

TRABALHADORES ENVELHESCENTES E IDOSOS

E A OFENSA AOS DIREITOS
DA PERSONALIDADE
EM TEMPOS DE CRISE
ECONÔMICA NO BRASIL

AUTORIA

LETICIA MAYUMI ALMEIDA TAKESHITA

LTR[®]

TRABALHADORES ENVELHESCENTES E IDOSOS

E A OFENSA AOS DIREITOS
DA PERSONALIDADE
EM TEMPOS DE CRISE
ECONÔMICA NO BRASIL

2024



LTr Editora Ltda.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-003
São Paulo, SP – Brasil
Fone (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Setembro, 2024

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: PIETRA DIAGRAMAÇÃO
Projeto de capa: DANILO REBELLO
Impressão: LOG & PRINT GRÁFICA E LOGÍSTICA

Versão impressa — LTr 6424.0 — ISBN 978-65-5883-271-3
Versão digital — LTr 9923.7 — ISBN 978-65-5883-272-0

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Takeshita, Leticia Mayumi Almeida

Trabalhadores envelhescentes e idosos e a ofensa aos direitos da personalidade em tempos de crise econômica no Brasil [livro eletrônico]/Leticia Mayumi Almeida Takeshita. – São Paulo: LTr Editora, 2024.

eBook

Bibliografia.

ISBN 978-65-5883-272-0

1. Crise econômica – Brasil 2. Direito do trabalho – Brasil 3. Direito da personalidade 4. Idosos – Direitos I. Título.

23-176004

CDU-34:331(81)

Índice para catálogo sistemático:

1. Brasil: Direito do trabalho 34:331(81)

Eliane de Freitas Leite – Bibliotecária – CRB 8/8415

Inicialmente, agradeço a Deus por ter me concedido forças em cada passo da caminhada.

Aos meus pais, Marcia Maria Antunes de Almeida Takeshita e Otavio Yoshimitsu Takeshita, meus maiores incentivadores, pelo amor e apoio incondicionais, não medindo esforços ao meu desenvolvimento e de meu irmão.

Ao meu irmão, Yuri Hideki Almeida Takeshita, pela companhia e confiança de sempre.

A minha orientadora do Mestrado, Prof. Dra. Leda Maria Messias da Silva, grande defensora dos direitos dos trabalhadores, pelo amor à pesquisa, dedicação e disponibilidade.

À Universidade Unicesumar, instituição em que concluí o Mestrado, e que resultou na presente obra, pelo incentivo à pesquisa.

Reitero, por fim, os agradecimentos ao homem mais trabalhador que já conheci, meu pai, Otavio, atualmente geriatra aposentado, que dedicou incansáveis anos ao exercício da Medicina com muito amor, respeito e compromisso aos pacientes.

SUMÁRIO

Prefácio	9
1. Introdução	13
2. Direitos da personalidade no meio ambiente do trabalho	16
2.1. Conceito de direitos da personalidade	16
2.2. Classificação dos direitos da personalidade	21
2.2.1. Direito ao nome.....	23
2.2.2. Direito à privacidade.....	23
2.2.3. Direito à intimidade	25
2.2.4. Direito à imagem	25
2.2.5. Direito à honra	26
2.2.6. Direito ao respeito	27
2.2.7. Direito à liberdade	27
2.2.8. Direito à integridade física	28
2.3. Conceito de meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho	29
3. Direitos da personalidade dos envelhescentes no meio ambiente do trabalho	37
3.1. Conceito de envelhescente.....	37
3.2. Classificação dos direitos da personalidade do envelhescente	46
3.2.1. Saúde, educação, lazer	46
4. Idosos e direitos da personalidade no meio ambiente do trabalho	52
4.1. Conceito de idoso.....	52
4.1.1. Trabalhador idoso aposentado	66
4.2. Vulnerabilidade.....	71
4.3. Direitos da personalidade dos idosos	82

5. Vulnerabilidade do trabalhador idoso e envelhescente em tempos de crise	88
5.1. Vulnerabilidade em tempos de crise.....	88
5.2. Impactos nos direitos da personalidade em tempos de crise	102
5.3. Crise de 2008.....	108
5.4. Pandemia de COVID-19.....	110
5.4.1. Contextualização.....	110
5.4.2. Teletrabalho, Medida Provisória n. 927/2020 e o dever de acomodação razoável.....	118
5.4.3. Medida Provisória n. 936/2020: convertida na Lei n. 14.020/2020.....	123
6. Propostas para a dignidade dos trabalhadores envelhescentes e idosos no meio ambiente do trabalho	130
6.1. Políticas públicas existentes e novas sugestões	130
6.1.1 Re(inserção) no mercado de trabalho	139
6.1.2. Propostas para a saúde física e mental	150
6.1.3. Propostas para a educação: universidade da terceira idade e outras implementações	156
6.1.4. Propostas para o lazer	162
7. Conclusões	165
Referências	169

PREFÁCIO

Prefaciар esta obra é fonte de imensa alegria e satisfação na minha vida acadêmica, pois, além de se tratar de uma obra ímpar pela sua abordagem e profundidade, a autora que a escreveu, **Leticia Mayumi Almeida Takeshita**, foi minha aluna no curso de Direito da Universidade Estadual de Maringá e aluna e orientanda do Mestrado, cuja dissertação resultou na presente obra. Portanto, além de Mestre, Leticia é Pós-graduada em Direito Penal e Processual Penal e em Direito Processual Civil. Ademais, tem vários artigos publicados e sempre, ao longo destes anos que venho acompanhando a sua evolução acadêmica, ora como sua professora, ora como sua orientadora, pude testemunhar tratar-se de pessoa comprometida, responsável e extremamente dedicada, com especial preocupação aos temas que envolvem a dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho. Assim, também é uma honra poder prefaciар a presente obra.

Desde o primeiro momento em que iniciamos a orientação do mestrado, a autora já se manifestou sobre o seu desejo de escrever algo que pudesse abordar questões que envolvessem os envelhescentes e idosos, suas dificuldades e seus direitos fundamentais, especialmente, os direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho. Isso porque a sociedade não proporciona um efetivo acolhimento a estes trabalhadores, especialmente, aos idosos, que depois de muito trabalharem, mesmo após a almejada aposentadoria, continuam no mercado de trabalho e muitos enfrentam discriminação, dentre outras dificuldades, até mesmo face à limitação física pelos anos já vividos e os desgastes do ambiente de trabalho indigno que, não raras vezes, deixam sequelas.

O livro **“Trabalhadores envelhescentes e idosos e a ofensa aos direitos da personalidade em tempos de crise econômica no Brasil”** brilhantemente faz um recorte em relação aos tempos mais difíceis, os de crise econômica, porque são nestes períodos que mais ofensas ocorrem aos direitos da personalidade, bem como em relação àqueles que já passam dos quarenta anos de idade, que ainda não são idosos (os envelhescentes), mas o mercado de trabalho já os discrimina e, assim, a obra começou a ser delineada, especialmente, porque as dificuldades encontradas pelos idosos nestas fases são mais severas. Ressalte-se, aqui, a atualidade da obra que perpassa pelos problemas enfrentados durante a pandemia que atingiram muito mais os idosos em sua saúde, direito personalíssimo, pois envolvia a própria vida deste ser vulnerável à doença em razão da idade. E, mesmo assim, diante do risco iminente de contaminação durante a pandemia e a vulnerabilidade

deste trabalhador, nem sempre foi aplicado o dever de acomodação razoável para salvaguardar estas preciosas vidas.

Destarte, no primeiro capítulo da obra, a autora trata dos direitos da personalidade, que são aqueles que garantem a dignidade da pessoa humana, do seu conceito à classificação. Ao final deste capítulo, aborda o meio ambiente geral e o meio ambiente de trabalho, nos quais muitos destes envelhescentes e idosos prestam serviços. Estes últimos, justamente, pela irrisória aposentadoria que geralmente recebem, sem contar que muitas vezes são eles que sustentam a sua família e são compelidos pelas dificuldades financeiras a retornarem ao mercado de trabalho após a aposentadoria ou nem mesmo chegam a sair do mercado de trabalho. Na sequência, Leticia aborda a vulnerabilidade destes trabalhadores neste meio ambiente de trabalho, os seus direitos da personalidade e as políticas públicas que podem ser adotadas para um acolhimento destes trabalhadores, quando mais necessitam, ou seja, quando estão em idade mais avançada e acabam sofrendo com uma rescisão sem justa causa ou quando já idosos e aposentados são obrigados a continuar no ambiente de trabalho para manter o sustento próprio ou de sua prole. Isso, sem contar que, geralmente, quando mais precisam, quer seja pela vulnerabilidade, quer seja pelos gastos com remédios e outros tratamentos, e não conseguem uma proteção adequada aos seus direitos da personalidade.

Mas, importante destacar, a autora não se contenta apenas em apresentar as dificuldades destes trabalhadores em sua idade mais crítica, mas comenta as insuficientes políticas públicas existentes para melhoria da condição destes trabalhadores, como também apresenta outras propostas.

De qualquer forma, a obra, por si só, já seria de grande valia por tratar de um tema pouco abordado e de trabalhadores que ainda estão no mercado de trabalho, mesmo após a sonhada aposentadoria, por motivo de subsistência. Para finalizar, parablenizo a autora e deixo alguns versos que podem expressar um pouco da qualidade desta obra que vale o seu tempo de leitura, pois todos que conseguirem viver um pouco mais podem chegar na idade da envelhescência ou na fase idosa, sendo que, na primeira, poderá enfrentar um mercado de trabalho mais reticente e, na última, ser forçado a abandonar a aposentadoria por falta de recursos sequer para adquirir os seus remédios, face aos valores irrisórios recebidos. Então, só nos resta clamar por dignidade e continuar insistindo nestes temas:

Envelhecer é tecer a vida com fios da experiência,
Ser forte e altaneiro,
Mesmo quando o esteio não é favorável,
Mais que tudo é resistência.
É lutar pela dignidade,
Ainda que já falte a força física,
Pelas intempéries da idade.
É sobreviver tentando viver diante de tantas adversidades.

Maringá, 21.07.2023.

Leda Maria Messias da Silva.

Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela
Universidade de Lisboa,
Portugal; Doutora e Mestre em Direito do
Trabalho pela PUC-SP; Professora Associa-
da da Universidade Estadual de Maringá;
Pesquisadora e Advogada Trabalhista.

INTRODUÇÃO

É cediço que nas últimas décadas tem-se observado o fenômeno do aumento da longevidade, havendo, portanto, a transição no cenário demográfico e, por conseguinte, o surgimento de novos desafios à sociedade, mormente tendo em vista que o Brasil é considerado um país em desenvolvimento, de modo que não “enriqueceu” antes que sua população começasse a envelhecer.

Dentre os motivos para o assaz envelhecimento populacional, indica-se o progresso da tecnologia, a urbanização e o desenvolvimento em matéria científica, principalmente na Medicina, eis que são efetuados estudos a fim de alcançar o tratamento ou a cura para determinadas moléstias, de modo a se reduzir a taxa de mortalidade.

Pari passu, assinala-se não somente a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas também a redução da taxa de fecundidade e a evolução dos métodos contraceptivos.

Nesse cenário, o idoso, anteriormente visualizado pela sociedade como detentor de sabedoria e experiência, depara-se com uma sociedade moldada pela tecnologia e pela obsolescência, de modo que seu saber acumulado por anos, para muitos, não é importante o suficiente diante da rapidez da informação na atualidade.

Logo no início dos casos da Covid-19 no Brasil, houve polarização tanto por parte dos particulares quanto dos políticos, no sentido de adotar ou não medidas restritivas. Assim, enquanto alguns entendiam pela adoção destas, com vistas à prevalência da vida e da saúde pública, outros privilegiavam o setor produtivo, de forma a não interromper o desenrolar da economia.

Outra situação foi a que diversos empregadores se depararam, a saber, a de elidir o encerramento de suas atividades, tentando encontrar uma maneira de se manter no mercado, com a redução de despesas, incluindo a dispensa de empregados. Dessa maneira, diferentemente das atividades reputadas essenciais, tais como mercados, as demais perpassaram maiores dificuldades para

se manter diante do isolamento social e da crise, nas modalidades sanitária, humanitária e econômica.

Diante da crise desencadeada pela pandemia não é forçoso recordar de outras crises econômicas, sobretudo a de 2008, relativamente mais recente, que iniciando-se nos Estados Unidos, espalhou-se em níveis globais, sendo conhecida como crise do *subprime*. Embora com maior vinculação à economia, impactou diversos setores, trazendo como impactos, por exemplo, o desemprego.

É nesse cenário de crise econômica que o trabalho analisa o aspecto da vulnerabilidade dos trabalhadores envelhecidos e idosos, sobretudo em relação aos efeitos impingidos aos seus direitos da personalidade.

Para o tratamento do tema, o presente trabalho organizou-se em seis capítulos, começando pela análise dos direitos da personalidade no meio ambiente laboral, mediante o estudo do conceito dos direitos em apreço, sua classificação, bem como da conceituação do meio ambiente geral e do trabalho, demonstrando sua interligação.

No capítulo em sequência, aborda-se a concepção de envelhecido, pessoa que se encontra entre a fase adulta, a partir dos quarenta anos, e a velhice, com a análise de seus respectivos direitos da personalidade e sua classificação, sobretudo os referentes à saúde, ao lazer e à educação.

Por seu turno, o capítulo adiante é destinado ao exame da definição de pessoa idosa e do contexto em que está inserida, sublinhando-se a característica da vulnerabilidade, sendo, portanto, membro de grupo vulnerável. São retratados, ainda, seus direitos da personalidade.

O capítulo quarto, de outro lado, tem por condão analisar a situação de vulnerabilidade a que estão submetidos tanto o trabalhador envelhecido quanto, em maior grau, o trabalhador idoso. Aludida característica é visualizada principalmente sob o viés do período de crise econômica, sendo igualmente tratados os impactos aos direitos da personalidade.

Confere-se relevo especialmente às duas crises econômicas, a saber, a de 2008, que tem como referência o declínio momentâneo nos setores bancário e imobiliário, tendo início na América do Norte, como também a desencadeada pela pandemia da Covid-19, que teve seus primórdios entre o término do ano de 2019 e o início de 2020.

Quanto à pandemia, efetua-se contextualização acerca do panorama jurídico e destacam-se duas medidas provisórias: a de n. 927/2020 e a n. 936/2020, que foi posteriormente convertida em lei (Lei n. 14.020/2020).

A Medida Provisória n. 927/2020, que trouxe a lume mecanismos trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade provocado pela pandemia, reservou o Capítulo II para o tratamento do teletrabalho, modalidade amplamente utilizada nas empresas a partir das medidas de isolamento social e *lockdown*.

Nesse sentido, é delineado o conceito de grupo de risco para a Covid-19, que consiste em pessoas que são mais suscetíveis às complicações da doença, que se desenvolve com maior letalidade, sendo possível o óbito. São exemplos: gestantes, idosos, obesos, pessoas imunossuprimidas ou com comorbidades.

Diante disso, a pesquisa analisa a possibilidade de utilização do regime de teletrabalho para os trabalhadores enquadrados no grupo de risco para a doença, sublinhando-se, *in casu*, os idosos. Para tanto, examina a aplicabilidade da teoria do dever de acomodação razoável.

Por seu turno, é objeto de análise a Medida Provisória n. 936/2020, responsável por instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, além de dispor sobre medidas complementares para o enfrentamento da pandemia.

Esta Medida Provisória possui como instrumentos a redução proporcional de jornada e salário, a suspensão temporária do contrato de trabalho e o pagamento de benefício emergencial. Vigorou por aproximadamente três meses e foi convertida na Lei n. 14.020/2020.

O último capítulo é reservado à descrição das principais políticas públicas existentes e para a sugestão de novas, objetivando a concretização da dignidade dos trabalhadores envelhescentes e idosos no meio ambiente laboral. Assim, inicia-se pelo exame da seara da (re)inserção no mercado de trabalho, ou seja, de envelhescentes e idosos que permaneceram ou devem retornar às atividades laborais. Posteriormente, efetua-se o estudo das propostas para a saúde física e mental, bem como das relacionadas ao campo da educação, com ênfase na Universidade Aberta à Terceira Idade. Por fim, procede-se à análise das políticas públicas direcionadas ao lazer para envelhescentes e idosos.

No que tange à metodologia, o presente trabalho utiliza o método dedutivo, partindo de fenômenos gerais, com o escopo de obtenção de conclusões específicas. Como método de investigação é utilizado o bibliográfico, por intermédio da técnica de documentação indireta para a análise dos conceitos e de pesquisa doutrinária e jurisprudencial, assim como livros e revistas especializadas para o embasamento teórico.

|CAPÍTULO - 2|

DIREITOS DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2.1. Conceito de direitos da personalidade

Inicialmente, cumpre apontar a definição de personalidade, a qual é visualizada por Diogo Costa Gonçalves (2008, p. 67) da seguinte forma:

Em primeiro lugar, reservamos aquelas qualidades do ente que, como acidentes intrínsecos à substância, determinam ser pessoa deste ou daquele modo. É o conteúdo útil da acepção psíquica de personalidade [...]. Para além das qualidades, a personalidade ôntica compreende ainda uma outra categoria de acidentes intrínsecos: as relações.

Referido autor sustenta a personalidade não somente em seu aspecto subjetivo, relativo à pessoa em si, mas também desta perante as demais, razão pela qual prefere a expressão personalidade ôntica.

A personalidade consiste na capacidade de ser sujeito de direitos e também de obrigações. Seu início é marcado a partir do nascimento com vida, estando os direitos do nascituro a salvo, nos termos do art. 2º da Lei n. 10.406/2002 (Brasil, 2002)⁽¹⁾.

Não se pode olvidar acerca de seu aspecto existencial, consoante asseveram Nuno Manuel Morgadinho dos Santos Coelho e Cleyson de Moraes Mello (2021, p. 16):

Ao contrário, a compreensão da personalidade jurídica deve se dar em duas vertentes: a primeira, como a possibilidade de ser sujeito de direitos e deveres e a segunda, e mais relevante, como o sentido existencial do próprio ser humano, visto como valor fundamental de nosso ordenamento jurídico.

(1) Art. 2º A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro (Brasil, 2002).

É de se ressaltar, todavia, que a concepção de pessoa e, por conseguinte, de personalidade, não é estanque, de modo que anteriormente, nas palavras de Roxana Cardoso Brasileiro Borges (2007, p. 9), possuía teor formal, correspondendo ao requisito para obter direitos e deveres:

A noção de pessoa e, conseqüentemente, de sujeito de direito era tida como meramente formal, sem conteúdo, pois significava nada mais que a situação de um ente a quem o ordenamento jurídico reconhecia a potencialidade de participar de relações jurídicas, a potencialidade de adquirir direitos e deveres. O conceito de personalidade jurídica esteve, dessa forma, ligado a um papel que o homem pudesse vir a exercer no mundo jurídico, a uma função que ele pudesse vir a ocupar em dada relação jurídica. Assim, o homem, ao ser dotado de personalidade jurídica, não era considerado como ser humano dotado de dignidade, mas apenas como parte numa relação, um dos polos num vínculo tecnicamente previsto que ligava um lado a outro, atribuindo a esses polos direitos e deveres técnicos (jurídicos). Dessa forma, as pessoas, juntamente com os fatos e os objetos eram nada mais que a matéria-prima das relações jurídicas. E, na condição de matéria-prima, eram, por consequência, valoradas como meio.

Sendo assim, a noção de ser humano por si só não era vinculada à dignidade, tendo em vista ser considerado como meio. Trata-se, pois, de concepção diversa da sustentada por Immanuel Kant (2007, p. 68), que entende que o homem, por ser dotado de razão, deve ser entendido como um fim em si mesmo:

O homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, *existe* como fim em si mesmo, *não só como meio* para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas acções, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado *simultaneamente como fim*. [...] Os seres cuja existência depende, não em verdade da nossa vontade, mas da natureza, têm, contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam *coisas*, ao passo que os seres racionais se chamam *pessoas*, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limita nessa medida todo o arbítrio [...] (e é um objecto do respeito). (grifos do autor).

Atualmente, os direitos da personalidade seguem a linha do entendimento de Kant (2007). Visam assegurar a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, com o qual estão intrinsecamente relacionados. Aliás, a respeito da dignidade, nas condições de limite e tarefa, preleciona Ingo Wolfgang Sarlet (2005, p. 32) que:

Como limite, a dignidade implica não apenas que a pessoa não pode ser reduzida à condição de mero objeto da ação própria e de terceiros, mas também o fato de a dignidade gera (*sic*) direitos fundamentais (negativos) contra atos que a violem ou a exponham a graves ameaças. Como tarefa, da previsão constitucional (explícita ou implícita) da dignidade da pessoa humana, dela decorrem deveres concretos de tutela por parte dos órgãos estatais, no sentido de proteger a dignidade de todos, assegurando-lhe também por meio de medidas positivas (prestações) o devido respeito e promoção.

A dignidade apresenta como finalidade não somente a de elidir a instrumentalização do ser humano, de modo com que este seja tratado como fim, e não meio, mas também a de estabelecer obrigações aos órgãos estatais, com o fito de garanti-la.

Os direitos da personalidade correspondem aos atributos básicos do ser humano, sendo inerentes a este, a exemplo dos aspectos morais e físicos. De outro lado, Adriano de Cupis (2008, p. 29) aborda sua modalidade de qualificação e distinção em relação aos outros direitos:

O modo de qualificação próprio dos direitos da personalidade, pelo qual eles revestem o caráter de proeminência relativamente aos outros direitos subjetivos e de essencialidade para a pessoa, deriva do seu ponto de referência subjetivo, isto é, do seu objeto. Este objeto apresenta, de fato, uma dupla característica: 1) encontra-se em um nexu estreitíssimo com a pessoa, a ponto de poder dizer-se orgânico; 2) identifica-se com os bens de maior valor susceptíveis de domínio jurídico.

Particularmente, no arcabouço jurídico, os direitos em apreço encontram amparo na Constituição Federal, além do princípio da dignidade humana (art. 1º, III), e nos incisos V e X do art. 5º⁽²⁾ (Brasil, 1988), que tratam, respectivamente, do direito de resposta e de indenização advindos de dano, bem como da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, que, aliás, consistem em direitos da personalidade.

(2) 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 à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988).

Essencial é o papel da Constituição no que se refere aos direitos da personalidade, mencionando-se a constitucionalização do Direito Privado, mediante a qual a legislação infraconstitucional tem sua leitura, isto é, interpretação, realizada conforme os ditames constitucionais.

Daniel Sarmento (2004, p. 130) assinala a respeito do citado fenômeno, efetuando correlação com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:

Neste processo, a proteção à dignidade da pessoa humana converte-se em tarefa central também do Direito Privado. Esta proteção deve ser ampla e elástica, não se esgotando na tutela um direito subjetivo à abstenção de comportamentos que lesem os bens componentes da personalidade humana. Mais do que isso, a proteção da personalidade humana exigida pela Constituição impõe uma redefinição de todos os conceitos e institutos do Direito Privado, filtrados sob a ótica humanista latente na Lei Maior, pressupõe, também, a possibilidade de aplicação direta das normas constitucionais, em especial dos direitos fundamentais, às relações privadas.

Conforme salientado, os direitos da personalidade possuem viés negativo, ou seja, de abstenção, a fim de tutelar determinado direito, e viés positivo, que corresponde ao direito de prestações, portanto, à conduta comissiva.

Cumprir efetuar menção à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seu art. 223-C indica alguns direitos da personalidade, tais como a honra, a intimidade e a saúde⁽³⁾ (Brasil, 1943). Entende-se, no entanto, que aludido dispositivo deve ser analisado como contendo rol não taxativo dos direitos da personalidade, de forma a proporcionar maior proteção ao trabalhador.

Ainda em nível infraconstitucional, realiza-se menção à Lei n. 10.406/2002, ou Código Civil, no bojo do qual se reservou o Capítulo II para o tratamento do tema, destacando-se que, em regra, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, sendo vedada a limitação voluntária de seu exercício, conforme seu art. 11⁽⁴⁾ (Brasil, 2002).

(3) Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física (Brasil, 1943).

(4) 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 (Brasil, 2002).

Aliás, ressalta-se que havendo ameaça ou lesão a direito da personalidade, enseja-se a possibilidade de exigir a cessação de tal, reclamando perdas e danos, nos moldes do *caput* do art. 12 do Código Civil⁽⁵⁾ (Brasil, 2002).

Sublinha-se que a pretensão concernente ao reconhecimento de ofensa a direito da personalidade é imprescritível, consoante tese do Superior Tribunal de Justiça (STJ) (Brasil, 2019, p. 2).

Importante diferenciar direitos da personalidade, direitos humanos e direitos fundamentais. Quanto a estes, ressalta-se que são diretamente aplicáveis, nos moldes do § 1º do art. 5º do texto constitucional⁽⁶⁾ (Brasil, 1988).

Konrad Hesse (2009, p. 62) relaciona os direitos fundamentais com os direitos à vida e à liberdade, além da dignidade da pessoa humana:

Os direitos fundamentais devem criar e manter as condições elementares para assegurar uma vida em liberdade e a dignidade humana. Isso só se consegue quando a liberdade da vida em sociedade resulta garantida em igual medida que a liberdade individual. Ambas se encontram inseparavelmente relacionadas. A liberdade do indivíduo só se pode dar numa comunidade livre, e vice-versa; essa liberdade pressupõe seres humanos e cidadãos com capacidade e vontade para decidir por si mesmos, sobre seus próprios assuntos e para colaborar responsavelmente na vida da sociedade publicamente constituída como comunidade.

Os direitos em apreço possuem diversas dimensões ou gerações, das quais destacam-se as três primeiras. A inicial possui como valor fundante a liberdade, em que se propugnou a abstenção do Estado em relação aos particulares, compreendendo os direitos civis e políticos.

A segunda dimensão, embasada na igualdade, abrange os direitos sociais, econômicos e culturais, possuindo por escopo a atuação estatal. Já a terceira engloba a solidariedade e a fraternidade, os direitos coletivos e difusos.

Quanto aos direitos humanos, cumpre indicar que nas relações internacionais a República brasileira se fundamenta, dentre outros, pelo princípio da prevalência dos citados direitos, em consonância com o art. 4º, II, da Constituição Federal⁽⁷⁾ (Brasil, 1988).

(5) Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei (Brasil, 2002).

(6) Art. 5º [...] § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata (Brasil, 1988).

(7) Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...] II – prevalência dos direitos humanos (Brasil, 1988).

Outro ponto a ser salientado é que, conforme § 3º do art. 5º do mesmo texto legal, os tratados e convenções internacionais que versem sobre direitos humanos, na ocasião de aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos membros equivalerão às emendas constitucionais⁽⁸⁾ (Brasil, 1988). Quanto aos direitos da personalidade, ressalta-se que se tratam de direitos intrínsecos ao ser humano, relacionados à pessoa em si e às suas relações interpessoais. Sua classificação, aliás, é o tema a ser analisado a seguir.

2.2. Classificação dos direitos da personalidade

Salutar mencionar, ainda, a respeito dos direitos em apreço, o modo como são categorizados. Para tanto, geralmente a doutrina distingue-os quanto aos pontos de vista físico, psíquico e moral. Nesse sentido, são as palavras de Carlos Alberto Bittar (2015, p. 115):

Nessa classificação toma-se, de início, a pessoa como ser individual, destacando-se seus dotes físicos, ou atributos naturais em sua composição corpórea (ou conformação física). São os elementos extrínsecos da personalidade. Depois, voltando-se para o seu interior, encontram-se os direitos psíquicos, ou atributos da inteligência ou do sentimento. São os elementos intrínsecos ou íntimos da personalidade (que compõem o psiquismo humano). De outro lado, à vista da consideração da pessoa como ser social, localizam-se os direitos morais, correspondentes a qualidades da pessoa em razão de valoração na sociedade, em face de projeções ou emanações (ou manifestações) em seu contexto. Respeitam, pois, atributos da pessoa em sua conceituação pela coletividade.

Por outro lado, Rubens Limongi França (2011, p. 661) sustenta a inviabilidade da adoção de crivo único para distinguir os direitos da personalidade, asseverando os seguintes critérios: extensão, esfera do Direito, aspectos fundamentais da personalidade e estado, este subdividido em faixa vital e validez.

Quanto ao primeiro critério, comporta o sentido estrito, que compreende a pessoa sobre si mesma; e o sentido lato, que ainda abarca suas projeções (França, 2011, p. 661). Já em relação à esfera do Direito, este é subdividido em público, social e privado (França, 2011, p. 662).

(8) Art. 5º [...] § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide Atos decorrentes do disposto no § 3º do art. 5º da Constituição) (Brasil, 1988).

No que tange ao critério dos aspectos fundamentais da personalidade, utiliza-se da divisão tríplice, representada pelo direito à integridade física, o direito à integridade intelectual e o direito à integridade moral, esmiuçando-a (França, 2011, p. 662-664).

A título de exemplo, cita-se o direito ao lazer, ramificação do direito à vida, comportado na categoria dos direitos à integridade física (França, 2011, p. 662-664).

Quanto ao critério do estado, possui como divisões a faixa vital e a validade. Na primeira, englobam-se o nascituro, o menor, o velho, o moribundo e o defunto. Na segunda, enquadram-se a personalidade plena, o menor, o velho, o deficiente, o doente, o viciado, o sentenciado e o egresso (França, 2011, p. 665).

Por sua vez, Elimar Szaniawski (2005, p. 229) posiciona-se contrário ao que entende por multiplicação exacerbada dos direitos da personalidade:

Consoante estamos constatando, os direitos de personalidade plúrimos e tipificados se sujeitam ao fenômeno de um crescimento ilimitado, em inúmeras e infinitas categorias e subcategorias, além das desvantagens de serem incluídas como tipificações, figuras jurídicas estranhas à natureza e características da categoria dos direitos de personalidade, provocando uma grande e lamentável confusão.

Anderson Schreiber (2013, p. 227-228), da mesma forma, aponta que os direitos da personalidade não compõem rol taxativo, ocorrendo sua categorização com o fito de concretizar outras funções:

A categoria dos direitos da personalidade não tem como escopo cristalizar o rol dos atributos essenciais ao ser humano. Suas funções jurídicas são outras, como, por exemplo: (i) evidenciar as diferentes ameaças que cada um desses atributos pode sofrer, facilitando a prevenção de danos (função preventiva); (ii) permitir, por meio do desenvolvimento de instrumentos específicos, a mais plena reparação das lesões que venham a atingi-los (função reparatória); (iii) auxiliar a formulação de parâmetros próprios para a ponderação nas hipóteses de colisão entre os próprios direitos da personalidade ou entre eles e outros direitos fundamentais (função pacificadora); e (iv) estimular o desenvolvimento desses atributos por meio de políticas públicas e iniciativas sociais adequadas (função promocional).

Ora, em que pese a ocorrência de divergências doutrinárias acerca da classificação dos direitos da personalidade, temática que foge ao escopo principal do presente trabalho, ressalta-se a necessidade de se proceder à análise de alguns dos referidos direitos.

2.2.1. Direito ao nome

O direito ao nome refere-se à identificação da pessoa perante a sociedade, sendo consagrado no art. 16 do Código Civil, englobando o sobrenome e o prenome⁽⁹⁾. Inclusive, ao pseudônimo, utilizado para atividades lícitas, é conferida a mesma tutela concedida ao nome, nos termos do art. 19 do citado Código (Brasil, 2002)⁽¹⁰⁾.

No mesmo diploma normativo consta a vedação quanto à utilização de nome alheio em publicações ou representações que a exponham em desprezo público, mesmo que destituído de intenção difamatória (art. 17) (Brasil, 2002)⁽¹¹⁾.

Ainda, protege-se o nome alheio do uso em propaganda comercial sem autorização (art. 18)⁽¹²⁾ (Brasil, 2002). Destarte, vislumbra-se a relevância do nome enquanto direito da personalidade.

2.2.2. Direito à privacidade

No que tange ao direito à privacidade, ressalta-se que este possui guarida constitucional, em seu art. 5º, inc. X, que trata da inviolabilidade da vida privada⁽¹³⁾ (Brasil, 1988). Em nível infraconstitucional, há disposição similar, constante do art. 21 do Código Civil⁽¹⁴⁾ (Brasil, 2002).

Trata-se de direito que assume particular importância na atualidade, sobretudo com a vigência da Lei n. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) que tutela não somente ele, mas também a liberdade, a intimidade, a honra e a imagem, os quais são erigidos a fundamentos da proteção de

(9) Art. 16. Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome (Brasil, 2002).

(10) Art. 19. O pseudônimo adotado para atividades lícitas goza da proteção que se dá ao nome (Brasil, 2002).

(11) Art. 17. O nome da pessoa não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória (Brasil, 2002).

(12) Art. 18. Sem autorização, não se pode usar o nome alheio em propaganda comercial (Brasil, 2002).

(13) Art. 5º [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988).

(14) Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma. [...] (Brasil, 2002).

dados pessoais, conforme consubstanciado nos incisos I, III e IV do art. 2º (Brasil, 2018)⁽¹⁵⁾.

Nesse aspecto, cumpre apontar que o empregador figura entre os agentes de tratamento dos dados pessoais⁽¹⁶⁾, equivalendo ao controlador, consoante indicam Rodolfo Pamplona Filho e Vicente Vasconcelos Coni Junior (2020, p. 31-32, grifos dos autores):

Inicialmente, no que diz respeito à figura do **Controlador**, como já pontuado anteriormente, tratam-se dos próprios empregadores que recebem os dados pessoais dos empregados e devem adotar e respeitar todos os princípios e garantias de proteção à privacidade e intimidade dos titulares dos dados, cabendo a ele montar todo o “*workflow*” para atendimento adequado dos dados desde a sua recepção, tratamento, destinação e posterior eliminação, incumbindo ainda traçar todas essas diretrizes para pelo (sic) operador. Dito isso, fica claro que essa posição será ocupada exclusivamente pelos empregadores, em geral empresas.

Incumbe aos empregadores, portanto, o cuidado com os dados armazenados⁽¹⁷⁾ (Brasil, 2018) não somente de titularidade dos indivíduos que já compõem o quadro de funcionários, como também dos candidatos em processos seletivos.

Exemplificativamente, alude-se à informação pertinente à existência ou não de filiação sindical do trabalhador, a fim de, no caso positivo, proceder ao desconto em folha de pagamento a título de contribuição sindical.

A informação em comento enquadra-se no inciso II do art. 5º da lei, figurando como dado pessoal sensível⁽¹⁸⁾, e recebendo, por conseguinte, tratamento mais austero do que o dado meramente pessoal.

(15) Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I – o respeito à privacidade; [...] III – a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; IV – a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem (Brasil, 2018).

(16) Conforme art. 5º, inc. IX, da Lei n. 13.709/2018, a saber: Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] IX – agentes de tratamento: o controlador e o operador (Brasil, 2018).

(17) Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] VI – controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais (Brasil, 2018).

(18) Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] II – dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (Brasil, 2018).

2.2.3. Direito à intimidade

O direito à intimidade, por sua vez, está contido no direito à privacidade, de modo a abarcar foro mais íntimo. Comporta vertentes, das quais consigna-se a religiosa, a respeito da qual asseveram Maria Vital da Rocha e Rogério da Silva e Souza (2019, p. 205):

A intimidade religiosa é, pois, produto da formação da personalidade de crenças e pensamentos psicológicos que conformam espiritualidade do sujeito; está-se diante de uma religiosidade íntima que não é segredo, mas é resguardada como atributo psicológico da personalidade. O fato de compartilhar ideias religiosas não contraria a intimidade religiosa de alguém, mas a maneira com que se discutem ou professam ideias religiosas a ponto de influir na esfera psicológica de outrem, esta, sim, pode implicar consequências que malferem o direito à intimidade religiosa.

Dessa forma, deve ser garantido ao trabalhador para que não sofra represálias no ambiente de trabalho que se refiram às suas crenças e convicções pessoais, como é o caso da religiosa. Outra modalidade de represália que pode sofrer o trabalhador diz respeito à revista quando íntima. A revista pode ser dividida entre a realizada sobre a pessoa ou sobre os bens do indivíduo.

A modalidade de revista íntima causa constrangimento e é vedada pelo art. 373-A, VI da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943)⁽¹⁹⁾. Ressalta-se que embora o dispositivo faça referência às mulheres, por analogia, pode ser aplicado aos homens. Fere, portanto, a dignidade e o direito à intimidade de quem labora.

2.2.4. Direito à imagem

O direito à imagem pode ser explanado como o relativo não somente à compleição física, mas à exteriorização da personalidade de uma pessoa. Pode-se englobar, ainda, a voz como componente do direito à imagem.

Possui relevância, sobretudo com o advento da pandemia e a adaptação e, por vezes, permanência com o uso do teletrabalho, em que são utilizados mecanismos de captura de áudio e vídeo, por exemplo, em reuniões da empresa.

Referida temática foi objeto da tese jurisprudencial n. 3 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), em sua edição n. 138 do “Jurisprudência em TESES”,

(19) 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 (Brasil, 1943).

de 29 de novembro de 2019, qual seja: “A voz humana encontra proteção nos direitos da personalidade, seja como direito autônomo ou como parte integrante do direito à imagem ou do direito à identidade pessoal” (Brasil, 2019, p. 2).

Nos termos do *caput* do art. 20 do Código Civil, a tutela do direito à imagem alberga a possível proibição de sua exposição ou utilização se a pessoa envolvida a requerer, havendo ofensa à honra, à boa fama, à respeitabilidade ou se destinada a fins comerciais (Brasil, 2002)⁽²⁰⁾.

Ressalta-se que a proteção, nesse caso, é inclusive *post-mortem*, ocasião em que o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes são legitimados a requerê-la, nos termos do parágrafo único do citado dispositivo⁽²¹⁾.

2.2.5. Direito à honra

A honra pode ser dividida nas vertentes objetiva e subjetiva, de modo que enquanto a primeira corresponde à reputação do indivíduo perante a sociedade, a segunda possui teor pessoal, traduzida em sentimento de estima.

No que tange à violação à honra subjetiva, exemplifica-se por excerto do acórdão proferido nos autos n. RR-21395-84.2016.5.04.0411 pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em que houve a condenação da empresa WMS Supermercados do Brasil Ltda. (Rede Walmart) à indenização de funcionária obrigada a entoar cantos motivacionais durante eventos:

Neste contexto, fica demonstrada a obrigatoriedade de participação dos empregados na entoação do cântico *cheers*. Essa imposição extrapola os limites do poder diretivo do empregador, invadindo a esfera jurídica do empregado e violando direitos da personalidade, especialmente a honra subjetiva, a dignidade e a incolumidade psíquica. É inadmissível que o poder de direção do empregador, em flagrante violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, sirva de justificativa para a imposição da parte hipossuficiente da relação jurídica de emprego a tratamento degradante, capaz de a expor a situações vexatórias e indesejáveis (Brasil, 2020, grifos do autor).

(20) Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais (Brasil, 2002).

(21) Art. 20. [...] Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes (Brasil, 2002).

Conforme destacado, tem-se a flagrante ofensa à dignidade humana, princípio norteador dos direitos da personalidade.

2.2.6. Direito ao respeito

Carlos Alberto Bittar (2015, p. 209-210) afirma a distinção entre o direito ao respeito e o direito à honra:

Os conceitos que constituem o núcleo do direito em causa, apartados do complexo da honra, são: a dignidade, ou sentimento de valor moral, ou honorabilidade (que repele epíteto desqualificador quanto à higidez moral da pessoa), e o decoro, sentimento ou consciência da própria respeitabilidade (a que repugna o atributivo depreciativo, de ordem psíquica ou física) (com os epítetos de “canalha”, “animal”, “cão”, no primeiro caso, e “ignorante”, “burro”, “morfético”, no segundo).

Salienta-se que diante de ofensa ao direito em apreço, apresenta-se o delito de injúria, consubstanciado no art. 140 do Código Penal, Decreto-Lei n. 2848/1940, possuindo por bem jurídico a dignidade ou o decoro (Brasil, 1940)⁽²²⁾.

A circunstância de a injúria utilizar elementos relativos à condição de pessoa idosa acarreta pena diferenciada, eis que se depara não mais com a detenção, mas com a reclusão, pelo período de um a três anos e multa.

2.2.7. Direito à liberdade

O direito à liberdade implica não apenas abstenção de intervenção, mas oportunizar a livre escolha ao indivíduo. Nas palavras de Adriano de Cupis (1961, p. 96-97):

(22) Injúria – Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena – detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I – quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria; II – no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes: Pena – detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a religião ou à condição de pessoa idosa ou com deficiência: Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa (Brasil, 1940).

Esta ausência de obstáculos ao exercício da actividade pessoal não é mais do que um modo de ser da pessoa. Ao ter assegurados os bens de viver e de viver incólume, o indivíduo reclama acima de tudo este bem, cuja titularidade o coloca em posição de imprimir às próprias energias o caminho que prefere, de entre os limites juridicamente prescritos. Que o bem da liberdade segue imediatamente os bens da vida e da integridade física, demonstra-se facilmente, pois a liberdade foi sempre e constantemente um dos mais altos fins dos esforços e das aspirações humanas.

O direito à liberdade, dessa forma, para Cupis (1961), está intrinsecamente vinculado aos direitos à vida e à integridade física.

Na seara trabalhista, o cerceamento do direito à liberdade é representado em seu alto grau pelo trabalho análogo à escravidão, condição em que o trabalhador recebe tratamento destituído de dignidade, o que pode ocorrer de diversas maneiras, sendo algumas delas a servidão por dívida, a sujeição a condições degradantes de trabalho e a retenção de documentos pessoais.

Possui criminalização, disposta no art. 149 do Decreto-Lei n. 2.848/1940 (Código Penal), sendo a pena base reclusão de dois a oito anos e multa, além da pena concernente à violência (Brasil, 1940)⁽²³⁾.

2.2.8. Direito à integridade física

O direito à integridade física encontra-se previsto no art. 13 do Código Civil, que estabelece que é defeso o ato de disposição do próprio corpo quando implicar redução permanente da integridade física, salvo quando por exigência médica (Brasil, 2002)⁽²⁴⁾.

(23) Redução a condição análoga à de escravo. Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º o Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º o A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (Brasil, 1940).

(24) Art. 13. Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes. Parágrafo

O dano à integridade física é compreendido, para Eneas Matos (2019, p. 122), como atípico, vez que pode repercutir em uma pluralidade de modalidade de danos:

Ou seja, o dano à integridade física comporta elementos que transcendem uma simples visão de ofensa causadora de danos extrapatrimoniais ou patrimoniais; o dano à integridade física pode causar (i) danos materiais, (ii) morais e (iii) estéticos; isto é, o dano à integridade física é dano atípico, vez que pode ter vertentes patrimonial (p. ex., danos materiais com verbas de tratamento médico e pensão por incapacidades) e extrapatrimonial (danos morais e danos estéticos, cumuláveis autonomamente a teor da Súmula n. 387 do Superior Tribunal de Justiça: “É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”, DJe 01.9.2009, ed. 430).

Vislumbra-se, portanto, que a ofensa à integridade física pode causar, conforme asseverado, danos de natureza material, moral e estética. Destarte, tem-se a importância de se resguardar a integridade física da pessoa, sua higidez, enquanto direito da personalidade, a ser esmiuçado no decorrer do trabalho, notadamente concernente ao idoso e ao envelhescente.

2.3. Conceito de meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho

Primeiramente, aponta-se a existência de ramificações do conceito de meio ambiente, a saber: natural, artificial, laboral e cultural. Quanto ao primeiro, alberga a fauna, a flora, a atmosfera, a biosfera, o solo e o subsolo.

A respeito dele, trata a Constituição Federal, proclamando, no *caput* do art. 225, que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito de todos, sendo bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, devendo ser defendido e preservado para as hodiernas e futuras gerações (Brasil, 1988)⁽²⁵⁾.

Para maior compreensão, cita-se o art. 3º, I, da Lei n. 6.938/1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, conceituando meio ambiente como o conjunto de elementos de teor físico, químico e biológico, que possibilita a vida em todas as suas formas (Brasil, 1981)⁽²⁶⁾.

único. O ato previsto neste artigo será admitido para fins de transplante, na forma estabelecida em lei especial. (Brasil, 2002).

(25) Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (Brasil, 1988).

(26) Art. 3º Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I – meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (Brasil, 1981).

Por sua vez, o meio ambiente artificial “é compreendido pelo espaço urbano construído, consistente no conjunto de edificações (chamado de espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto)”, conforme preceitua Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2021, p. 31), razão pela qual referido autor aproxima aludido conceito da definição de cidade.

De outra monta, quanto ao meio ambiente cultural, efetua-se referência ao art. 216 do diploma constitucional, que delinea o significado de patrimônio cultural, reconhecido como os bens de natureza material e imaterial, individualmente ou em conjunto, e que se relacionam com a identidade, a ação e a memória dos diversos grupos formadores da sociedade brasileira (Brasil, 1988)⁽²⁷⁾.

Por outro lado, a previsão constitucional da espécie do meio ambiente do trabalho encontra-se consubstanciada no art. 200, VIII, responsável por designar as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) (Brasil, 1988)⁽²⁸⁾.

O meio ambiente laboral não se resume às relações empregatícias, assim entendidas como as que combinam os elementos da prestação de serviços de modo não eventual, com onerosidade, pessoalidade e subordinação, nos moldes do art. 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943)⁽²⁹⁾.

Equivale não somente ao espaço físico da empresa, mas também às relações interpessoais. Nas palavras de Raimundo Simão de Melo (2013, p. 29):

[...] o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios

(27) Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I - as formas de expressão;

II - os modos de criar, fazer e viver;

III - as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV - as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V - os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico [...] (Brasil, 1988).

(28) Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (Brasil, 1988).

(29) Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca.

Sob esse prisma, cumpre apontar, a título de exemplo, os direitos dos trabalhadores de redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de segurança, saúde e higiene⁽³⁰⁾, bem como a previsão de adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres e perigosas⁽³¹⁾, além do seguro contra acidentes de trabalho⁽³²⁾, estabelecidos, respectivamente, nos incisos XXII, XXIII e XXVIII do art. 7^a da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Relevante se faz compreender que a própria Política Nacional do Meio Ambiente tem, dentre suas finalidades, a qualidade ambiental propícia à vida, à garantia de condições ao desenvolvimento socioeconômico e à proteção da dignidade da vida humana, nos termos do *caput* de seu art. 2^o (Brasil, 1981)⁽³³⁾.

Fábio Aurélio da Silva Alcure e Juliana Patrícia Sato (2011, p. 180) asseveram que o dever de respeito ao meio ambiente laboral por parte do empregador deve ser de modo amplo, abrangendo não apenas os diretamente envolvidos, ou seja, os trabalhadores:

Tendo em vista que, ao se tratar de meio ambiente do trabalho, não se está a falar apenas em normas ambientais ou em direitos trabalhistas, mas também, de forma imediata, nos direitos fundamentais à vida e à saúde, não pode haver dúvida de que o cuidado com o meio ambiente do trabalho apresenta-se como dever primordial do empresário perante a sociedade. A função social da empresa só estará sendo efetivamente

(30) Art. 7^o [...] XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

(31) Art. 7^o [...] XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (Brasil, 1988).

(32) Art. 7^o [...] XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (Brasil, 1988).

(33) Art. 2^o A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento sócio-econômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana, atendidos os seguintes princípios: (Brasil, 1981).

cumprida, contudo, se esse cuidado não se limitar ao quadro específico de funcionários do empreendimento, estendendo-se também aos negócios e relações contratuais desenvolvidas pelo empresário individual ou coletivo. Adentra-se, assim, ao terreno da função social do contrato.

Acerca da interrelação entre meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho, salutar consignar o constante no Decreto n. 9.571/2018, que vigorou até 9 de novembro de 2018, no art. 6º, II, consoante o qual incumbia às empresas elidir que suas atividades acarretassem, contribuessem ou estivessem diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais (Brasil, 2018)⁽³⁴⁾.

Apontava-se o comprometimento do Estado brasileiro perante a comunidade internacional no que se referia a exigir das empresas a realização de gerenciamento de riscos sobre a saúde e a segurança dos empregados, nos moldes do art. 10, II do Decreto n. 9.571/2018 (Brasil, 2018)⁽³⁵⁾.

Cabe consignar, assim, o constante do art. 186, III, do diploma constitucional⁽³⁶⁾, a respeito da função social, a qual é considerada cumprida quando a propriedade rural observa as disposições concernentes às relações laborais (Brasil, 1988).

Pilar Carolina Villar e Juliana Cassano Cibim (2017, p. 363-364) sublinham a complementariedade entre o direito ambiental e o setor produtivo, sendo o respeito às normas ambientais vantajoso, inclusive sob o ponto de vista financeiro:

A inclusão da dimensão ambiental nas empresas se torna uma obrigação, mas também uma oportunidade de negócios. O direito ambiental e a atividade produtiva não são polos opostos, as normas ambientais instigam a renovação das práticas empresarias (*sic*) e uma crescente

(34) Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente: [...] II – evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais, (Brasil, 2018).

(35) Art. 10. É responsabilidade das empresas estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação que permitam identificar os riscos e os impactos e reparar as violações, quando couber, em especial: [...] II – implementar sistema de gerenciamento de riscos de abusos de direitos humanos, incluídos o gerenciamento de riscos sobre a saúde e a segurança dos empregados, com a identificação dos impactos negativos sobre os direitos humanos, direta ou indiretamente relacionados com a sua atividade (Brasil, 2018).

(36) Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: [...] III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho (Brasil, 1988).

busca pela inovação, em contrapartida, o dinamismo empresarial contribui para diversificar as formas de proteção do ambiente e os instrumentos do direito ambiental.

Antonio Herman Vasconcellos Benjamin (1995, p. 32) exemplifica a inter-relação entre o meio ambiente geral e o meio ambiente do trabalho, demonstrando os respectivos efeitos:

Assim, p. ex., uma atividade poluidora pode causar danos ao meio ambiente em geral (contaminação do ar, extinção de espécies, chuva ácida), ao meio ambiente do trabalho (afetando os trabalhadores da empresa emissora, todos filiados ao sindicato local) e a indivíduos particularizados (diminuição da produção leiteira ou degradação do patrimônio imobiliário dos vizinhos da fonte poluidora). Para uma mesma ação (ou “fato ambiental”), várias modalidades de danos, cada uma delas a ensejar diverso dever de reparação.

Especificamente levando-se em consideração a conjuntura atual, faz-se referência à pandemia da Covid-19 e à correspondente obrigação dos empregadores de proporcionar meio ambiente de trabalho hígido, com a observância das medidas de prevenção à enfermidade. É que, a partir de um meio ambiente laboral em que não se verifiquem condições de saúde, abre-se a possibilidade, *in casu*, de contágio da doença entre os trabalhadores e, posteriormente, destes aos seus familiares, que embora não estejam envolvidos diretamente na empresa, sofrem os corolários do seu desrespeito às normas de segurança e saúde.

Nessa senda, embora a presente pesquisa não se destine à análise pormenorizada desta situação, pontua-se a Portaria n. 620, de 1º de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, que entendeu por discriminatória a exigência, pelo empregador, de certificado de vacinação para a contratação de trabalhadores, bem como a demissão por justa causa que tenha por pano de fundo a não apresentação, pelo empregado, do respectivo documento (art. 1º, § 2º⁽³⁷⁾). De igual modo, a vedação abarcou o período de manutenção do contrato de emprego (Brasil, 2021).

Contudo, de análise de referido ato normativo, confere-se relevo ao fato de que se descumpriu a competência para legislar a matéria, haja vista ser

(37) Art. 1º [...] § 2º Considera-se prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação. (Brasil, 2021).

a União, e não o órgão ministerial em apreço, o ente competente privativo em legislar assunto trabalhista, consoante art. 22, I, da Constituição Federal (Brasil, 1988)⁽³⁸⁾. Além disso, vai de encontro não somente com as decisões discutidas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), como também com o Tema 1103, de repercussão geral no Supremo Tribunal Federal (STF), que estabeleceu, em suma, a constitucionalidade da imposição de imunização por vacina, de modo a não representar violação à liberdade de convicção filosófica e de consciência de pais ou responsáveis. É o tema citado (Brasil, 2021):

É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações ou (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (iii) seja objeto de determinação da União, Estado, Distrito Federal ou Município, com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar.

Induidoso que a Portaria n. 620 traz insegurança jurídica, salientando-se que instituições se insurgiram contra ela, a exemplo do *Parquet* trabalhista, que na Nota Técnica n. 5, de 4 de novembro 2021, em seu item 1, instou aos empregadores e à administração pública no sentido da exigência da comprovação de vacinação dos trabalhadores e de outras pessoas, tais como estagiários (MPT, 2021)⁽³⁹⁾.

De modo contrário, tem-se que o contágio, a partir de um trabalhador que optou por não se vacinar, é capaz de transcender o meio ambiente do trabalho, eis que expõe não apenas os demais trabalhadores em risco, mas também seus familiares. Assim, a decisão individual teria, por consequência, a capacidade de afetar uma coletividade, em detrimento da saúde e da vida desta.

(38) Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I – direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho (Brasil, 1988).

(39) 1. POR MEIO DE PROGRAMAS DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR, regulamento ou ordem de serviço em matéria de saúde e segurança do trabalho, procedam à exigência da comprovação de vacinação de seus trabalhadores e trabalhadoras (observados o esquema vacinal aplicável e o cronograma vigente) e de quaisquer outras pessoas (como prestadores de serviços, estagiários etc.), como condição para ingresso no meio ambiente laboral, ressalvados os casos em que a recusa do trabalhador seja devidamente justificada, mediante declaração médica fundamentada em contraindicação vacinal descrita na bula do imunizante [...] (MPT, 2021).

Insta clarificar que o próprio direito ao meio ambiente está incluído entre os direitos da personalidade. São as lições de Patrícia Iglecias (2019, p. 231) que traça seu escopo de garantia do pleno desenvolvimento da personalidade:

O direito ao meio ambiente é um novo direito, essencial à personalidade individual e à difusa, configurada na qualidade de vida. Danos ao meio ambiente podem diminuir a própria expectativa de vida. Na verdade, a personalidade não pode se desenvolver sem um meio ambiente sadio e equilibrado. Por isso, o reconhecimento do meio ambiente como direito da personalidade integra e completa a concretude dos outros direitos da personalidade, já que tem forte ligação com o direito à vida. Vida só é vida com qualidade. Constatou-se a necessidade de um meio ambiente salubre para a garantia do pleno desenvolvimento da personalidade.

Por conseguinte, aplicando-se ao meio ambiente de modo geral, aplica-se também ao meio ambiente em sua faceta laboral. Nesse sentido lecionam Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013, p. 49):

Constatou-se, enfim, que o direito da personalidade se aplica ao ambiente de trabalho e também na relação trabalhista, tanto quanto este o extrapola ou quando se omite e não evita lesões aos direitos de personalidade dos seus empregados com o objetivo de defender o trabalhador do poder diretivo do empregador. A ofensa a esse direito se traduz, em suma, como uma violência aos direitos da personalidade.

Importante consideração tecida pelas autoras é a pertinente ao poder diretivo do empregador e sua relação com a ofensa aos direitos da personalidade, razão pela qual faz-se mister sua conceituação. Trata-se de prerrogativa do empregador, que responde pelos riscos de seu empreendimento e dirige a prestação de serviços. É o que, aliás, consta do *caput* do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943)⁽⁴⁰⁾. Corresponde, em oposição, à subordinação jurídica do empregado, ínsita à relação empregatícia. Desse modo, o trabalhador deve observância às ordens do empregador.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p. 328), “o poder diretivo representa a faculdade legal que é concedida ao empregador, de comandar a prestação pessoal dos serviços, organizando-a, controlando-a e punindo o trabalhador, se for necessário”.

(40) Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (Brasil, 1943).

Extrai-se, pois, que o poder em questão reúne outros poderes, quais sejam: organização, controle e disciplinar. O primeiro pode ser explicado pela gestão da prestação de serviços, a exemplo da fixação do local e do horário de trabalho dos funcionários. Já o poder de controle possui pertinência com a fiscalização, por parte do empregador, das atividades realizadas pelo trabalhador.

O poder disciplinar refere-se à possibilidade de o empregador aplicar punições ao trabalhador que descumpra as regras decorrentes do contrato de trabalho. São elas: advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

O exercício do poder diretivo pelo empregador é inerente à relação de emprego. O que não se pode, todavia, é a exacerbação desse poder, ocasião em que se incorre no abuso de direito, estatuído no art. 187 do Código Civil (Brasil, 2002)⁽⁴¹⁾.

Frisa-se que é a partir dessa linha tênue que se verifica a observância ou não aos direitos da personalidade. Agindo além de seu poder, e desrespeitando o meio ambiente de trabalho, tem-se a ofensa a tais direitos do trabalhador, acerca dos quais se mencionará a seguir, especificamente do envelhescente.

(41) Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (Brasil, 2002).