 7. ed. atual. até 07.07.03. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 157.

<sup>16</sup> SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela.** 2. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 137.

<sup>17</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade.** 7. ed. rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil por Eduardo C. B. Bittar. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006. p. 1.

Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, tal limitação seria possível desde que nem fosse permanente, nem geral. Assim: *o exercício dos direitos da personalidade pode sofrer limitação voluntária, desde que não seja permanente nem geral*<sup>18</sup>. Posteriormente, a III Jornada de Direito Civil aprovou, em 2004, o Enunciado nº 139, relativamente ao mesmo dispositivo legal, com o seguinte teor: *Os direitos da personalidade podem sofrer limitações, ainda que não especificamente previstas em lei, não podendo ser exercidos com abuso de direito de seu titular, contrariamente à boa-fé objetiva e aos bons costumes*<sup>19</sup>.

Os direitos da personalidade são direitos que devem necessariamente permanecer na esfera do próprio titular, e o vínculo que a ele os liga atinge o máximo de intensidade, pois, na sua maior parte, segundo Adriano De Cupis, *respeitam ao sujeito pelo simples e único fato de sua qualidade de pessoa, adquirida com o nascimento, continuando todos a ser-lhe inerentes durante toda a vida, mesmo contra a sua vontade, que não tem eficácia jurídica*<sup>20</sup>.

A professora Riva Sanseverino abre uma seção, e cinco itens, em seu clássico Curso de Direito do Trabalho, para tratar da tutela da pessoa e da personalidade do trabalhador. Considera-a, então, a tutela, nos seguintes aspectos: a) da integridade física; b) da personalidade moral; c) de determinadas liberdades; d) dos interesses sindicais; e) como se dão as responsabilidades do empregador<sup>21</sup>.

Segundo essa autora, o sistema jurídico italiano condiciona a liberdade de iniciativa econômica privada ao respeito da segurança, da liberdade e da dignidade humanas, estabelecendo dever o empregador compor um ambiente que garanta ao máximo a integridade física e moral do prestador, para que os locais e os instrumentos de trabalho fornecidos *permitam ao trabalhador cumprir a prestação sem perigo para a própria integridade pessoal*<sup>22</sup>.

Dentre as diversas classificações possíveis a respeito dos direitos da personalidade, para efeito desse estudo, segue-se inicialmente aquela apresentada por Alice Monteiro de Barros, que os enquadra como direitos de defender a

---

<sup>18</sup> **Jornadas de direito civil I, III, IV e V**: enunciados aprovados / Coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2012.

<sup>19</sup> Ibidem. p. 35.

<sup>20</sup> CUPIS, Adriano De. **Os direitos da personalidade**. Trad. de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caleiro. Lisboa: Livraria Moraes, 1961. p. 30.

<sup>21</sup> SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Trad. Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo : LTr: USP, 1976. p. 250-261.

<sup>22</sup> Ibidem. p. 251.

integridade física, intelectual e moral, constatando-se que são oponíveis contra o empregador, porque aplicáveis ao Direito do Trabalho, ante o processo analógico previsto pelo parágrafo único do art. 8º da CLT, proceder-se-á, dentro desses limites, um estudo casuístico no Direito brasileiro.

Sobre a violação do direito à integridade física do trabalhador, duas situações genéricas, de larga ocorrência, podem ser lembradas: a) o acidente do trabalho ou doença profissional, uma vez comprovada a conduta dolosa ou culposa do empregador (art. 7º, XXVIII, CF/88); b) a determinação, ou permissão para que o empregado transporte valores sem a proteção adequada, ou o transporte em veículo desprovido de segurança, pondo em risco a integridade física e a vida do trabalhador.<sup>23</sup>

Relativamente ao não respeito à integridade intelectual do trabalhador, o exemplo mais marcante é o aquele que diz respeito aos direitos autorais do empregado, explicitando Alice Monteiro de Barros que a existência da relação de emprego entre o autor empregado e o empregador não afeta, em princípio, a natureza da criação intelectual, uma vez que os direitos autorais e conexos compõem os chamados direitos da personalidade, oponíveis também contra o empregador, ainda que o trabalhador execute suas atividades sob o comando empresarial.<sup>24</sup>

Abra-se um parêntese para falar sobre o diálogo das fontes. Segundo Cláudia Lima Marques, trazendo a lição de Erik Jayme, quanto à teoria, o sistema jurídico pressupõe uma certa coerência, vale dizer, o Direito deve evitar a contradição. O juiz, na presença de duas fontes, com valores contrastantes, deve buscar coordenar as fontes, num diálogo das fontes (*Dialog der Quellen*). No Direito brasileiro, esse diálogo das fontes significa a aplicação simultânea, coerente e coordenada das plúrimas fontes legislativas, leis especiais, leis gerais, de origem internacional e nacional, que, como afirma o Mestre de Heidelberg, “tem campos de aplicação convergentes, mas não mais totalmente coincidentes ou iguais”<sup>25</sup>.

Quanto ao direito à integridade moral, Alice Monteiro de Barros apresenta diferença entre violação ao direito à honra e violação ao direito à intimidade, afirmando que o direito de retificação só oferece proteção relativamente àquela, mas não quanto a esta, uma vez que *as normas sobre a honra protegem o cidadão*

---

<sup>23</sup> Ibidem. p. 596-597.

<sup>24</sup> Ibidem. p. 603.

*contra uma descrição inexata de sua vida privada (difamação, por exemplo), enquanto as normas sobre a intimidade proíbem qualquer descrição de fatos que entrem na esfera íntima da pessoa (divulgação de enfermidade).*<sup>26</sup>

Recorde-se que o direito à integridade moral, como um dos desmembramentos importantes dos direitos da personalidade, não abrange apenas o direito à honra e à intimidade, mas, também, ao recato, à imagem, ao segredo, à identidade, ao nome e ao pseudônimo. Desse modo, e nessa linha de raciocínio, será possível exemplificar.

Marcelo Roberto Bueno Válio estabelece um longo roteiro de práticas violadoras aos direitos da personalidade, dentre as quais podem ser alinhadas, exemplificadamente<sup>27</sup>: entrevistas vexatórias para admissão ao emprego; pesquisa de antecedentes bancários; exigência de exames grafotécnicos ou grafológicos. Discriminações da religião, do sexo, do peso corporal, da opção sexual, e por utilização de tatuagens; exigência de exames toxicológicos.

Maurício Godinho Delgado, ao estudar aquilo que chama de “universo jurídico dos direitos da personalidade do trabalhador”, exemplifica com as seguintes hipóteses: ofensas físicas, ofensas morais, assédio sexual, visitas íntimas e em pertences obreiros, embora não íntimos, limitação do uso de banheiros no ambiente laborativo, divulgação de nomes e dados contratuais de empregadas, especialmente salários, câmaras televisivas de segurança em banheiros, uso de técnicas motivacionais, abusivas e desrespeitosas, assédio moral, controle de correspondências eletrônicas (e-mail) conduta de discriminação no ambiente laborativo, desrespeito a direitos intelectuais, violação à imagem, acusação não comprovada de ato ilícito, dispensa discriminatória, elaboração e/ou divulgação de “lista suja” de trabalhadores<sup>28</sup>.

O trabalhador, como se pode avaliar, só mais recentemente, durante os finais do século XX, início do século XXI, passa a ter uma respeitabilidade que vai muito além da garantia do recebimento de um salário digno para sua sobrevivência e dos seus familiares. Busca-se, agora, respeitá-lo em todos

---

<sup>25</sup> MARQUES, Cláudia Lima. O “diálogo das fontes” como método da nova teoria geral do direito: um tributo a Erik Jayme. In MARQUES, Cláudia Lima (Coord). **Diálogo das fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 18-20.

<sup>26</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 611.

<sup>27</sup> VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 74-119.

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 638-656.

os aspectos relacionados aos seus direitos da personalidade.

Apesar da intensa produção jurisprudencial e doutrinária, ainda não se consolidou, no cenário nacional, o uso do manancial de fontes do Direito do Trabalho quanto à aplicabilidade dos direitos da personalidade.

Apresenta-se, desse modo, uma proposta de pesquisa com o objetivo de averiguar como se aplicam os direitos da personalidade ao Direito do Trabalho e como se registra sua real efetividade a partir da análise das sentenças dos Juízes de Primeiro Grau das Varas do Trabalho e dos acórdãos proferidos em grau recursal no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Pretende-se, ainda, verificar como essas decisões são recepcionadas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

#### 4 REVISTA ÍNTIMA

Com a justificativa de proteção do seu patrimônio, aliado ao poder diretivo, o empregador promove revistas ao empregado no ambiente de trabalho. Contudo nasce aqui um conflito principiológico entre a proteção do patrimônio por parte do empregador (artigo 170, inciso II da CF) e o direito à intimidade do empregado (artigo 1º, inciso III da CF).

Nas lições de Maurício Godinho Delgado, o poder de fiscalização constitui-se no:

conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as *revistas*, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.<sup>29</sup>

Contudo, há limites ao poder fiscalizatório empresarial, os quais têm procedência no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, inciso III, e 3º, incisos I e IV, da CF) e na regra constitucional da inviolabilidade da honra e intimidade (artigo 5º, inciso X, da CF), que também prevê indenização por danos morais e patrimoniais acaso esse preceito seja violado, na forma da lei civil.

Diante desse confronto de normas se faz necessário avaliar até que ponto o poder controlador, de revista íntima, poderá interferir nos direitos estabelecidos no artigo 5º, inc. X, da CF.

A partir deste cenário, a Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 373-A, inciso VI (Lei 9.799 de 1999), estabelece:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:  
(...)  
VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 636.

<sup>30</sup> BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 18 ago. 2014.

Destaca-se a aplicação deste artigo também aos empregados do sexo masculino ante o preconizado no artigo 5º *caput* e inciso I da CF.

Na doutrina e na jurisprudência é possível observar, em suma, três espécies de revistas praticadas aos empregados:

- a) revista íntima: a qual caracteriza-se pelo contato físico e algumas vezes com a exigência para o empregado despir-se;
- b) revista pessoal: a qual compreende a vistoria em bolsas, mochilas, armários e sacolas;
- c) revista geral: a qual é realizada por câmeras de vigilância.

Este tema, por não estar devidamente regulamentado, deixa em aberto lacunas para a interpretação dos operadores do direito.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho promoveu, no ano de 2007, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Neste encontro estiveram presentes diversas autoridades brasileiras em Direito e Processo do Trabalho as quais aprovaram Enunciados com a finalidade de demonstrar o pensamento majoritário com o intuito de tornar-se jurisprudência e, mais além, adentrar no sistema normativo. Dentre tais Enunciados encontra-se o de nº 79, o qual trata sobre as revistas:

#### **15. REVISTA DE EMPREGADO.**

I - REVISTA - ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

II - REVISTA ÍNTIMA - VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República.<sup>31</sup>

Em novembro de 2008, os debates promovidos no âmbito do 1º Fórum de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de Santa Catarina, realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, também abrangeram o tema da revista íntima, que foi objeto do Enunciado nº 11, redigido nesses termos:

---

<sup>31</sup> BRASIL. **Enunciados Aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <[http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%AAsncias, %20Palestras,%20etc/1%20Jornada%20JT.pdf](http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%AAsncias,%20Palestras,%20etc/1%20Jornada%20JT.pdf)> Acesso em: 18 ago. 2014.

**11. REVISTA DO EMPREGADO. REVISTA ÍNTIMA. VEDAÇÃO. DANO MORAL. CONFIGURADO.** É vedada a prática de revista íntima, pois se trata de afronta à Constituição Federal, ferindo a garantia dos direitos fundamentais da intimidade e dignidade da pessoa humana.

#### 4.1 PESQUISA JURISPRUDENCIAL

A partir dos conceitos de revista íntima e de seus desdobramentos, passou-se à pesquisa junto aos órgãos do poder judiciário para análise da forma como é aplicada a norma.

##### 4.1.1 Manifestação do Ministério Público do Trabalho – PR

Em 2012, a d. Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região apresentou ao TRT da 9ª Região recurso ordinário em face da r. sentença proferida nos autos de tutela inibitória sob n. 31656.2012.028.09.00.2.

O referido processo, movido em face da empresa IRMÃOS MUFFATO CIA LTDA., teve por objeto a inibição de revistas íntimas realizadas pela empregadora a seus trabalhadores e a condenação em dano moral coletivo.

O MPT entendeu que as revistas realizadas afrontavam a intimidade dos empregados, ao passo que a reclamada, rotineiramente, promovia revistas em bolsas e pertences de seus empregados. Assim pleiteou pela abstenção da prática de revistas em todas as sedes da parte ré.

Em primeira instância, o MM. Juízo concluiu que as revistas promovidas não afetavam a intimidade dos trabalhadores, sendo que as mesmas eram realizadas apenas visualmente, sem contato físico. Entendeu que a revista efetuada “de forma apenas visual nos pertences dos empregados é impessoal, integrado o poder protestativo do empregador como forma de proteção do patrimônio.

Em sede recursal, o TRT da 9ª Região, em Acórdão de lavra da Exma. Desembargadora Márcia Domingues, manteve o julgado em primeira instância. O colegiado compreendeu, da análise das provas constantes dos autos, que as revistas não eram realizadas com contato físico, concluindo que “A revista realizada

com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, mas, antes, um exercício regular do direito do empregador ao seu poder diretivo de fiscalização”.

#### 4.1.2 Entendimento do C. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Em pesquisa realizada nas decisões proferidas pelo C. TRT da 9ª Região, nos anos de 2013 e 2014, observou-se que não há entendimento pacificado, conforme o seguinte:

1ª TURMA: o entendimento consolidado é de que não há dano moral em revistas que se procedam mediante condutas moderadas, mediante exame visual, sem contato corporal, visando o empregador resguardar seu patrimônio, e quando não há comprovado dano à pessoa. Não reconhecem como ofensiva a revista em bolsas, mochilas e armários. Vide TRT: 00428-2012-411-09-00-1 (RO)<sup>32</sup>, de relatoria do Exmo. Desembargador Dr. Edmilson Antonio de Lima, TRT: 08590-2012-872-09-00-0 (RO)<sup>33</sup>, de relatoria da Exma. Desembargadora Dra. Adayde Santos Cecone e TRT: 02729-2013-009-09-00-1 (RO)<sup>34</sup> de relatoria do Exmo. Desembargador Dr. Paulo Ricardo Pozzolo.

2ª TURMA: o entendimento é que toda revista é forma de fiscalização que atenta contra a dignidade dos empregados, pois implica considerá-los, todos, suspeitos de apropriação indevida de objetos que não lhes pertencem. Mesmo se realizadas sem contato físico, as revistas geram dano moral. Vide TRT: 14358-2012-008-09-00-3 (RO)<sup>35</sup> de relatoria do Exma. Desembargadora Dra. Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu e TRT: 03056-2012-011-09-00-2 (RO)<sup>36</sup> de relatoria da Exma. Desembargadora Dra. Ana Carolina Zaina.

---

<sup>32</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 00428-2012-411-09-00-1, 1ª Turma, Rel. Des. Edmilson Antonio de Lima, j. 12.11.2013, DEJT 29.11.2013.

<sup>33</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 08590-2012-872-09-00-0, 1ª Turma, Rel. Des. Adayde Santos Cecone, j. 12.11.2013, DEJT 29.11.2013.

<sup>34</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 02729-2013-009-09-00-1, 1ª Turma, Rel. Des. Paulo Ricardo Pozzolo, j. 29.10.2013, DEJT 08.11.2013.

<sup>35</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 14358-2012-008-09-00-3, 2ª Turma, Rel. Des. Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, j. 18.02.2014, DEJT 28.02.2014.

<sup>36</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 03056-2012-011-09-00-2, 2ª Turma, Rel. Des. Ana Carolina Zaina, j. 01.04.2014, DEJT 11.04.2014.

3ª TURMA: o entendimento, igual ao observado pela 2ª Turma é de que toda revista é forma de fiscalização que atenta contra a dignidade dos empregados e, mesmo se realizadas sem contato físico, geram dano moral. Vide TRT: 23675-2012-004-09-00-5 (RO)<sup>37</sup> de relatoria do Exmo. Juiz Convocado Dr. Luiz Alves.

4ª TURMA: o entendimento perfilhado é de que nem toda revista constitui ato ilícito. Possui a OJ 59, XII (*Revista. Ilícitude. Toda revista íntima promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.*). Distingue a revista íntima da pessoal. Apenas há caracterização de dano quando realizada a revista íntima, qual seja, com contato físico ou exigência do empregado em despir-se. Vide TRT: 22919-2010-013-09-00-1 (RO)<sup>38</sup> de relatoria da Exma. Desembargadora Dra. Márcia Domingues, e TRT: 12260-2012-003-09-00-0 (RO)<sup>39</sup> de relatoria do Exmo. Desembargador Dr. Luiz Eduardo Gunther.

5ª TURMA: a revista pessoal realizada pelo empregador, ainda que seja meramente visual e nos pertences do empregado (bolsas, mochilas e sacolas), viola a dignidade humana e os direitos à intimidade, privacidade e presunção de inocência, motivo por que rende ensejo à indenização por dano moral. Vide 11876-2012-088-09-00-3 (RO)<sup>40</sup>, de relatoria do Desembargador Marco Antônio Vianna Mansur, e 34463-2010-015-09-00-5 (RO)<sup>41</sup>, de relatoria do Desembargador Arion Mazurkevic.

6ª TURMA: para a 6ª Turma, a revista em bolsas, mochilas e sacolas do empregado que não seja vexatória é aceitável, enquanto exercício regular do direito do empregador de defesa do seu patrimônio, de modo que não gera o direito à indenização por dano moral. Vide 00793-2012-965-09-00-9 (RO)<sup>42</sup>, de relatoria do

---

<sup>37</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 23675-2012-004-09-00-5, 3ª Turma, Rel. Juiz Conv. Luiz Alves, j. 06.02.2014, DEJT 14.02.2014.

<sup>38</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 22919-2010-013-09-00-1, 4ª Turma, Rel. Des. Márcia Domingues, j. 23.04.2014, DEJT 06.05.2014.

<sup>39</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 12260-2012-003-09-00-0, 4ª Turma, Rel. Des. Luiz Eduardo Gunther, j. 02.04.2014, DEJT 11.04.2014.

<sup>40</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 11876-2012-088-09-00-3, 5ª Turma, Rel. Des. Marco Antônio Vianna Mansur, j. 03.04.2014, DEJT 22.04.2014.

<sup>41</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 34463-2010-015-09-00-5, 5ª Turma, Rel. Des. Arion Mazurkevic, j. 20.02.2014, DEJT 07.03.2014.

<sup>42</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 00793-2012-965-09-00-9, 6ª Turma, Rel. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, j. 21.05.2014, DEJT 30.05.2014.

Desembargador Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, e 02813-2012-965-09-00-6 (RO)<sup>43</sup>, de relatoria do Desembargador Francisco Roberto Ermel.

7ª TURMA: a Turma tem entendido que a revista pessoal moderada em bolsas, mochilas e sacolas não configura ato ilícito, pois é exteriorização típica do direito do empregador de defesa do seu patrimônio. Vide 02112-2012-007-09-00-2 (RO)<sup>44</sup>, de relatoria da Desembargadora Rosalie Michaelae Bacila Batista, e 03173-2013-661-09-00-2 (RO)<sup>45</sup>, de relatoria do Desembargador Ubirajara Carlos Mendes.

#### 4.1.3 Entendimento do C. Tribunal Superior do Trabalho

Em pesquisa realizada nas decisões proferidas pelo E. TST, nos anos de 2013 e 2014, observou-se que o entendimento majoritário é no sentido de que são abusivas apenas as revistas íntimas, com contato físico ou exigência de o empregado despir-se, mas não as vistorias em bolsas, sacolas, mochilas e armários. Vide 1235-73.2010.5.19.0009 (E-RR)<sup>46</sup>, de relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira, 52300-28.2013.5.13.0023 (RR)<sup>47</sup>, de relatoria do Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 874-42.2012.5.09.0663 (RR)<sup>48</sup>, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, 385-06.2011.5.19.0002 (RR)<sup>49</sup>, de relatoria da Ministra Maria de Assis Calsing, 22700-10.2013.5.13.0007 (RR)<sup>50</sup>, de relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira, 33400-91.2013.5.13.0024 (RR)<sup>51</sup>, de relatoria do Ministro

---

<sup>43</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 02813-2012-965-09-00-6, 6ª Turma, Rel. Des. Francisco Roberto Ermel, j. 19.02.2014, DEJT 28.02.2014.

<sup>44</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 02112-2012-007-09-00-2, 7ª Turma, Rel. Des. Rosalie Michaelae Bacila Batista, j. 01.04.2014, DEJT 11.04.2014.

<sup>45</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 03173-2013-661-09-00-2, 7ª Turma, Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes, j. 03.06.2014, DEJT 13.06.2014.

<sup>46</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Embargos em Recurso de Revista 1235-73.2010.5.19.0009, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Ministro João Batista Brito Pereira, j. 22.08.2013, DEJT 30.08.2013.

<sup>47</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 52300-28.2013.5.13.0023, 1ª Turma, Rel. Ministro Hugo Carlos Scheuermann, j. 27.11.2013, DEJT 06.12.2013.

<sup>48</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 874-42.2012.5.09.0663, 2ª Turma, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta, j. 14.05.2014, DEJT 23.05.2014.

<sup>49</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 385-06.2011.5.19.0002, 4ª Turma, Rel. Ministra Maria de Assis Calsing, j. 29.05.2013, DEJT 07.06.2013.

<sup>50</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 22700-10.2013.5.13.0007, 5ª Turma, Rel. Ministro João Batista Brito Pereira, j. 12.02.2014, DEJT 21.02.2014.

<sup>51</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 33400-91.2013.5.13.0024, 6ª Turma, Rel. Ministro Augusto César Leite de Carvalho, j. 12.02.2014, DEJT 14.02.2014.

Augusto César Leite de Carvalho, 22900-11.2013.5.13.0009 (RR)<sup>52</sup>, de relatoria do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4482-88.2010.5.12.0031 (RR)<sup>53</sup>, de relatoria da Ministra Dora Maria da Costa.

É interessante notar que a 3ª Turma do TST, em posicionamento divergente da jurisprudência predominante naquela Corte, tem entendido que a revista em bolsas e sacolas do empregado, mesmo que seja moderada e sem contato físico ou manipulação dos pertences, provoca dano moral e autoriza a condenação à indenização correspondente. A esse respeito, 3056-38.2010.5.12.0032 (ARR)<sup>54</sup>, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, e 4799-97.2012.5.12.0037 (AIRR)<sup>55</sup>, de relatoria do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira.

#### 4.2 CONCLUSÕES

Assim, é possível concluir que, embora o entendimento não seja unânime, a maioria da jurisprudência do E. TST e do E. TRT da 9ª Região está alinhada no sentido de que as revistas íntimas quando promovidas com abuso geram dano ao empregado, sendo passível de reparação por dano moral. Contudo, para alguns, não se incluem como excessos as revistas promovidas sem contato físico, com inspeção em bolsas, mochilas, armários.

---

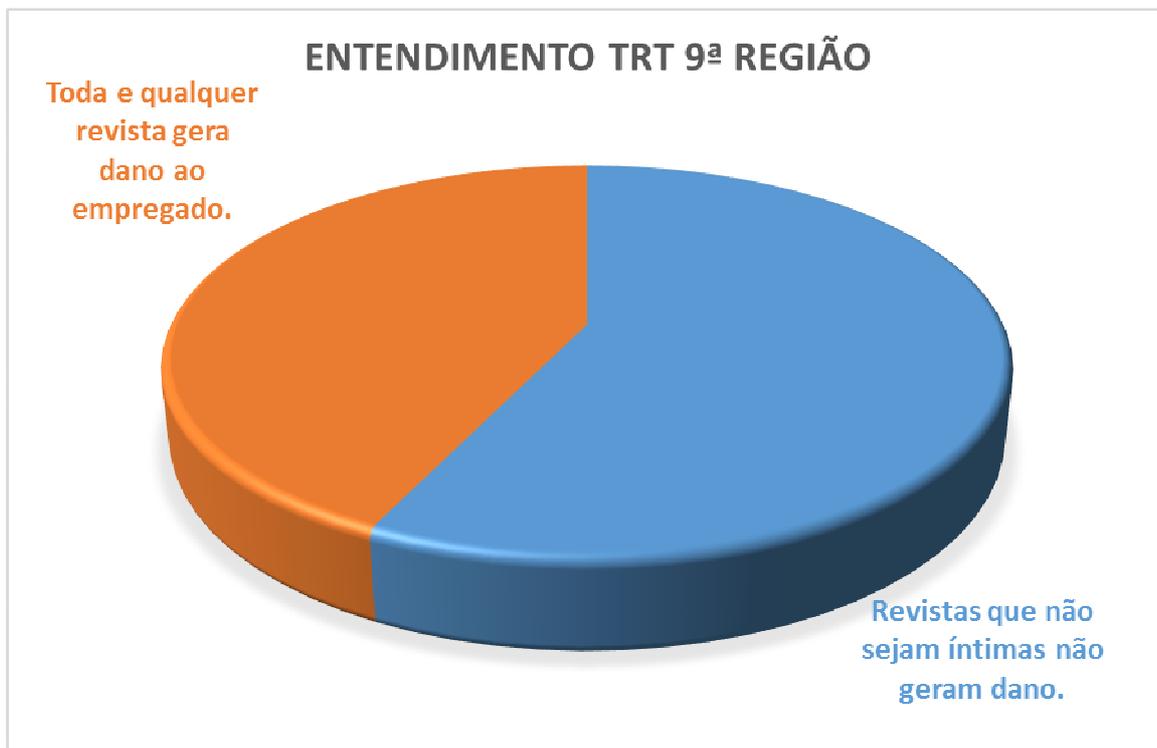
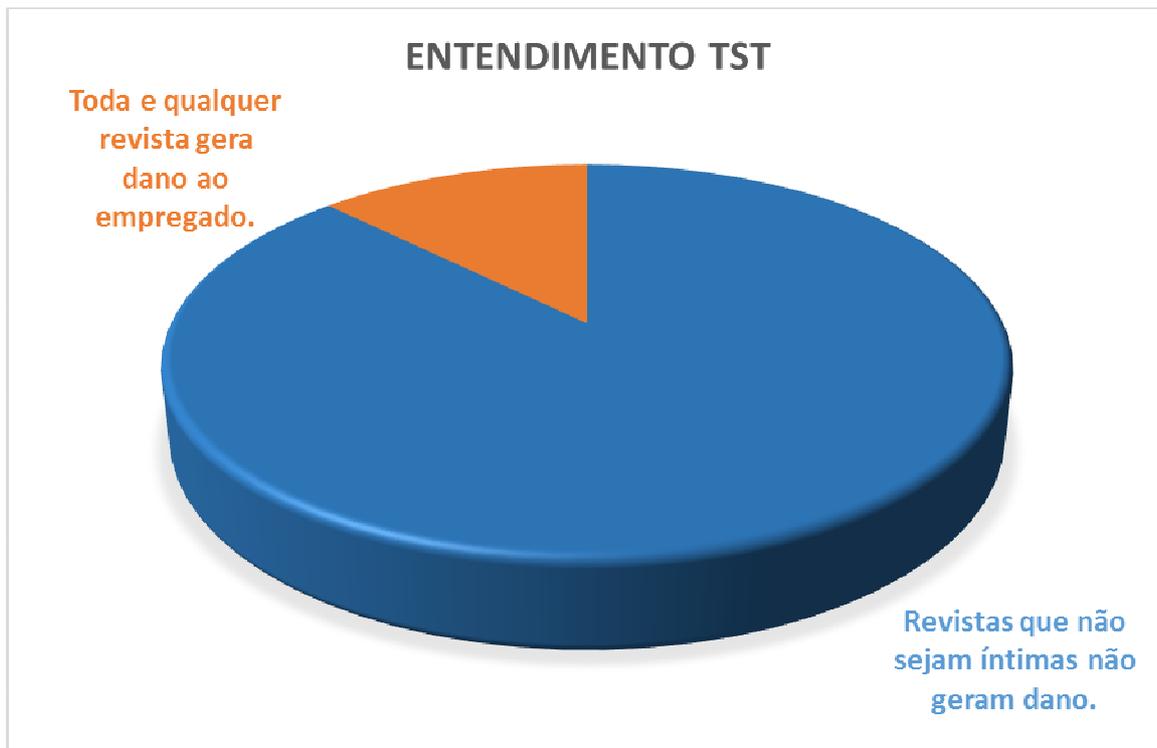
<sup>52</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 22900-11.2013.5.13.0009, 7ª Turma, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, j. 20.11.2013, DEJT 22.11.2013.

<sup>53</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 4482-88.2010.5.12.0031, 8ª Turma, Rel. Ministra Dora Maria da Costa, j. 11.06.2014, DEJT 13.06.2014.

<sup>54</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista com Agravo 3056-38.2010.5.12.0032, 3ª Turma, Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado, j. 11.06.2014, DEJT 13.06.2014.

<sup>55</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 4799-97.2012.5.12.0037, 3ª Turma, Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, j. 14.05.2014, DEJT 16.05.2014.

## 4.3 DEMONSTRATIVO GRÁFICO



## 5 CÂMERAS DE VIGILÂNCIA

Com a justificativa de proteção do seu patrimônio, aliado ao poder diretivo, o empregador também promove a instalação de câmeras de vigilância no ambiente de trabalho. Entretanto, configura-se aqui mais um conflito principiológico entre a proteção do patrimônio por parte do empregador (artigo 170, inciso II da CF) e o direito à intimidade do empregado (artigo 1º, inciso III da CF).

Há limites ao poder fiscalizatório empresarial, os quais têm procedência no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, inciso III, e 3º, incisos I e IV, da CF) e na regra constitucional da inviolabilidade da honra e intimidade (artigo 5º, inciso X, da CF), que também prevê indenização por danos morais e patrimoniais acaso esse preceito seja violado, na forma da lei civil.

Novamente, o poder diretivo do empregador contrapõe-se à subordinação do empregado em todas as suas facetas. Este como hipossuficiente está mais exposto aos abusos daquele poder. Assim, a videovigilância também esbarra nos limites do poder diretivo.

Com vista a dar cumprimento ao princípio da dignidade da pessoa humana e, ao mesmo tempo, criar um ambiente de trabalho com recursos tecnológicos que atendam às necessidades empresariais, o poder judiciário e o poder legislativo buscam a criação de critérios sólidos para a utilização das câmeras com a manutenção do direito à intimidade de seus empregados.

O aumento da utilização de altas tecnologias nas corporações é uma realidade implacável. É inegável que a sociedade atual como um todo, não só no ambiente laboral, encontra-se em vigilância praticamente em período integral (bancos, ruas, aeroportos, lojas comerciais, escolas, praças públicas, dentre outros tantos).

Zygmunt Bauman, sociólogo polonês, faz uma análise crítica dessa exposição nos dias atuais na obra “Vigilância Líquida”. Para ele, quanto mais a tecnologia evolui, menor se torna a liberdade do homem, o qual passa a ser refém de câmeras de vigilância, que intervêm em todos os atos civis, sem se preocupar com questões

éticas e de nós mesmos, que nos sucumbimos às estratégias políticas e de marketing, contribuindo com o sistema, nos tornando reféns do mesmo.<sup>56</sup>

O monitoramento por meio da utilização de câmeras no ambiente de trabalho concretiza-se em uma forma de manifestação do poder diretivo. O uso dessa tecnologia é voltado, em sua essência, para situações ligadas a segurança pessoal e patrimonial. Em contrapartida, pode ser encontrado também para o controle comportamental dos empregados.

Este tema, por não estar devidamente regulamentado, deixa em aberto lacunas para a interpretação dos operadores do direito.

A jurista Alice Monteiro de Barros afirmava que o legislador brasileiro não proibiu a fiscalização e controle de seus subordinados por meio de aparelhos audiovisuais, visto ser uma “decorrência lógica do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado”.<sup>57</sup>

Contudo, o monitoramento com câmeras deve ser aceito apenas nos casos em que for o modo menos invasivo e que seja apto para o fim especificado e legítimo (segurança da atividade econômica), desde que limitadas no espaço e com a devida informação. Ademais, não podem registrar o comportamento íntimo dos trabalhadores.

## 5.1 PESQUISA JURISPRUDENCIAL

### 5.1.1 Entendimento do C. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Em pesquisa realizada nas decisões proferidas pelo C. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, nos anos de 2013 e 2014, observou-se que há entendimento pacificado no sentido de que a utilização de câmeras é permitida no ambiente de trabalho, desde que as mesmas não possuam a finalidade de controle e de assédio

---

<sup>56</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Vigilância Líquida: diálogos com David Lyon/ Zygmunt Bauman*; tradução Carlos Alberto Medeiros – Rio de Janeiro: Zaar, 2013. p. 125-129.

<sup>57</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 159.

e não violem a intimidade, a privacidade e a dignidade dos empregados, conforme o seguinte:

1ª TURMA: o entendimento consolidado é de que não se vislumbra qualquer ofensa à intimidade do trabalhador a simples existência de câmeras no ambiente de trabalho como medida de segurança, tendo em vista o poder diretivo patronal. A existência de câmeras de segurança no ambiente de trabalho se trata de medida que acompanha a evolução tecnológica, sendo hábeis instrumentos de controle de produção e aferição do cotidiano laboral.

Todavia, a instalação em local destinado à troca de roupas e à higiene pessoal importa em violação à privacidade do trabalhador, não sendo admissível invocar-se o poder diretivo como justificativa, ainda que com o fito de impedir eventuais furtos nos armários das trabalhadoras. Vide TRT: 00902-2013-026-09-00-2 (RO)<sup>58</sup> de relatoria do Exmo. Desembargador Dr. Paulo Ricardo Pozzolo.

2ª TURMA: o entendimento é de que a instalação de câmeras no ambiente de trabalho, por si só, não implica ofensa à dignidade do trabalhador. Vide TRT: 00939-2011-093-09-00-0 (RO)<sup>59</sup> de relatoria do Exmo. Desembargador Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca.

3ª TURMA: o entendimento é de que a mera instalação de câmeras em ambientes comuns não tem o condão de violar a intimidade e a privacidade. Vide TRT: 04727-2011-015-09-00-7 (RO)<sup>60</sup> de relatoria do Exmo. Des. Marco Antônio Vianna Mansur.

4ª TURMA: o entendimento perfilhado é de que a existência de câmeras de monitoramento, por si só, não configura dano moral. Vide TRT: 02812-2012-662-09-00-8 (RO)<sup>61</sup> de relatoria do Exmo. Desembargador Dr. Luiz Celso Napp.

5ª TURMA: a Turma adota o entendimento de que a mera existência de câmeras de vídeo no local de trabalho por si só não rende ensejo ao pagamento de

---

<sup>58</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 00902-2013-026-09-00-2, 1ª Turma, Rel. Des. Paulo Ricardo Pozzolo, j. 24.02.2014, DEJT 29.04.2014.

<sup>59</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 00939-2011-093-09-00-0 2ª Turma, Rel. Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, j. 25.06.2013, DEJT 19.07.2013.

<sup>60</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 04727-2011-015-09-00-7, 3ª Turma, Rel. Des. Marco Antônio Vianna Mansur, j. 23.04.2014, DEJT 06.05.2014.

<sup>61</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 02812-2012-662-09-00-8, 4ª Turma, Rel. Des. Luiz Celso Napp, j. 07.08.2013, DEJT 15.08.2013.

indenização por danos morais. Vide TRT: 09905-2010-663-09-00-8 (RO)<sup>62</sup>, de relatoria do Exmo. Des. Arion Mazurkevic.

6ª TURMA: A Turma adota o entendimento de que o uso de câmeras colocadas em locais que não constroem os empregados encontra-se dentro dos limites dos poderes de direção e fiscalização do empregador. Vide TRT: 03869-2011-670-09-00-8 (RO)<sup>63</sup>, de relatoria do Exmo. Des. Arnor Lima Neto.

7ª TURMA: A Turma adota o entendimento de que, ainda que a presença de câmeras no local de trabalho garanta o direito de proteção da propriedade, não podem ser tolerados excessos, como a instalação de câmera em local utilizado para troca de roupa, pois, nessa situação, são inequívocos o constrangimento e a humilhação sofridos pelo empregado. Vide TRT: 06312-2012-011-09-00-3 (RO)<sup>64</sup>, de relatoria do Exmo. Des. Ubirajara Carlos Mendes.

#### 5.1.1 Entendimento do C. Tribunal Superior do Trabalho

Em pesquisa realizada nas decisões proferidas pelo E. Tribunal Superior do Trabalho, nos anos de 2013 e 2014, observou-se que o entendimento adotado naquela Corte aponta no sentido de que a instalação de câmeras de vigilância em locais como banheiros, vestiários, refeitórios e áreas destinadas ao descanso afronta os princípios e regras constitucionais de tutela à privacidade e à intimidade dos empregados, mas se considera lícita a instalação de tais aparelhos de segurança em outros sítios do estabelecimento, tais como portarias, pátios, corredores, locais de trabalho e similares, pois o princípio da tutela à segurança é genérico, favorecendo não só o empregado, mas também o empregador. Vide 1784-19.2012.5.23.0101 (AIRR)<sup>65</sup>, de Rel. da Desembargadora Convocada Jane Granzoto Torres da Silva, 952-16.2012.5.11.0005 (AIRR)<sup>66</sup>, de Rel. da Ministra Dora

---

<sup>62</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 09905-2010-663-09-00-8, 5ª Turma, Rel. Des. Arion Mazurkevic, j. 21.02.2013, DEJT 05.03.2013)

<sup>63</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 03869-2011-670-09-00-8, 6ª Turma, Rel. Des. Arnor Lima Neto, j. 21.05.2014, DEJT 03.06.2014)

<sup>64</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 06312-2012-011-09-00-3, 7ª Turma, Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes, j. 10.12.2013, DEJT 22.01.2014)

<sup>65</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1784-19.2012.5.23.0101 (AIRR), 8ª Turma, Rel. Jane Granzoto Torres da Silva, j. 03.09.2014, DEJT 09.09.2014.

<sup>66</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 952-16.2012.5.11.0005 (AIRR), 8ª Turma, Rel. Dora Maria da Costa, j. 23.10.2013, DEJT 25.10.2013.

Maria da Costa, 160-89.2010.5.05.0008 (RR)<sup>67</sup>, de Rel. do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 11501-23.2010.5.02.0000 (RO)<sup>68</sup>, de relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado; 999-98.2012.5.06.0014 (AIRR)<sup>69</sup>, de relatoria do Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta; 1326-35.2012.5.09.0022 (ARR)<sup>70</sup>, de relatoria do Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte; 952-16.2012.5.11.0005 (AIRR)<sup>71</sup>, de relatoria da Exma. Ministra Dora Maria da Costa.

## 5.2 CONCLUSÕES

Assim, é possível concluir que o entendimento é unânime no sentido de que a mera instalação de câmeras de vigilância em locais do exercício da atividade, visando a proteção da atividade econômica ou a dos trabalhadores, não gera, por si só dano passível de reparação. Contudo, o empregador não pode adentrar à intimidade dos trabalhadores, sendo vedada a instalação de câmeras em banheiros e vestiários, por exemplo.

---

<sup>67</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 160-89.2010.5.05.0008, 3ª Turma, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, j. 22.05.2013, DEJT 24.05.2013.

<sup>68</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário 11501-23.2010.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado, j. 08.09.2014, DEJT 12.09.2014.

<sup>69</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 999-98.2012.5.06.0014, 2ª Turma, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta, j. 29.10.2014, DEJT 07.11.2014.

<sup>70</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo 1326-35.2012.5.09.0022, 3ª Turma, Rel. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, j.15.10.2014, DEJT 24.10.2014.

<sup>71</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 952-16.2012.5.11.0005, 8ª Turma, Rel. Ministra Dora Maria da Costa, j. 23.10.2013, DEJT 25.10.2013.

## 6 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

O homem é, por natureza, um ser social e o ambiente de trabalho é um dos locais em que tal máxima mais se verifica.

Ocorre que o ambiente de trabalho é reflexo dos fenômenos sociais e, o que tem se visto na atualidade é a degradação do ser humano como forma de entretenimento de outros. Quem nunca se deparou com programas de auditório e músicas que atentam contra a dignidade da pessoa humana ou mesmo programas televisivos que ironizam e humilham pessoas por seu aspecto físico? Cite-se, como exemplo, uma letra de música que poderia ser considerada como apologia à violência contra a mulher, que narrava que uma agressão física não causaria dor.

Tais comportamentos invariavelmente se refletem nas relações de trabalho, em que se verificam várias situações de banalização dos direitos da personalidade dos empregados como meio de se alcançar os objetivos delineados pelo empregador. A ética, a moral, o respeito e os bons costumes são deixados à margem nesse mundo capitalista, em que para alguns, a violência moral reiterada contra o indivíduo é justificada pela necessidade de obtenção de resultados.

Nesse contexto, nos deparamos com fatos a que a doutrina tem se referido como assédio sexual e assédio moral.

### 6.1 ASSÉDIO SEXUAL

No Brasil, o assédio sexual está tipificado como crime no art. 216-A do Código Penal e tem como conduta *“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”*

Reginaldo Felcke explica que tal fenômeno é antigo, e remonta à época dos senhores feudais, que exigiam o direito à primeira noite das noivas.<sup>72</sup> Segundo referido autor, o assédio sexual “pode ser caracterizado como uma relação de poder, aliado a um sentimento de onipotência, onde, não raro, o impulso sexual exerce função secundária.”<sup>73</sup>

Ainda de acordo com Felcker, existem dois tipos de assédio: o por chantagem (*quid pro quo*) e o ambiental ou por intimidação. No primeiro caso, verifica-se a retribuição do favor sexual por uma vantagem; no segundo, que tanto pode ser desenvolver de forma vertical quanto horizontal (ou seja, pode ser praticado também entre colegas), observa-se um procedimento intimidatório, com o intuito de desestabilização da vítima.<sup>74</sup>

Somente o primeiro caso, isto é, o assédio sexual por chantagem, está positivado (art. 216-A do CP), como ensina José Affonso Dallegrave Neto.<sup>75</sup>

Irany Ferrari e Melchiádes Rodrigues Martins<sup>76</sup> distinguem, ainda, o assédio sexual do procedimento inconveniente no trabalho. Apesar de em ambos os casos haver a participação de um superior hierárquico (podendo ocorrer, segundo os autores, até mesmo entre empregados da mesma hierarquia funcional), o assédio sexual é verificado quando houver promessa de concessão de vantagens, quer no âmbito profissional, ou no âmbito material, com ameaça concreta de represália ou até mesmo de rescisão contratual em caso de recusa. Já no procedimento inconveniente, que caracteriza a incontinência de conduta, “haverá apenas um comportamento ousado e irregular do empregado incompatível com a moral sexual”. Caso a conduta seja praticada por empregado ocupante da mesma hierarquia funcional que a vítima, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa. Na hipótese de ser praticada por um superior hierárquico, a vítima poderá requerer a rescisão contratual indireta “com fulcro no art. 483, letra e da CLT, acumulada com dano moral, por incontinência de conduta assemelhada com o assédio sexual, como ofensa à honra.”.

---

<sup>72</sup> FELCKE, Reginaldo. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 221.

<sup>73</sup> Ibidem. p. 222.

<sup>74</sup> Ibidem. p. 222-223.

<sup>75</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 264.

<sup>76</sup> FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiádes Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 107.

### 6.1.1 Posicionamento das Egrégias Turmas do TRT da 9ª Região e do Colendo TST

As Turmas deste E. TRT possuem entendimentos diferenciados a respeito do assédio sexual. Enquanto a 1ª, 4ª e 6ª Turmas entendem que para se configurar assédio sexual faz-se mister a subsunção dos fatos à norma (art. 216-A do CP), verifica-se julgados de outras Turmas nos quais fixou-se entendimento que brincadeiras de cunho sexual (3ª Turma) ou mesmo assédio praticado por colegas no mesmo nível de hierarquia (2ª e 5ª Turma) podem ser considerados como assédio sexual para fins de deferimento de indenização. A 7ª Turma se posiciona no sentido de que o assédio sexual se configura quando há um comportamento doloso e reiterado do assediador que, prevalecendo-se de sua ascendência profissional, constrange a vítima ao lhe fazer propostas de cunho sexual, do que se extrai que há adoção do conceito previsto no art. 216-A do CP.

Pelos acórdãos colhidos, é possível concluir, ainda, que o ônus da prova pertence à vítima, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC).

Em pesquisa junto ao TST, verificou-se que o conceito adotado é o mesmo descrito no art. 216-A do CP, ou seja, do acórdão proferido em sede de recurso de revista, extrai-se que é elemento nuclear do tipo a condição de superior hierárquico ou ascendência do agressor em relação à vítima. Assim, não seria passível de indenização por assédio sexual eventual conduta praticada por assediador que se encontre em posição hierarquicamente inferior ao assediado<sup>77</sup>.

Sobre o tema, a Ministra do TST Maria Cristina Peduzzi participou de entrevista para o *site* do TST e, questionada sobre o motivo de o assédio sexual ocorrer, na maioria dos casos, entre os desiguais, respondeu que:

[...] porque o assédio sexual, como tem natureza vertical descendente, sempre ocorrerá de um superior em relação a um subordinado e acontecerá num ambiente de trabalho, por ter a ver com ele e significar exatamente uma moeda de troca, por isso o constrangimento. Se acontecer com um colega de trabalho, o empregado pode não aceitar, mas se depender daquele emprego para manter a família, irá pensar duas vezes em romper o

---

<sup>77</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR - 93700-44.2008.5.17.0004, Rel. Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, Terceira Turma, j. 14.03.2012, DEJT-TST 16/03/2012.

vínculo. Então o assédio sexual sempre ocorrerá entre desiguais, do ponto de vista hierárquico. Em matéria de gênero, a maioria das vítimas é de mulheres, mas pode ocorrer de uma mulher em relação a um homem ou entre pessoas do mesmo sexo. O que o tipo penal identifica é a superioridade hierárquica do agressor, que é o que justamente causa o constrangimento e identifica o assédio sexual.<sup>78</sup>

### 6.1.2 Conclusões

A jurisprudência acerca do assédio sexual ainda é escassa, se comparada ao assédio moral ou outras agressões no plano imaterial. Isso se deve, em parte, pela vergonha e até mesmo culpa sentida pela vítima, que acaba deixando de denunciar o assediador por medo de represálias por parte daquele e até mesmo por parte dos colegas de trabalho, família e sociedade.

A conclusão a que se chega é que, independentemente do tipo penal, “brincadeiras” de cunho sexual ou qualquer atitude que implique violação à intimidade do(a) empregado(a), esta entendida, no caso, como a sua vida sexual, devem ser veementemente coibidas, devendo o assediador ser responsabilizado tanto na esfera criminal (se o fato se enquadrar na hipótese prevista no art. 216-A do CP) quanto na trabalhista (arts. 5º, X e 114, VI, ambos da CF e 186 do CC).

## 6.2 ASSÉDIO MORAL

Quanto ao assédio moral, diversamente do que ocorre com o assédio sexual, à falta de legislação específica sobre o tema, coube à doutrina e jurisprudência conceituá-lo.

De acordo com Jorge Luiz de Oliveira da Silva:

o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre

<sup>78</sup> PEDUZZI, Maria Cristina. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p\\_p\\_id=buscanoticia\\_WAR\\_buscanoticiasportlet\\_INSTANCE\\_xl8Y&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3009104%20&version=1.6%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3009106](http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3009104%20&version=1.6%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3009106)>. Entrevista concedida a Lourdes Cortes. Acesso em: 02 jun. 2014.

em razão das funções exercidas pela vítima. (...) o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano.<sup>79</sup>

Para Marllon Beraldo, o assédio moral se configura quando o assediador abusa de seu poder hierárquico, praticando conduta que atenta contra a dignidade humana do assediado, colocando o meio ambiente de trabalho em desequilíbrio e podendo ocasionar, além da violência psíquica, moral e física ao assediado, doenças psíquicas e até mesmo a rescisão contratual a pedido do empregado assediado.<sup>80</sup>

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, citada por José Affonso Dallegrave Neto, conceitua assédio moral no local de trabalho como:

toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou pôr em perigo seu emprego ou, em última análise, degradar o meio ambiente de trabalho.<sup>81</sup>

Para Maria Aparecida Alkimin:

“o assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou psicoterror, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.”<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p. 12.

<sup>80</sup> BERALDO, Marllon. **Assédio moral e sua criminalização**. São Paulo: LTr, 2012. p. 63.

<sup>81</sup> HIRIGOYEN, Marie-France *apud* DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 265.

<sup>82</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2008. p. 38-39.

### 6.2.1 Posicionamento das Egrégias Turmas do TRT da 9ª Região e do Colendo TST

Há unanimidade quanto ao entendimento de que a simples exigência de metas e cobrança de resultados não configura abuso do poder diretivo<sup>83</sup>. Diversamente seria quando a exigência de metas viesse acompanhada de metas impossíveis de serem alcançadas, ou quando os empregados fossem expostos a humilhações, situações constrangedoras, ofensas e até mesmo agressões físicas.<sup>84</sup> Nesses casos, verificado que houve extrapolamento do poder diretivo, de forma reiterada (não basta uma única conduta), as Turmas têm deferido indenização por danos morais decorrentes de assédio moral.

Quanto à restrição da utilização de banheiros, a 7ª Turma se posiciona, de forma isolada, no sentido de que em vista da atividade exercida (teleatendimento), não configura abuso do poder diretivo o estabelecimento de horários para utilização dos sanitários.<sup>85</sup>

Outra questão interessante é a respeito da prestação habitual de horas extras. A 2ª Turma já se manifestou que a exposição do trabalhador a jornadas extenuantes equipararia o empregado à condição análoga à de escravo e, dessa forma, deferiu indenização por danos morais decorrentes de assédio organizacional.<sup>86</sup> As demais Turmas entendem que a prestação habitual de horas extras e a não quitação de verbas trabalhistas não implica assédio moral haja vista que tais fatos ensejariam apenas o pagamento das parcelas vindicadas.

As práticas mais comuns observadas foram tratamentos desrespeitosos por parte do superior hierárquico, xingamentos, pressão abusiva para atingimento de metas, proferimento de palavras de baixo calão.

---

<sup>83</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário TRT-PR-01049-2012-093-09-00-7, Primeira Turma, j. 25.03.2014, DEJT-TRT9 01.04.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-01319-2012-017-09-00-7, Segunda Turma, j. 03/12/2013, DEJT-TRT9 22.01.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-21372-2012-014-09-00-5, Terceira Turma, j. 14.05.2014, DEJT-TRT9 23.05.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-19133-2011-008-09-00-2, Quarta Turma, j. 15/05/2013, DEJT-TRT9 04/06/2013.

<sup>84</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário TRT-PR-39712-2012-088-09-00-0, Quinta Turma, j. 03.04.2014, DEJT-TRT9 22.04.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-22689-2012-041-09-00-1, Sexta Turma, j. 19.02.2014, DEJT-TRT9 28.02.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-17297-2011-003-09-00-3, Sétima Turma, j. 03.06.2014, DEJT-TRT9 10.06.2014.

<sup>85</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário TRT-PR-18674-2012-010-09-00-0, Sétima Turma, j. 06.08.2013, DEJT-TRT9 13.08.2013.

Compilando-se os julgados deste E. TRT da 9ª Região, podemos chegar à seguinte definição de assédio moral no trabalho: prática de atos dolosos e reiterados, com objetivo de segregar, humilhar e desestabilizar o empregado, expondo-o a situações vexatórias, ficando evidenciado o abuso do poder diretivo do empregador.

Em pesquisa junto ao TST, ficou constatado que aquela Corte tem entendido que a restrição à utilização plena dos banheiros fere a dignidade da pessoa humana e, em razão disso, tem mantido as decisões que deferem indenização por danos morais decorrentes de assédio moral pela prática de referido ato pelo empregador.<sup>87</sup>

Sobre o tema, a Ministra Maria Cristina Peduzzi concedeu entrevista à TV TST, esclarecendo o que se trata o assédio moral e quais as suas consequências no ambiente do trabalho. De acordo com a Ministra, assédio moral seria um conjunto de atos reiterados praticados pelo superior hierárquico ou por colegas no mesmo grau de hierarquia que afetam a autoestima do trabalhador no ambiente de trabalho, com intuito criar um ambiente hostil de forma que o empregado, não suportando o assédio, coloque fim à relação de emprego ou se afaste do ambiente de trabalho.<sup>88</sup>

Na esfera pública, verifica-se que o assédio moral, por ser atentatório aos princípios da honestidade e da impessoalidade, que devem nortear a Administração Pública, é passível de punição com a suspensão de direitos políticos. O STJ já teve a oportunidade de analisar caso em que o prefeito de uma cidade, para se vingar de uma funcionária pública que denunciou existência de dívida do Município com o Fundo de Aposentadoria dos Servidores Públicos, afastou-a de suas funções, obrigando-a a permanecer sentada por três dias em uma sala de reuniões.<sup>89</sup> Naquele caso, o STJ enquadrou a conduta como ato de improbidade administrativa, invocando a disposição contida no art. 11 da Lei nº 8.429/1992, que prevê que

---

<sup>86</sup> PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário TRT-PR-02836-2012-013-09-00-8, Segunda Turma, j. 15.04.2014, DEJT-TRT9 06.05.2014.

<sup>87</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR - 2661-36.2010.5.12.0003, Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Sexta Turma, j. 12.12.2012, DEJT-TST 14/12/2012; RR - 523-79.2012.5.08.0119, Rel. Ministro: Emmanoel Pereira, Quinta Turma, j. 24.04.2013, DEJT-TST 03/05/2013

<sup>88</sup> PEDUZZI, Maria Cristina. **PEDUZZI, Maria Cristina**: depoimento [ago. 2011]. Entrevistadora Giovana Cunha. Brasília: TV TST, 2011. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p\\_p\\_id=buscanoticia\\_WAR\\_buscanoticiasportlet\\_INSTANCE\\_xl8Y&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3517907%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3517909](http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3517907%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3517909)>. Acesso em: 02. jun. 2014.

“Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições”.

Quanto à conceituação do assédio moral na seara pública, cabe mencionar a Lei Municipal nº 1.163/2000 do Município de Itacemópolis/SP, que, além de definir o conceito de assédio moral, estabelece sanções administrativas aos servidores municipais caso constatada a prática de assédio moral:

Artigo 1.º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Advertência.

II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional;

III - Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

## 6.2.2 Critérios para fixação do valor da indenização

Por fim, no tocante aos critérios utilizados para fixação do valor da indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual e assédio moral, o E. TRT 9ª Região tem se pautado nos seguintes parâmetros: a extensão do dano, a capacidade econômica e social das partes, o grau de culpa do ofensor, o tempo de exposição ao dano, a função pedagógica-punitiva, como forma de desestimular a prática de outros atos semelhantes, sem se esquecer dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e a vedação do enriquecimento sem causa pela vítima.

---

<sup>89</sup> BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. REsp nº 1.286.466/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, j. 03.09.2013, DJe 18.09.2013.

### 6.2.3 Conclusões

De todo o exposto, conclui-se que em que pese o empregador seja dotado de poder diretivo, ou seja, do poder de fiscalizar e controlar as atividades laborais dos empregados, o fato é que esse poder encontra limites nas garantias fundamentais previstas no art. 5º da CF, entre eles a intimidade, vida privada, honra e imagem (inciso X) do empregado, que deve ser protegido do abuso de poder do empregador, bem como no princípio da boa-fé objetiva (art. 187 do CC), que deve nortear os contratos de trabalho.

## 7 DIREITO À IMAGEM

A ideia de imagem não se restringe à representação do aspecto visual da pessoa pela arte da pintura, da escultura, do desenho, da fotografia, da figuração caricata ou decorativa, da reprodução em manequins ou máscaras. Compreende predominantemente ao aspecto físico das pessoas. Contudo, a imagem representa mais do que as representações estáticas da pessoa, como também outras formas dinâmicas obtidas pela televisão, pela informática, pelo cinema ou pelo teatro. O conceito supera o seu significado visual, uma vez que juristas reconhecem também a imagem sonora da fotografia e da radiodifusão. Assim, toda e qualquer representação ou expressão da personalidade de um homem ou a identificação de uma pessoa jurídica constitui imagem para fins de Direito. A imagem consiste em todos os signos ou meios perceptíveis, visuais, gráficos, sonoros ou virtuais que a representem e se constituam em formas de sua identificação ou revelação de sua identidade; por esta razão, a imagem se expressa como forma de reconhecimento da pessoa junto ao meio social em que está inserida, tanto no aspecto físico como no moral (OLIVEIRA JÚNIOR, 2006, p.44).

José Afonso da Silva (1991, p. 186) assevera que a inviolabilidade da imagem da pessoa consiste, em primeiro lugar, na tutela do aspecto físico, como perceptível visivelmente. Porém, majoritariamente a doutrina inclui no conceito de imagem a projeção moral da pessoa perante a sociedade. Neste sentido, Luiz Alberto David Araújo (1996, p. 31) leciona:

(...) podemos afirmar que existem duas imagens no texto constitucional: a primeira, a imagem-retrato, decorrente da expressão física do indivíduo; a segunda, a imagem-atributo, como o conjunto de características apresentados socialmente por determinado indivíduo.

A tutela jurídica da imagem possui fundamento no próprio texto constitucional, alçada a direito fundamental, com referência no artigo 5º, V, X e XXVIII, da Constituição Federal de 1988, os quais se encontram assim redigidos:

“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:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

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;

(...)

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

- a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;”

Tais incisos contemplam três hipóteses distintas de tutela do direito à imagem: imagem-atributo (inciso V), imagem-retrato (inciso X) e imagem como direito autoral (inciso XXVIII). A **imagem-retrato** refere-se fisionomia humana (identidade física da pessoa e suas características); a imagem como **direito autoral**, objetiva a proteção da pessoa enquanto criadora de determinada obra intelectual. Já a **imagem-atributo** tem por objeto as características comportamentais de uma pessoa que a distinguem perante terceiros, as quais podem ser positivas ou negativas, extraídas da observação de seu comportamento nas relações sociais.

Ressalte-se ainda que o direito à imagem apresenta pontos relevantes de contato com o direito à honra, razão por que necessário se faz evidenciar os dois prismas em que esta se assenta. Trata-se da **honra subjetiva**, que se encontra voltada ao conceito que a própria pessoa constrói de si mesma (auto-estima) e da **honra objetiva** que se relaciona à consideração que outros (terceiros) têm para com determinada pessoa (bom nome, boa fama).

A Constituição Federal assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (art. 5º, V, CF), e que 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 (art. 5º, X, CF), competindo à Justiça do Trabalho julgar a lide quando decorrente da relação de emprego (art. 114, VI, CF).

Para que se configure o dever da empresa em ressarcir o dano moral ocasionado ao trabalhador, devem estar presentes todos os elementos configuradores da responsabilidade civil, quais sejam, conduta humana culposa, dano psicológico e nexó de causalidade (art. 186, CC). Se qualquer desses requisitos essenciais não restar preenchido, não há que se falar em indenização por dano moral (art. 927, CC).

O direito à imagem, na condição de direito de personalidade, encontrou também proteção na esfera infraconstitucional, disposta no artigo 20 do Código Civil.

Ao estabelecer os requisitos para que uma pessoa possa impedir o uso de aspectos de sua imagem, abre-se a reserva de que a divulgação é lícita quando não lhe macule a honra ou quando tenha finalidade lucrativa.

## 7.1 METODOLOGIA EMPREGADA NA SELEÇÃO DE DADOS JURISPRUDENCIAIS

A pesquisa no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região adotou o sistema “e-gab”, como ferramenta de busca dos julgados proferidos pelas Turmas sobre o tema “Direito à Imagem”. Já a seleção jurisprudencial das Turmas do C. Tribunal Superior do Trabalho foi realizada por meio do sistema de busca disponível no site <www.tst.jus.br>. Em ambos, as expressões buscadas foram “direito à imagem”, “uso de imagem”, “uso indevido de imagem” e “utilização da imagem”, dentre os acórdãos publicados nos dois últimos anos, totalizando 220 (duzentos e vinte) acórdãos.

A tabela a seguir demonstra a quantidade de acórdãos encontrados nas Turmas pesquisadas:

TRT da 9ª Região		TST	
1ª Turma:	07	1ª Turma:	12
2ª Turma:	21	2ª Turma:	23
3ª Turma:	17	3ª Turma:	30
4ª Turma:	15	4ª Turma:	12
5ª Turma:	17	5ª Turma:	6
6ª Turma:	11	6ª Turma:	21
7ª Turma:	2	7ª Turma:	12
		8ª Turma:	14
Total:	90	Total:	130

## 7.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

O estudo jurisprudencial demonstra que das situações levadas ao Poder Judiciário trabalhista, em sede recursal, no que se refere ao Direito à Imagem, são recorrentes cinco situações:

- a) Exploração da imagem do atleta profissional (em geral, o jogador de futebol), em contraposição ao direito de arena;
- b) O uso não autorizado da imagem e do nome para fins comerciais;
- c) Vendedores em programas televisivos (vendedor audiovisual);
- d) Professores em Cursos de Educação a Distância;
- e) Obrigação do uso de uniformes com logomarcas dos fornecedores do empregador.

A natureza jurídica salarial da exploração da imagem do atleta profissional está presente nas decisões das Turmas deste E. Tribunal, exceto quanto às decisões emanadas da 7ª Turma, que a entende de natureza indenizatória.

*Para o colegiado da 7ª Turma, a natureza indenizatória do uso de imagem do atleta profissional reside na convicção de que “a quitação de valores a título de “direitos de imagem” não configura retribuição pelo trabalho prestado em prol do empregador, mas efetiva indenização pelo uso da imagem do trabalhador, conforme se pode constatar da proteção conferida pelo artigo 5º, XXVIII, “a”, da CF/88. Ou seja, quando em estrita observância à lei, o contrato de licença e uso da imagem tem caráter mercantil, não integrando, pois, a remuneração do empregado. Ressalta-se, porém, que a 7ª Turma não ignora que “muitos clubes de futebol têm se utilizado do pagamento de valores a título de ‘direito de imagem’ como forma de mascarar a verdadeira remuneração paga ao atleta e, em consequência, pagar-se valores menores a título de impostos ou contribuições sociais. Hipótese em que, obviamente, e com base no art. 9º da CLT, perfeitamente possível se evidencia um eventual reconhecimento de que os pagamentos a tais títulos se destinam à contraprestação pelo trabalho desenvolvido. Entretanto, entende-se que, na maioria dos casos, não se alega em momento algum que os valores contratados e devidos a título de direito de imagem tratar-se-iam de mera fraude, nem, tampouco, os valores*

*pagos a esse título demonstram desproporcionalidade em relação aos salários mensais". Neste sentido, destaca-se o Recurso Ordinário TRT-PR-00514-2011-010-09-00-4 (RO).*

A legitimidade *ad causam* do atleta para que, em nome próprio, possa discutir a retribuição do direito da sua imagem, pois decorrente do direito relativo a personalidade do próprio Autor (CF, art. 5º, X) constitui-se tema unânime, tanto nas turmas do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, quanto naquelas do C. T.S.T.

O uso da imagem do empregado em programas publicitários foi enfrentado somente pela 3ª Turma do E. TRT da 9ª Região, no período selecionado para análise dos acórdãos, que decidiu que "inexiste afronta ao direito de personalidade e, por conseguinte, o dano moral e o dever de indenizar, prescrito no artigo 20 do CCB/02. Muito embora evidente a exploração comercial da imagem do empregado (voltada a divulgar os produtos da reclamada), o reclamante concordou em participar dos programas publicitários" [TRT-PR-37373-2012-001-09-00-5 (RO)]. Ressalta-se que neste mesmo período não foram analisados casos concretos sobre a mesma temática nas Turmas do C. TST.

A 2ª e a 3ª Turma deste E. Regional analisaram processos relativos ao direito de imagem de vendedores que atuavam em programas de televisão. Em ambos os casos, concluiu-se pelo não reconhecimento do direito à imagem, sob os três fundamentos: a) Desde a contratação o autor foi cientificado de que sua imagem seria divulgada pela TV; b) Os fatos narrados na inicial não conduzem à conclusão de que a parte reclamada expôs depreciativamente a imagem do reclamante, inexistindo prova do dano à sua honra ou boa-fama, ou mesmo relato em que consistiria a suposta lesão à sua moral; c) tendo em vista que os reclamantes ocupavam a função de vendedor, a participação nas propagandas poderia ter sido benéfica para alavancar suas vendas, refletindo positivamente no seu trabalho e nos seus rendimentos.

Caso singular analisado pela 3ª Turma deste Regional versou sobre o direito de imagem do reclamante em virtude de sua participação em programa publicitário transmitido pela televisão. Muito embora evidente a exploração comercial da imagem do empregado (voltada a divulgar os produtos da reclamada), o reclamante concordou em participar dos programas publicitários, por isso, a 3ª Turma

considerou inexistente qualquer afronta ao direito de personalidade prescrito no artigo 20 do Código Civil [TRT-PR-37373-2012-001-09-00-5 (RO)].

Outro caso singular apreciado pela 3ª Turma do E. TRT da 9ª Região versou sobre o uso de imagem de um empregado em campanhas de prevenção de doenças, promovidas pela reclamada, durante o Carnaval, em Feiras de Negócios e também nos parques da cidade. Para o colegiado, sem prova nos autos de que a reclamante tenha proibido a veiculação de sua imagem na campanha de carnaval direcionada aos empregados da reclamada e à coletividade em geral, tampouco que a foto que constou do *banner* no *stand* da empresa durante a feira de negócios, tenha lhe ocasionado alguma espécie de sofrimento moral, não há que se falar em violação ao artigo 20 do Código Civil brasileiro, muito menos de direito à indenização [TRT-PR-01988-2012-094-09-00-8 (RO)].

A 1ª, 3ª e 5ª Turmas do E. Tribunal analisaram o direito de imagem de professores. Para a 1ª Turma, a utilização da imagem da obreira se deu mediante autorização e sem qualquer oposição, inclusive mediante o fornecimento de fotos para utilização nos materiais publicitários das reclamadas, *com vistas a divulgar a qualidade do corpo docente integrante da instituição e, conseqüentemente, angariar novos alunos*. Sem conduta ilícita na utilização da imagem, não se vislumbrou a indenização pretendida pela autora, tanto pela ausência de ato ilícito quanto ausência de dano [TRT-PR-12669-2012-009-09-00-4 (RO)].

A 3ª Turma também indeferiu a indenização pleiteada por um professor que alegava que o reconhecimento da instituição de ensino superior como universidade perante o Ministério da Educação e Cultura estava diretamente relacionada com seus títulos acadêmicos e sua imagem profissional. Para a 3ª Turma, o nome dos professores, inclusive do autor da demanda, individualmente, não foram sequer considerados, mas sim o número total de docentes em determinadas titulações [TRT-PR-17034-2009-011-09-00-4 (RO)].

De acordo com entendimento da 5ª Turma deste Regional, o uso da imagem do empregado sem a sua prévia autorização, em prol de interesses comerciais e publicitários da empresa, gera o direito à correspondente reparação, uma vez que configura violação a direito personalíssimo, consagrado no art. 5º, inciso X da Constituição Federal, notadamente, pelo uso inadvertido do nome e da imagem do professor em site da instituição educacional.

A exploração da imagem de empregados na realização de vídeos destinados aos cursos de treinamento promovidos pelas reclamadas foram objetos de análise de casos julgados pelas 2ª, 3ª e 4ª Turmas do E. TRT da 9ª Região. As indenizações relativas ao uso indevido da imagem foram deferidas, quando comprovadamente não autorizadas pelos trabalhadores. A 2ª Turma arbitrou o valor da indenização em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), enquanto que a 4ª Turma fixou o montante em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), nestes casos.

Durante o período selecionado, a 4ª Turma deferiu indenização por uso indevido da imagem do reclamante, sem autorização, após sua rescisão contratual.

Com relação à jurisprudência selecionada perante as Turmas do C. Tribunal Superior do Trabalho cumpre destacar:

- a) O direito de imagem do atleta profissional possui natureza jurídica salarial (com exceção da 3ª e 8ª Turmas que não analisaram casos relacionados a esta categoria profissional);
- b) Para a 7ª Turma, o uso de imagem do empregado em campanhas solidárias relativas aos projetos sociais da reclamada, desde que não evidenciada ofensa a sua honra, boa fama ou respeitabilidade não gera direito à indenização;
- c) Entende-se que o uso da imagem de professor mediante a divulgação e venda de aulas por meio de educação a distância, gera o dever de indenizar, ainda que ocorra autorização tácita, pois, geradora de benefícios econômicos para a instituição educacional;
- d) O uso indevido da imagem e do nome dos obreiros após rescisão contratual implica em indenização reparatória, notadamente, quando utiliza-se a imagem e o nome nos quadros de referência técnica da reclamada;
- e) A utilização de uniforme com logomarcas dos fornecedores da contratante viola o direito à imagem do empregado. Neste sentido, decidem a 1ª, 3ª, 6ª, 7ª e 8ª Turma. A 5ª Turma, por sua vez, considera devida a indenização somente quando o obreiro tiver sido exposto à situação vexatória. A 2ª e 4ª Turma não apreciaram casos semelhantes.
- f) Das turmas que analisaram o uso de imagem do trabalhador comprovadamente para fins comerciais (1ª, 2ª, 3ª e 7ª Turmas) entenderam que tal prática constitui violação passível de indenização.

Por fim, destaca-se na jurisprudência do C. TST, durante o período analisado, o reconhecimento do direito à indenização por dano moral em razão da acusação leviana de furto e também pelo uso indevido da imagem da reclamante na promoção de produtos e serviços da empresa, após a rescisão contratual [TST-AIRR-339440-64.2003.5.02.0382].

## 8 DISCRIMINAÇÃO NA ADMISSÃO E NA DISPENSA – DIVULGAÇÃO DE SALÁRIOS

A Constituição Federal de 1988 tem como fundamento da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Neste sentido, a discriminação no trabalho é uma forma de atentar contra os direitos humanos, a ordem jurídica e o próprio regime democrático.

A promoção da igualdade de oportunidades a todos os brasileiros, seja na admissão para o emprego, seja no curso do contrato ou no momento da demissão, visam resguardar o pleno exercício da cidadania.

Muito embora as formas de discriminação no trabalho não ocorram apenas em razão do gênero e da raça, havendo outras formas de discriminação a serem combatidas, a exemplo da discriminação em razão da idade, orientação sexual ou religiosa, o gênero e a raça, são fatores determinantes para parte da população alcance ou não trabalhos decentes e tenham a possibilidade de lutar por um espaço de dignidade que lhes permita a opção de superar a pobreza.

Na precisa definição de Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade humana é a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Esta dignidade implica *“um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir condições existenciais mínimas”*<sup>90</sup>.

Corolário da dignidade humana, na clássica lição de Celso Antônio Bandeira de Mello, a igualdade é princípio que visa a duplo objetivo: de um lado propiciar a garantia individual contra perseguições e injustiças, e, de outro, tolher favoritismos. Em termos normativos, a lei deve ser *“instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos”* e conseqüentemente

---

<sup>90</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 6ª ed. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2008. p. 63.

estabelecer uma diferenciação normativa<sup>91</sup>. Na expressão de Konrad Hesse<sup>92</sup>, a norma jurídica deve determinar critérios justos para essa diferenciação.

Para Celso Antônio Bandeira de Mello<sup>93</sup>, são quatro os critérios para análise das situações de igualdade:

- i. A diferenciação não pode tornar-se fator de desigualdade ou de obtenção de vantagem desproporcional para uma das partes;
- ii. Deve existir uma correlação lógica abstrata existente entre o fator de discriminação e a disparidade com o tratamento diferenciado;
- iii. Na implementação de uma igualdade material os valores constitucionais precisam ser respeitados;
- iv. O vínculo de correlação precisa ser pertinente em função dos interesses constitucionalmente assegurados. A razão da desigualação precisa, pois, ser valiosa para o bem jurídico.

Não somente a aplicação dos estritos critérios elencados pelo Professor Celso Antônio Bandeira de Mello devem pautar a conformação da igualdade ao caso concreto, mas fundamentalmente o respeito à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho diante da livre iniciativa.

Por estas razões, são relevantes os estudos que contemplam a efetividade do Princípio da Igualdade constitucionalmente consagrado, como já visto, quanto internacionalmente previsto em Convenções e Tratados Internacionais. Neste sentido, destacam-se: Convenção 111 da OIT, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão; Convenção 100 da OIT, da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor; Convenção 103, de amparo à maternidade, dentre outras.

Tendo em vista a relevância do estudo da efetividade do princípio da igualdade, a presente pesquisa também destaca a análise jurisprudencial dos temas

---

<sup>91</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3ª ed. São Paulo, Malheiros, 2006. p. 21-23.

<sup>92</sup> HESSE, Konrad. Elementos de direito constitucional da república federativa da Alemanha. 20 ed. Tradução de Luís Afonso Heck. Porto Alegre, Sergio Fabris, 1998.p. 330.

<sup>93</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3ª ed. São Paulo, Malheiros, 2006. p. 21-23.

da discriminação na admissão e na dispensa de emprego, bem como, da divulgação de salários.

## 8.1 METODOLOGIA EMPREGADA NA SELEÇÃO DOS DADOS JURISPRUDENCIAIS

Os temas “discriminação na admissão”, “discriminação na dispensa” e “divulgação de salários” foram objetos da seleção jurisprudencial realizada na base de dados disponível na *intranet* do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e no *site* do Tribunal Superior do Trabalho ([www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)), dentre os acórdãos julgados pelas Turmas dos respectivos tribunais, nos últimos dois anos.

A tabela a seguir demonstra a quantidade de acórdãos encontrados nas Turmas pesquisadas:

TRT Turmas	Discriminação		Divulgação de salários	Total Geral
	ADMISSÃO	DISPENSA		
TRT	1	57	0	58
TST	22	5	5	32
<b>Total</b>	23	62	5	90

## 8.2 DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

### 8.2.1 Discriminação na admissão

#### 8.2.1.1 Antecedentes criminais

A C. 4ª Turma, por unanimidade, entende que a exigência de antecedentes criminais para o serviço de teleatendimento não viola a dignidade humana. Primeiro, porque o acesso à certidão de antecedentes criminais é assegurado a todos e que a investigação social do candidato é feita inclusive para investidura em cargos públicos, não implicando violação à dignidade, intimidade ou à vida privada das pessoas. Segundo, porque as atividades desempenhadas pela autora, as quais

importavam em conhecimento de dados sigilosos dos clientes da empresa, justificaria tal exigência [TRT: 09335-2012.664.09.00-4 (RO)].

## 8.2.2 Discriminação na dispensa

### 8.2.2.1 Dispensa discriminatória em razão de doença

A C. 2ª Turma condenou a reclamada por dispensa discriminatória de um empregado que denunciou as péssimas condições de trabalho vivenciadas na empresa junto ao Ministério Público do Trabalho. Para a C. 2ª Turma, nos casos em que se alega conduta patronal de discriminação, a prova é para o trabalhador muito difícil e por certa vezes quase impossível, razão pela qual, o ônus da prova é invertido, estando a cargo do empregador demonstrar que agiu com lisura, afastando os eventuais indícios de ilicitude de suas atitudes. Neste caso, a reclamada não se desincumbiu do ônus probatório e sequer em suas alegações especificou um motivo para justificar a dispensa do reclamante [TRT:05263-2012-088-09-00-7 (RO)].

Também na C. 2ª Turma destaca-se outra dispensa discriminatória de um empregado que após o retorno do seu afastamento foi abruptamente dispensado. Restou evidente a prática abusiva da empregadora que conhecia o estado débil do empregado que se submetia a tratamento médico, tendo em vista que a própria ré, em suas razões recursais, confessa que o reclamante foi dispensado logo após ter se afastado do trabalho, com a concessão do auxílio-doença previdenciário [TRT: 39064-2011-003-09-00-1(RO)].

Outro reconhecimento de dispensa discriminatória, merecedor de destaque, foi concedido pela 7ª Turma que considera o rol descrito no artigo 1º da Lei n. 9.0929/95 com meramente exemplificativo. Especificamente no processo em destaque, entendeu que a reclamada podia não conhecer a extensão da gravidade da patologia do reclamante (neoplasia maligna em estado avançado), mas se tem por certo que não buscou conhecê-la, sequer o submetendo a exame demissional que era altamente recomendado pelas circunstâncias do caso, despedindo em razão das faltas motivadas pela doença. Ressaltou, por fim, que a natureza discriminatória residiu na dispensa por faltas motivadas pela doença, e não no conhecimento da gravidade do câncer [TRT: 00463-2011-665-09-00-8 (RO)].

Casos semelhantes aos julgados pela 2ª Turma foram apreciados pela 3ª, 4ª e 6ª Turmas. Todavia, não apresentam uniformidade jurisprudencial sobre o tema.

A C. 3ª Turma considera dispensa discriminatória quando a rescisão ocorra sem conhecimento do reclamante e durante a suspensão do contrato de trabalho por licença médica. Além disso, entendeu que o trabalho agravou a doença, tendo o empregado direito à estabilidade, devendo ser reintegrado ou indenizado pelo equivalente, como restou deferido. O ônus de comprovar que a dispensa não foi discriminatória era da demandada, segundo a 3ª Turma, do qual não se desincumbiu a contento já que não demonstrou qualquer outro motivo que não fosse o quadro de saúde do autor [TRT:01437-2012-089-09-00-9 (RO)].

Entendimento diverso quanto ao ônus da prova em matéria de dispensa discriminatória é proclamado pela 1ª, 4ª, 5ª, 6ª e 7ª Turmas. Em seus julgados entendem que por se tratar de fato constitutivo do direito da autora, incumbe a esta o ônus da prova quanto à efetiva da despedida discriminatória, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 333, I, do CPC. Consideram estar “*dentre a gama de direitos potestativos da empregadora, a despedida sem justa causa do empregado*”, não detentor de estabilidade. Assim, nestes casos, não há que se falar em ato ilícito hábil a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais [TRT: 01816-2012-965-09-00-2 (RO); TRT: 27592-2009-013-09-00-0 (RO); TRT: 00747-2011-195-09-00-5 (RO); TRT: 02096-2010-091-09-00-3 (RO) TRT:27226-2012-016-09-00-8 (RO); TRT: 05918-2011-021-09-00-8; TRT: 00758-2012-025-09-00-7; TRT: 26745-2011-006-09-00-9 (RO); TRT: 31002-2012-011-09-00-7 (RO); TRT: 26745-2011-006-09-00-9 (RO)].

#### 8.2.2.2 Dispensa discriminatória da empregada gestante

Durante o período selecionado para a presente pesquisa, somente a 3ª Turma analisou um processo sobre a dispensa discriminatória em face da gestação.

A 3ª Turma [TRT:0010028-97.2013.5.09.0130 (RO)] considerou discriminatória a rescisão contratual comprovadamente motivada pela condição de gestante da obreira. A apresentação de atestados médicos noticiando sua condição de gestante fora decisivo para a ré rescindir o contrato de trabalho. Neste caso, a dispensa discriminatória afrontou, de forma flagrante, valores constitucionalmente

previstos, como o princípio da dignidade humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV da Constituição Federal).

#### 8.2.2.3 Dispensa discriminatória por idade

A C. 1ª Turma julgou que embora tenha sido formalmente imotivada, no bojo do conjunto probatório, restou incontroverso que a idade do reclamante fora a verdadeira razão de sua dispensa (TRT: 05791-2008-007-09-00-5 (RO)). A demonstração de que houve sistemática demissão de mais de trinta professores com idade avançada ou longo tempo de casa, aliada aos rumores de demissão de professores mais velhos e à pressão dos mesmos para adesão ao Programa de Demissão Voluntária, contemporâneo à dispensa do reclamante, fora prova bastante para demonstrar a alegação da discriminação em razão da idade. Além de afronta a Constituição Federal, tal conduta também fere o disposto no artigo 1º da Lei n. 9.029/1995, *in verbis*:

Art. 1º - Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

#### 8.2.2.4 Dispensa discriminatória por motivos religiosos

Em processo julgado pela C. 4ª Turma [TRT – 04357-2013-322-09-00-2 (RO)], a reclamante relatou que, três meses antes da extinção contratual, converteu-se para a religião adventista. Sustentou que o fato fora comunicado à reclamada que, por sua vez, não apresentou qualquer discordância para o fato de a reclamante deixar de laborar aos sábados.

A justificativa apresentada pela reclamada para a aplicação da justa causa à reclamante consistiu na impossibilidade de ser concedida folga aos sábados, tendo em vista ser o dia de maior movimento em sua loja. Além disso, afirmou que a reclamante faltou por diversas vezes, tendo sido devidamente advertida sobre as faltas.

Contudo, o conjunto probatório existente nos autos foi insuficiente para comprovar a conduta indevida da reclamante. Assim, a C. 4ª Turma entendeu que

embora quando admitida a reclamante tinha ciência de que deveria trabalhar aos sábados, a garantia individual de liberdade de credo, nos termos do art. 5º, VI, da Constituição da República, torna inviolável sua liberdade de consciência e de crença. Ademais, não restaram comprovadas as alegadas trocas dos dias de folga, supostamente sem autorização, uma vez que ausente o controle de jornada do período contratual.

### 8.2.3 Divulgação de salários

Quanto à divulgação de salários, a maioria das decisões encontradas apresenta a Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina – APPA como ré. Durante o período selecionado a 1ª e 2ª Turmas do E. TRT da 9ª Região não analisaram a matéria.

A 3ª e 5ª Turmas entendem que a divulgação de informações pessoais dos empregados, tais como nomes, documentos de identificação e valores de remunerações, atingem diretamente a esfera da vida privada do trabalhador. Ademais, consideram que o princípio da publicidade no qual se escoram as reclamadas, como APPA e Prefeituras Municipais, para divulgação de tais dados na *internet*, não justificam a atitude abusiva, pois aviltam o disposto no artigo 5º, X, da Constituição Federal que, amparando os direitos fundamentais da pessoa humana, estipula que “*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação*”. Se por um lado, o princípio da publicidade deve ser observado pela Administração Pública, não menos importante são os direitos personalíssimos do empregado, os quais ganharam status de direitos fundamentais pela Constituição de 1988.

A 3ª e 6ª Turmas ressaltam que a Administração Pública, direta e indireta, deve agir com moderação, em respeito ao princípio da razoabilidade e que, deste modo, a divulgação dos cargos, sua quantidade e respectiva remuneração, sem a indicação expressa dos seus ocupantes, atenderia perfeitamente a finalidade de demonstrar transparência e moralidade na gestão pública [TRT: 1233-10.2013.5.09.0678 (RO); TRT: 00840-2012-411-09-00-1(RO)].

De modo diverso, a 4ª e 7ª Turmas firmaram o entendimento de que o interesse coletivo deve sempre se sobrepor ao interesse individual, pois, as remunerações de servidores e empregados públicos são provenientes do orçamento público. Argumentam ainda que o Supremo Tribunal Federal já se manifestou no sentido de que a publicação de rendimentos é legítima e não afeta a intimidade do empregado. Ressaltam, por fim, que a Lei de Acesso à Informação – Lei n. 12.527, de 18.11.2011, determina em seu artigo 7º, a divulgação da remuneração e subsídios dos empregados públicos [TRT – 00838-2012-322-09-00-8 (RO); TRT – 00840-2012-411-09-00-1 (RO)].

### 8.3 DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### 8.3.1 Discriminação na admissão

##### 8.3.1.1 Antecedentes criminais

O entendimento da 1ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas do C. Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a exigência de certidão de antecedentes criminais, quando efetuada diretamente ao candidato ao emprego e justificada pelas peculiaridades da função, não tem o condão de violar a dignidade, a intimidade ou a vida privada da pessoa. Afigurando-se despropositada, a referida exigência importa em ofensa ao direito à intimidade, razão pela qual o reclamante faz jus ao pagamento de indenização por danos morais. Comprovada a prática de ato que viola a intimidade do empregado, é desnecessária, para fins de pagamento de indenização por danos morais, a prova de dano efetivo, já que o dano moral é um dano *in re ipsa*, ou seja, que prescinde de comprovação [TST: RR-47100-37.2013.5.13.0024; RR-141600-49.2013.5.13.0007; RR-145200-27.2013.5.13.0024; RR-167800-90.2013.5.13.0008; RR-47800-64.2013.5.13.0007; RR-205800-62.2013.5.13.0008; RR-145300-27.2013.5.13.0009; RR-145900-03.2013.5.13.0024; RR-104400-02.2013.5.13.0009].

Para a 7ª Turma do C. T.S.T., O ordenamento nacional resguarda o direito à intimidade, à privacidade e não discriminação (arts. 5º, caput e inciso X, e 7º, inciso XXX, da CF/88), competindo ao julgador adotar interpretação concretizadora destes

direitos fundamentais, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento basilar do Estado Democrático de Direito, valor supremo e núcleo essencial a ser respeitado, de acordo com o art. 1º, inciso III, da CF/88. 2. Nessa perspectiva, a imposição de entrega de certidão de antecedentes criminais, como critério inicial para admissão ao cargo de atendente de telemarketing, a fim de demonstrar a idoneidade do candidato, viola o art. 1º da Lei nº 9.029/95, o qual proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego. A empresa reclamada labora no segmento de *contact center*, telemarketing e outras atividades afins, de maneira que seus empregados não lidam com tarefas ou equipamentos que pudessem vir a ser considerada razão para a requisição de documento criminal para o candidato a emprego. A exigência consiste em incursão indevida na intimidade e na vida privada do trabalhador, violando o art. 5º, X, da CF/88. 4. O fato de a empresa ter contratado o reclamante e este ter regularmente prestado seus serviços na vigência da contratualidade não obsta o reconhecimento do dano moral, pois este resulta do próprio procedimento empresarial e independe de prova efetiva [TST-RR-182100-09.2013.5.13.0024].

#### 8.3.1.2 Portadores de deficiência

Durante o período selecionado, a 6ª Turma do C. T.S.T analisou um processo em que se discutia a possibilidade de limitar o percentual determinado no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, para a contratação de deficientes físicos ou reabilitados, de acordo com as atividades da empresa, que atua no ramo da eletricidade.

Ao lembrar que o art. 93, *caput*, da Lei nº 8213 de 24/7/1991 determina que "*A empresa, com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência(...).*" e concluir que não há no texto da lei nenhuma ressalva quanto à natureza das atividades da empresa e as funções que serão exercidas pelo portador de deficiência, a 3ª Turma negou provimento ao recurso por entender que a relevância e o profundo significado da proteção especial aos trabalhadores reabilitados e aos portadores de deficiência habilitados, positivada no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, compatibiliza-se com as

garantias institucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), da construção de uma sociedade justa e solidária e da redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III), do direito social ao trabalho (art. 6º, *caput*), da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o fim de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170) e da ordem social cuja base é o primado do trabalho (art. 193).

Destaca-se também neste julgado da 3ª Turma os fundamentos de que a Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXI, vedou "*qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*", não prevalecendo, portanto, a alegação de que as condições de trabalho em caso de labor com eletricidade não são compatíveis com o trabalho do portador de deficiência física. Por isso, cabe à empresa, de acordo com o grau de deficiência, contratar trabalhador habilitado para desempenhar funções compatíveis com a sua capacidade laborativa, em conformidade com a determinação da lei, que tem como principal objetivo a inserção da pessoa com limitações no mercado de trabalho. No caso, incontroverso que a empresa, na oportunidade do ajuizamento desta ação, tinha um quadro superior a 300 empregados, sem ter contratado 3% de trabalhadores na condição de deficientes físicos e/ou reabilitados para atender o dispositivo da lei. Por tais fundamentos, deve ser privilegiado o comando do art. 93 da Lei nº 8213/1991 de que a empresa preencha 3% da totalidade de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, sem ressalvas quanto às atividades, considerando a aptidão física dos trabalhadores para desempenhar funções compatíveis com a sua capacidade laborativa, habilitados na forma do cadastro de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados, devidamente homologados pelo INSS [TST-ARR-55400-93.2007.5.07.0014].

### 8.3.2 Discriminação na dispensa

#### 8.3.2.1 Dispensa discriminatória em razão de doença

Com relação ao empregado portador do vírus HIV, a jurisprudência das Turmas do C. Tribunal Superior do Trabalho firma-se no entendimento de se presume discriminatória a dispensa do empregado portador do vírus HIV. Desse

modo, recai sobre o empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação, lícita. Entendimento consentâneo, portanto, com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968) e a Recomendação n.º 200, de 2010, sobre HIV e AIDS e o Mundo do Trabalho [RR-148400-68.2001.5.15.0004].

Nesse sentido é o disposto na Súmula n.º 443 do Tribunal Superior do Trabalho:

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.** Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Para a 1ª Turma do C.Tribunal Superior do Trabalho, a dispensa imotivada de empregado portador de doença grave autoriza presumir, em tese, seu caráter discriminatório e arbitrário, incumbindo ao empregador produzir prova da existência de outros motivos lícitos para a prática do ato, o que não ocorreu no caso em exame. O simples fato de sua condição não ter sido propagada no ambiente de trabalho não tem o condão de minorar a violação da intimidade do empregado. A circunstância de o sistema jurídico pátrio não contemplar a garantia provisória no emprego em tais hipóteses não impede o julgador de valer-se da prerrogativa consagrada no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho para aplicar à espécie os princípios gerais do Direito, notadamente os princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e a não discriminação, insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, cabeça e XLI, 170 e 193 da Constituição da República, além da previsão contida nos artigos 5º, caput e 7º, I, da Lei Magna, que vedam a despedida arbitrária. Entendimento consentâneo com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968 [RR-119500-97.2002.5.09.0007; RR-157800-56.2004.5.17.0001].

A 3ª Turma do C. T.S.T. ressalta que a doença ocupacional e a reabilitação funcional constituem limite ao direito potestativo do empregador de resilir

unilateralmente o contrato de trabalho, tendo em vista que a Constituição de 1988 instituiu no País um Estado Democrático de Direito voltado a assegurar a centralidade da pessoa humana, com sua dignidade, e o caráter democrático e inclusivo tanto da sociedade política como da sociedade civil. Desse modo, tornam-se lógicas e fundamentais normas jurídicas que fixem a proteção especial a empregados portadores de deficiência ou que estejam em reabilitação funcional. Nesse quadro, uma inovação constitucional de grande relevância encontra-se na situação jurídica do obreiro que esteja em processo de reabilitação funcional ou portador de deficiência. É que o art. 7º, XXXI, da Constituição, estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". O preceito magno propiciou importantes avanços no que toca à proteção desse trabalhador.

Salienta-se que o conteúdo da Convenção 159, da OIT, ratificada pelo Brasil em 1990. A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), no intuito de dar efetividade a tais preceitos, agregou restrição indireta à dispensa de empregados portadores de necessidades especiais: estipulou que o obreiro submetido a processo de reabilitação profissional somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante, conforme dispõe o art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91. Trata-se, portanto, de norma autoaplicável, que traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade [TST-AIRR-2206-69.2012.5.02.0362; TST-AIRR-119800-30.2008.5.17.0006;]. Neste sentido, também julgam a 2ª e 6ª Turma [TST:RR-165200-89.2005.5.02.0006; RR-84300-97.2007.5.12.0030; TST-RR-1022-69.2011.5.09.0863; TST-RR-235400-84.2009.5.02.0070; RR-221500-10.2008.5.02.0057].

Por fim, cabe ressaltar que a jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho, com base no princípio fundamental do artigo 3º, IV, da Constituição Federal (promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação) orienta-se no sentido de recair sobre o empregador a prova da dispensa discriminatória, em casos de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, como o caso dos autos. Nessa esteira, presume-se discriminatória, nos termos da Súmula 443 do c. TST, a dispensa de empregado com transtorno mental e comportamental em razão

da síndrome de abstinência do álcool, conforme precedentes julgados pela 3ª, 4ª, 5ª, 6ª e 7ª Turmas [TST: AIRR-174700-03.2007.5.15.0022; AIRR-16200-54.2012.5.17.0005; RR-3800-16.2009.5.17.0004; RR-523-79.2012.5.08.0119; TST-RR-1022-69.2011.5.09.0863; AIRR-169-11.2010.5.15.0093 e RR-875000-13.2005.5.09.0651].

### 8.3.2.2 Dispensa discriminatória da empregada gestante

A 1ª Turma do C. TST reconheceu que uma dispensa discriminatória, tendo em vista a inexistência de outros elementos a justificassem o rompimento do contrato de trabalho antes, sequer, de completado o prazo da experiência, a não ser a condição gravídica da empregada [TST:-RR-76800-47.2008.5.09.0670].

### 8.3.2.3 Dispensa discriminatória por idade

Em um caso emblemático julgado pela 3ª Turma ficou configurada a dispensa discriminatória por idade, tendo em vista que o reclamado não foi capaz de comprovar a tese de que a conduta e o desempenho profissional da reclamante estavam em desarmonia com a política de renovação gerencial implementada pelo grupo econômico. Ao contrário, a autora fora promovida em decorrência da referida reestruturação, fato que não condiz com qualquer argumentação no sentido da ocorrência de desempenho insatisfatório ou incompatível com os novos objetivos da instituição. Dessa maneira, se o ordenamento jurídico trabalhista contempla o direito potestativo da rescisão unilateral do contrato de trabalho por parte do empregador, não se pode olvidar que o exercício desse direito guarda parâmetros éticos e sociais como forma de preservar a dignidade do trabalhador, o que não foi observado. Ressalta-se ainda que esta decisão foi reforçada pelo fato de que a despedida deu-se de forma discriminatória, em razão da idade da recorrida. O órgão julgador concedeu a estabilidade pré-aposentadoria, sob o fundamento de que embora a PN 85 da SDC do TST, a garantia de doze meses antecedentes à aposentadoria voluntária independe de motivação, neste caso, a garantia por mais tempo decorreu das circunstâncias fáticas do relacionamento entre as partes, sendo a salvaguarda

para a obtenção do direito à aposentadoria integral, não servindo à finalidade a mera aposentadoria proporcional [TST:RR-142-61.2013.5.03.0059].

A 2ª Turma considera que o princípio da não discriminação, como direito fundamental previsto constitucionalmente, atinge tanto o Poder Público quanto a esfera privada, razão porque descabida a dispensa do reclamante com base, unicamente, na idade do trabalhador. Irrelevante, portanto, a discussão quanto à sujeição da reclamada, enquanto sociedade de economia mista, ao regime jurídico próprio das empresas privadas, ou ainda, o debate acerca de eventual lastro, em sentença normativa, para a referida dispensa [TST:AIRR-143200-55.2008.5.02.0050].

Para a 8ª turma, o *onus probandi* recai sobre o reclamante, uma vez que a existência de ato discriminatório é o fato constitutivo do direito postulado, consoante disciplinam os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Incólume, portanto, o art. 333, II, do CPC. Por sua vez, considerando que o reclamante não se desincumbiu do encargo probatório que lhe competia, não é possível cogitar de violação dos artigos 1º e 4º, I e II, da Lei nº 9.029/95. [TST:AIRR-710500-09.2009.5.12.0035]

#### 8.3.2.4 Dispensa discriminatória por critério de experiência

A 2ª Turma do C. TST considera que o ato de dispensa é um direito potestativo do empregador inserto em seu poder diretivo. Todavia, tratando-se de sociedade de economia mista – ente integrante da Administração Pública indireta -, subordinada aos princípios da Administração Pública previstos, no art. 37, *caput*, da Constituição Federal, o ato de dispensa, ainda que potestativo, não pode ser arbitrário, adotado com base em critérios subjetivos e diferenciados, mas sim em requisitos objetivos, observando a legalidade estrita e a impessoalidade. A diferenciação na forma de avaliação dos candidatos aprovados no mesmo concurso, o que fere a previsão contida no Edital do concurso e afronta ao princípio da isonomia (art. 5º, *caput*, da Constituição Federal). A atitude do instituição bancária, que dividiu os candidatos aprovados em dois grupos, com e sem experiência, submetendo aqueles sem experiência ao curso de formação previsto no edital e excluindo os que tinham experiência desse curso, integrando-os diretamente ao exercício das funções, contraria a própria norma instituidora do concurso e tem

nítido intuito de burlar a legislação trabalhista (art. 9º da CLT), além de causar discriminação não prevista em lei entre os candidatos, ferindo diretamente o art. 5º, *caput*, da Constituição da República. Assim, com base no contexto fático-probatório dos autos e na especificidade do caso concreto, não se constata a indicada afronta aos arts. 37, I e II, da Constituição Federal e 443, § 2º, “c”, da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser mantida a decisão regional em que se determinou a reintegração do empregado dispensado, pautando-se em critérios diferenciados [TST:RR-712-69.2010.5.04.0012].

#### 8.3.2.5 Dispensa discriminatória por doação de órgão

Destaca-se entre os julgados da 5ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho, em matéria de dispensa discriminatória, a atitude de uma empresa em despedir o empregado um dia antes de passar por processo cirúrgico de doação de parte de seu órgão (fígado) constitui ato discriminatório e contrário à função social, ferindo fundamentos da República Federativa do Brasil, consubstanciado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, ínsitos no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, mormente no momento que a manutenção da relação de emprego era imprescindível [RR-123940-31.2007.5.02.0501].

#### 8.3.3 Divulgação de salários

Quanto ao tema “divulgação de salários”, durante o período analisado, não constam decisões da 1ª, 3ª, 4ª, 5ª, 7ª e 8ª Turmas do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Em processos envolvendo a APPA – Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina, a 2ª Turma considerou que a divulgação do nome do reclamante, bem como seu salário, incluídas parcelas de ordem pessoal, revela nítida violação de sua intimidade, honra e imagem, o que implica o direito à indenização pelo dano moral. Ressaltou que a divulgação foi realizada também mediante a distribuição de panfletos em vários locais. E que, por isso, embora haja previsão legal (art. 33, § 6º, da Constituição Estadual do Paraná), a divulgação feita

por panfletos demonstra um excesso no cumprimento do dever legal de divulgá-las. Consequentemente, ao permitir a divulgação indevida de informação pessoal de seus empregados, cometeu uma conduta ilícita, a qual enseja a responsabilidade do agente público. Além destes fundamentos, a Turma entendeu que não há violação ao art. 37 da Constituição Federal, pois, o princípio da publicidade não é absoluto, e, de outro lado, diante da proteção de bens jurídicos relevantes para o constituinte originário – a vida privada e a imagem das pessoas e, em última análise, a dignidade da pessoa humana -, em virtude dos quais se procura resguardar o conteúdo de determinadas informações que somente aos particulares envolvidos interessam e que, se a público vierem, podem causar constrangimento social e, em consequência, consideráveis danos a tais pessoas, tanto morais como materiais [TST: RR-129900-54.2009.5.09.0322; RR-337100-29.2007.5.09.0022].

Em casos semelhantes, a 6ª Turma firmou entendimento sobre a licitude da divulgação de salários na *internet*. Primeiro, tendo em vista que o Supremo Tribunal Federal já acenou para a licitude da divulgação dos salários de empregados públicos, em sítio de internet, consagrando o princípio da publicidade a que está vinculado todo administrador público. Ressaltando que a decisão remonta a uma realidade que não pode ser negada, do papel do administrador público como protagonista principal a alçar da publicidade ao status constitucional inafastável, com o fim de harmonizar a conduta com os demais princípios, em especial, o da moralidade e o da legalidade e efetivar, assim, a participação dos atores sociais no controle dos atos administradores. Desta forma, considerou que não há como se concluir pela existência dos elementos que caracterizam o dano moral, em especial porque não evidenciada conduta com o fim de atingir o patrimônio moral, personalíssimo, do empregado público, já que a lista não se limita a publicação da remuneração de um só empregado, mas de todos. Não havendo conduta ilícita, ainda que se entenda que o ato discricionário do administrador público, que procedeu à divulgação da remuneração dos empregados da empresa tenha ocasionado exposição dos salários de seus empregados, esse é o papel a que está vinculado aquele que se submete a concurso público e alça à condição de empregado público. Todavia, por ser razoável, adotou a solução indicada pela decisão do STF na SS 3902-4/SP, apenas para determinar que a ré observe nas listagens de remuneração de seus empregados, a menção às respectivas matrículas. [TRT: RR-176-69.2010.5.09.0028; RR-417-34.2010.5.09.0322].

#### 8.4 CONCLUSÕES

A incidência dos temas selecionados não ocorre com igual frequência em todas as turmas, em ambos os tribunais. Contudo, o conjunto de decisões proferidas compõe um significativo panorama a respeito da construção jurisprudencial trabalhista, em matéria de proteção ao trabalho decente por meio da garantia da igualdade de direitos em contraposição às discriminações perpetradas no mundo corporativo

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O grupo de pesquisa iniciou a tarefa de desvendar o entendimento jurisprudencial (especialmente do TRT 9) e doutrinário sobre alguns temas que envolvem os direitos da personalidade (revista íntima, câmeras de vigilância, assédio moral e sexual, direito à imagem, discriminação na admissão e dispensa - divulgação de salários).

Tendo em vista que só com o Código Civil de 2002 passou-se verdadeiramente a ter no Brasil uma preocupação legislativa com os direitos da personalidade, ainda é cedo para avaliar os verdadeiros desdobramentos desse importante instituto da área jurídica.

Como se pode atestar pela pesquisa jurisprudencial, avançam os julgados em verdadeira construção teórica a respeito dos temas enfocados.

O Grupo de Pesquisa agradece o incentivo da Escola Judicial em propiciar o desenvolvimento do estudo e se sente recompensado pelo resultado preliminar da pesquisa, com o aprendizado e a percepção de que os aprofundamentos teóricos a respeito são muito recentes e o espectro dos direitos da personalidade comporta múltiplos olhares, inclusive interdisciplinares.

Espera o Grupo que a pesquisa apresentada possa servir como uma contribuição inicial para o estudo de tão relevante temática jurídica.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2008.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional da própria imagem**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996, p. 31.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. **Direito à intimidade como direito fundamental e humano na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARZOTTO, Luciane Cardoso et al (Coord.). **Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto alegre: Livraria do Advogado; Escola Judicial do TRT da 4ª R., 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Vigilância Líquida: diálogos com David Lyon/ Zygmunt Bauman; tradução Carlos Alberto Medeiros – Rio de Janeiro: Zaar, 2013.**

BERALDO, Marllon. **Assédio moral e sua criminalização**. São Paulo: LTr, 2012.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7. ed. rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil, por Eduardo C Bittar. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 18 ago. 2014.

\_\_\_\_\_. **Enunciados Aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <[http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%A4ncias, %20Palestras,%20etc/1%20Jornada%20JT.pdf](http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%A4ncias,%20Palestras,%20etc/1%20Jornada%20JT.pdf)>. Acesso em: 18 ago. 2014.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Embargos em Recurso de Revista 1235-73.2010.5.19.0009, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Ministro João Batista Brito Pereira, j. 22.08.2013, DEJT 30.08.2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista 52300-28.2013.5.13.0023, 1ª Turma, Rel. Ministro Hugo Carlos Scheuermann, j. 27.11.2013, DEJT 06.12.2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista 874-42.2012.5.09.0663, 2ª Turma, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta, j. 14.05.2014, DEJT 23.05.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista 385-06.2011.5.19.0002, 4ª Turma, Rel. Ministra Maria de Assis Calsing, j. 29.05.2013, DEJT 07.06.2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista 22700-10.2013.5.13.0007, 5ª Turma, Rel. Ministro João Batista Brito Pereira, j. 12.02.2014, DEJT 21.02.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista 33400-91.2013.5.13.0024, 6ª Turma, Rel. Ministro Augusto César Leite de Carvalho, j. 12.02.2014, DEJT 14.02.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista 22900-11.2013.5.13.0009, 7ª Turma, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, j. 20.11.2013, DEJT 22.11.2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista 4482-88.2010.5.12.0031, 8ª Turma, Rel. Ministra Dora Maria da Costa, j. 11.06.2014, DEJT 13.06.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista com Agravo 3056-38.2010.5.12.0032, 3ª Turma, Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado, j. 11.06.2014, DEJT 13.06.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 4799-97.2012.5.12.0037, 3ª Turma, Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, j. 14.05.2014, DEJT 16.05.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. RR - 93700-44.2008.5.17.0004, Rel. Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, Terceira Turma, j. 14.03.2012, DEJT-TST 16/03/2012.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. RR - 2661-36.2010.5.12.0003, Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Sexta Turma, j. 12.12.2012, DEJT-TST 14/12/2012; RR - 523-79.2012.5.08.0119, Rel. Ministro: Emmanoel Pereira, Quinta Turma, j. 24.04.2013, DEJT-TST 03/05/2013

\_\_\_\_\_. **Superior Tribunal de Justiça**. REsp nº 1.286.466/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, j. 03.09.2013, DJe 18.09.2013.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. Tradução de Roneide Venancio, Klauss Brandini Gehardt Majer e Jussara Simões. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

CASTRO, Catarina Sarmiento E. **Direito da informática, privacidade e dados pessoais**. Coimbra: Almedina, 2005.

CIFUENTES, Santos. **Derechos personalísimos**. 3. ed. atual. ampl. Buenos Aires: Editorial Astrea, 2008.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Orgs.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

CUPIS, Adriano De. **Os direitos de personalidade**. Tradução de Adriano Vieira Jardim e Antonio Miguel Caleiro. Lisboa: Livraria Moras, 1961.

DALLARI, Dalmo de abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_; DELGADO; Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELPIAZZO, Carlos E. (Coord.). **El trabajo ante las nuevas tecnologías**. Montevideo – Uruguay. Fundación de Cultura Universitaria, 2010.

DOTTI, René Ariel. **Proteção da vida privada e liberdade de informação**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

DUPAS, Gilberto. **Tensões contemporâneas entre o público e o privado**. São Paulo: Paz e Terra. 2003.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELCKE, Reginaldo. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

FERRARI, Irandy; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. **Combate à discriminação racial no Brasil e na França: estudo comparado da efetivação das ações afirmativas**. São Paulo: LTr, 2013.

GHERSI, Carlos alberto. **Teoría general de la reparación de daños**. Buenos Aires: Editroail Astrea, 1997.

GIDDENS, Anthony. **A transformação da intimidade**: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Editora UNESP, 1993.

GONÇALVES, Leandro Kerbs. A discriminação por orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista LTr**. Vol. 78, nº 0, p. 37-42, janeiro de 2014.

GROSSI, Paolo. **Primeira lição sobre direito**. Tradução de Ricardo de Marcelo Fonseca. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Navarro. **Aplicação do novo código civil ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HESSE, Konrad. **Elementos de Direito Constitucional da República Federativa da Alemanha**. 20 ed. Tradução de Luís Afonso Heck. Porto Alegre, Sergio Fabris, 1998.

**Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho**. MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges; ELY, Leonardo (Coords.). São Paulo: LTr, 2008.

**Jornadas de direito civil I, III, IV e V**: enunciados aprovados / coordenador científico Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2012.

LUÑO, Antonio E. Perez. **Los derechos fundamentales**. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2007.

MARQUES, Cláudia Lima (Coord). **Diálogo das fontes**: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo, Malheiros, 2006.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MIRAGEM, Bruno. **Abuso do direito**: ilicitude objetiva e limite ao exercício de prerrogativas jurídicas no direito privado. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrin. A negociação coletiva e a eficácia vinculante dos direitos fundamentais sociais nas relações privadas. **Revista do TRT 8ª Região**. Belém, v. 46, nº 90. p. 25-34, jan-jun/2013.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de processo civil comentado e legislação extravagante**. 7. ed. atual. até 07.07.03. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **(O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA JÚNIOR, Artur Martinho. **Danos morais e à imagem**. São Paulo: Lex Editora, 2006.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Recurso Ordinário 00428-2012-411-09-00-1, 1ª Turma, Rel. Des. Edmilson Antonio de Lima, j. 12.11.2013, DEJT 29.11.2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 08590-2012-872-09-00-0, 1ª Turma, Rel. Des. Adayde Santos Cecone, j. 12.11.2013, DEJT 29.11.2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 02729-2013-009-09-00-1, 1ª Turma, Rel. Des. Paulo Ricardo Pozzolo, j. 29.10.2013, DEJT 08.11.2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 14358-2012-008-09-00-3, 2ª Turma, Rel. Des. Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, j. 18.02.2014, DEJT 28.02.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 03056-2012-011-09-00-2, 2ª Turma, Rel. Des. Ana Carolina Zaina, j. 01.04.2014, DEJT 11.04.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 23675-2012-004-09-00-5, 3ª Turma, Rel. Juiz Conv. Luiz Alves, j. 06.02.2014, DEJT 14.02.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 22919-2010-013-09-00-1, 4ª Turma, Rel. Des. Márcia Domingues, j. 23.04.2014, DEJT 06.05.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 12260-2012-003-09-00-0, 4ª Turma, Rel. Des. Luiz Eduardo Gunther, j. 02.04.2014, DEJT 11.04.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 11876-2012-088-09-00-3, 5ª Turma, Rel. Des. Marco Antônio Vianna Mansur, j. 03.04.2014, DEJT 22.04.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 34463-2010-015-09-00-5, 5ª Turma, Rel. Des. Arion Mazurkevic, j. 20.02.2014, DEJT 07.03.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 00793-2012-965-09-00-9, 6ª Turma, Rel. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, j. 21.05.2014, DEJT 30.05.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 02813-2012-965-09-00-6, 6ª Turma, Rel. Des. Francisco Roberto Ermel, j. 19.02.2014, DEJT 28.02.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 02112-2012-007-09-00-2, 7ª Turma, Rel. Des. Rosalie Michaele Bacila Batista, j. 01.04.2014, DEJT 11.04.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário 03173-2013-661-09-00-2, 7ª Turma, Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes, j. 03.06.2014, DEJT 13.06.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário TRT-PR-01049-2012-093-09-00-7, Primeira Turma, j. 25.03.2014, DEJT-TRT9 01.04.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-01319-2012-017-09-00-7, Segunda Turma, j. 03/12/2013, DEJT-TRT9 22.01.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-21372-2012-014-09-00-5, Terceira Turma, j. 14.05.2014, DEJT-TRT9 23.05.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-19133-2011-008-09-00-2, Quarta Turma, j. 15/05/2013, DEJT-TRT9 04/06/2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário TRT-PR-39712-2012-088-09-00-0, Quinta Turma, j. 03.04.2014, DEJT-TRT9 22.04.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-22689-2012-041-09-00-1, Sexta Turma, j. 19.02.2014, DEJT-TRT9 28.02.2014; Recurso Ordinário TRT-PR-17297-2011-003-09-00-3, Sétima Turma, j. 03.06.2014, DEJT-TRT9 10.06.2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário TRT-PR-18674-2012-010-09-00-0, Sétima Turma, j. 06.08.2013, DEJT-TRT9 13.08.2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso Ordinário TRT-PR-02836-2012-013-09-00-8, Segunda Turma, j. 15.04.2014, DEJT-TRT9 06.05.2014.

PAROSKI, Mauro Vasin. **Direitos fundamentais e acesso à justiça na Constituição**. São Paulo: LTr, 2008.

PEDUZZI, Maria Cristina. Entrevista concedida a Lourdes Cortes. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p\\_p\\_id=buscanoticia\\_WAR\\_buscanoticiasportlet\\_INSTANCE\\_xl8Y&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3009104%20&version=1.6%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3009106](http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3009104%20&version=1.6%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3009106)>. Acesso em: 02 jun. 2014.

\_\_\_\_\_. Entrevista concedida a Giovana Cunha. Brasília: TV TST, 2011. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p\\_p\\_id=buscanoticia\\_WAR\\_buscanoticiasportlet\\_INSTANCE\\_xl8Y&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3517907%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3517909](http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3517907%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3517909)>. Acesso em: 02 jun. 2014.

PEYREFITTE, Alain. **A sociedade de confiança**. Tradução de Maria José Figueiredo. Lisboa: Instituto Piaget, 1995.

POZZOLO, Paulo Ricardo. **Ação inibitória no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr.

RIFKIN, Jeremy. **A era do acesso**. Tradução de Maria Lucia G. L. Rosa. São Paulo: Makron Books, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2012.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. Tradução de Paulo Neves. Porto alegre: L&PM, 2008.

SANCHES, Vanessa K. C. **Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SANDEL, Micahel J. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. 3. ed. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direito coletivo moderno: da LACP e do CDC ao direito de negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2006.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr, 1976.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6. ed. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2008.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de Denise Bottman e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 7. ed. São Paulo, Malheiros, 1991.

SILVA, Sayonara Grilo Coutinho Lunardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SIMM, Zeno. **Acesso psíquico no ambiente do trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SILVA, Nilson Tadue Reis Campos (Org.). **Minorias & grupos vulneráveis: reflexões para uma tutela inclusiva**. Birigüi, SP: Boreal Editora, 2013.

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

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. 2. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2012.

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