

# A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR COMO CONSEQUÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA

**Muriana Carrilho Bernardineli**

Faculdade Autônoma de Direito (FADISP), São Paulo.  
muriana\_bernardineli@hotmail.com

**Leda Maria Messias da Silva**

Centro Universitário de Maringá (Unicesumar), Paraná  
lemead@uol.com.br

**Resumo:** A presente pesquisa objetiva relacionar os direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho e a necessidade em promover sua efetiva proteção, os quais nitidamente vem sofrendo crescente precarização em decorrência da reforma trabalhista que ocorreu em 2017 e suprimiu inúmeros direitos do trabalhador. A problemática será direcionada à análise do caráter fundamental do meio ambiente de trabalho e sua relação com uma vida mais digna, assim como será abordado sobre os direitos trabalhistas e da personalidade que foram drasticamente reduzidos com a reforma trabalhista, apresentando quais os prejuízos advieram ao trabalhador com a mencionada reforma, dentre os quais imprescindível mencionar a supressão das horas *in itinere*, a permissão da redução salarial, aumento da jornada laboral, alterações legislativas no que tange ao acidente de trabalho, concomitantemente com a sobreposição do negociado sobre o legislado, os quais tornam o ambiente de trabalho cada vez mais precarizado e o trabalhador cada vez mais vulnerável ao modelo contemporâneo de relação de trabalho, violando inclusive princípios basilares da relação de trabalho, presentes da Constituição Federal de 1988. Almeja-se ainda depreender sobre a necessidade de tutela dos direitos da personalidade do trabalhador no ambiente laboral e a necessidade de participação de toda a sociedade em sua implementação, considerando ser o ambiente laboral, temática que adentra todos os setores sociais. Menciona-se ainda que foram utilizados para elaboração deste artigo o método histórico e indutivo, pautando-se em documentos físicos e eletrônicos.

**Palavras-chave:** Direitos da personalidade. Meio ambiente do trabalho. Reforma trabalhista.

*Precariousness of rights of the worker's personality as a consequence of labor reform*

**Abstract:** The research aims to relate personality rights in the work environment and the need to promote their effective protection. Personality rights clearly have been experiencing increasing precariousness because of the labor reform that took place in 2017 and suppressed innumerable worker rights. The problem directs to the analysis of the fundamentality of the work environment and its relationship with a more dignified life. It discusses the labor and personality rights drastically reduced with the labor reform, showing what losses came to the worker with the aforementioned reform. Among them, it is essential to mention the suppression of hours *in itinere*, the permission to reduce wages, the increase of the working day, legislative changes with regard to accidents at work, and the overlapping of the negotiated over the legislated. These losses make the work environment increasingly precarious and the worker more and more vulnerable to the contemporary model of employment relationship, violating even basic principles of the employment relationship, present in the Federal Constitution of 1988. It also intends to infer the need to protect the worker's personality rights in the work environment and the need

for the participation of the whole society in its implementation, considering that the work environment is a theme that enters all social sectors. Historical and inductive methods were used to prepare this article, based on physical and electronic documents.

**Keywords:** Personality rights. Work environment. Labor reform.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo intenciona relacionar os direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho e a crescente necessidade em tutelar direitos tão fundamentais à pessoa humana nesta relação contratual repleta de especificidades, com especial enfoque na supressão destes direitos com o advento da reforma trabalhista.

Demonstra-se que apesar da existência de dispositivos legais relativos à proteção aos direitos da personalidade do trabalhador, transgressões são cada vez mais recorrentes e por isso merecem prudência do empresariado, sociedade e Estado.

Para tanto, na primeira seção serão abordados os direitos da personalidade, sendo na Seção 1.1 tratada a acepção de pessoa, direitos da personalidade e seu reconhecimento, objetivando demonstrar o desenvolvimento destes direitos atualmente tidos como ínsitos a pessoa humana e sua significação no modelo societário vigente. E, para melhor exposição, serão apresentadas as espécies e características dos direitos da personalidade na Seção 1.2.

A segunda seção terá como objeto o meio ambiente do trabalho, com a apresentação do conceito legal e doutrinário e a abrangência do ambiente laboral (Seção 2.1), assim como sua relação e objetivo em efetivar o Princípio da dignidade da pessoa humana (Seção 2.2).

Já na terceira seção será feita a conexão entre a crescente precarização no ambiente laboral e a reforma trabalhista (Seção 3), apresentando direitos trabalhistas suprimidos com a referida legislação (Seção 3.1), além da necessidade promover a proteção aos direitos da personalidade do trabalhador considerando a essencialidade deste local para a existência e convívio humano (Seção 3.2).

Ademais, menciona-se que grande parte da existência humana perpassa no ambiente laboral e, portanto, claramente este ambiente reflete em todas as esferas da vida humana, não se esvaindo os problemas e benesses naquele local, ocorrendo sim um alastramento das condições laborais na vida pessoal e familiar do trabalhador.

Com o desenvolvimento deste artigo, almejam-se reduzir contravenções aos direitos da personalidade no ambiente laboral, promovendo de forma efetiva a dignidade da pessoa humana, não somente em uma local específico, e sim em todas as relações estabelecidas pelo ser humano no meio societário.

Menciona-se que esta pesquisa é teórica e encontra-se baseada na doutrina e atual realidade social, possuindo como intuito aumentar a proteção aos direitos da personalidade enfaticamente no meio ambiente de trabalho, analisando para tanto artigos advindos com a reforma trabalhista.

Para tanto, foram utilizados o método histórico com o objetivo de analisar o reconhecimento dos direitos da personalidade, enfaticamente no ambiente laboral e o método indutivo, partindo-se de temas pontuais para os gerais. Utilizou-se ainda de referências teóricas e revisão de literatura de obras e documentos, pautando-se em fontes documentais de livros, artigos, revistas especializadas, tanto em meios físicos como eletrônicos.

## 1. DIREITOS DA PERSONALIDADE

A tutela aos direitos da personalidade mostra-se de fundamental importância para o desenvolvimento humano e conseqüentemente de todo o seio social, razão pelo qual, devem a tais direitos serem dispendidos especial acatamento em todas as relações estabelecidas por cada pessoa.

Ocorre que a proteção aos direitos da personalidade no ambiente laboral torna-se tarefa ainda mais árdua, em decorrência das especificidades contratuais existentes nestas relações pactuadas.

Desta forma, primeiramente partir-se-á da acepção de pessoa e direitos da personalidade para melhor compreensão da sua inserção no contexto do meio ambiente de trabalho.

### 1.1. Acepção de pessoa, direitos da personalidade e seu reconhecimento

Inicialmente, para analisar de forma mais satisfatória os direitos garantidos à pessoa humana, necessário expor o significado de pessoa, direitos da personalidade e seu reconhecimento.

O vocábulo latino *persona*, passou “a ser a palavra identificadora do indivíduo, do ser humano, no contexto do corpo social onde convivia com outras pessoas” (PINTO; OLIVEIRA, 2011, p. 520). Na *polis* grega, o termo “pessoa” advém de personagem de teatro e designa cada indivíduo humano que, no palco da vida, representa o seu papel (GONÇALVES, 2008, p. 21).

A pessoa humana traz em si valores que lhe são privativos, e esses valores integram a sua personalidade e lhes potencializa desenvolver-se em sociedade. A dignidade da pessoa humana é o centro de sua personalidade (FERMENTÃO, 2006, p. 246).

Portanto, a pessoa encontra-se eivada de valores individuais, os quais refletem seu ser mais íntimo, e tais características pessoais refletem e contribuem para o convívio no meio social, o qual se alastra para as relações humanas familiares, entre amigos, dentre outros contextos.

Os direitos da personalidade não foram criados pelo ordenamento jurídico positivo, contrariamente são ínsitos à própria natureza do homem, como ente dotado de personalidade, estando, pois “intimamente ligados ao homem, para sua proteção jurídica, independentes de relação imediata com o mundo exterior ou outra pessoa, são intangíveis, *de lege lata*, pelo Estado, ou pelos particulares” (BITTAR, 1999, p. 11).

Desta forma, não há que se falar em criação dos direitos da personalidade por meio de normativas estabelecidas no ordenamento jurídico, e sim o reconhecimento destes direitos e sua conseqüente positivação, estando, tais direitos preconizados na Constituição Federal de 1988, que trata especificamente no Título II, Capítulo I dos direitos e deveres individuais e coletivos.

A personalidade, em sentido estrito tem sido “concebida como a aptidão para ser sujeito de direitos e obrigações no mundo jurídico” (SILVA, 2003, p. 7), e assim promover interações no ambiente societário.

Direitos da personalidade são dotados de caracteres especiais, os quais objetivam proteger de modo eficaz a pessoa humana e seus bens mais elevados, por isso o ordenamento jurídico não consente que deles se despoje o titular, emprestando-lhes caráter essencial (BITTAR, 1999, p. 11), considerando sua importância para o desenvolvimento pessoal e reflexamente de todo o agrupamento populacional.

São os direitos da personalidade destinados a garantir o pleno desenvolvimento da personalidade, sendo que esta somente se expande mediante a livre ação humana, visando tais direitos, essencialmente, tutelar liberdades ou assegurar elementos potencializadores da liberdade, objetivando garantir “que nada do que o Homem poderá ser deixe de ser possível” (GONÇALVES, 2008, p. 96).

Busca-se através da efetivação dos direitos da personalidade, permitir a realização plena do ser humano em todas as esferas de sua existência, para que assim se torne possível realizar tudo aquilo que se manifesta como aptidões humanas.

Ressalta-se que a proteção aos direitos da personalidade sobrevém de tempos antigos, em que direitos da personalidade não possuíam a mesma significação que hoje se apresenta, demonstrando que tais direitos são reflexos da época e contexto sociocultural em que a pessoa humana está inserida.

As origens mais remotas da existência de categorias jurídicas destinadas a tutelar a personalidade humana são encontradas na *hybris* grega e na *iniura* romana, de modo que a proteção da personalidade humana se assentava sobre três ideias centrais, quais sejam, repúdio à injustiça, vedação de todo e qualquer excesso de uma pessoa contra outra e proibição de prática de insolência contra a pessoa humana (SZANIAWSKI, 2005, p. 23-25).

Mesmo com o grande avanço na proteção ao homem, somente com o Cristianismo, no florescer da civilização greco-cristã, lançou-se as bases donde veio a resultar a noção de pessoa, revelando-se “o homem como o único ser com fins próprios, que não depende por si dos restantes, mas ao mesmo tempo um ser que só se realiza na comunhão com os outros” (GONÇALVES, 2008, p. 9-10).

As civilizações grega e romana trouxeram consigo grande avanço cultural, filosófico e intelectual, os quais ainda hoje servem como base para pesquisas em inúmeras áreas, podendo ser consideradas como precursoras quanto à temática dos direitos da personalidade.

O Renascimento e Humanismo também foram grandes impulsionadores do direito geral de personalidade entendido como *ius se ipsum*, objetivando promover mais liberdade ao ser humano, o qual deveria ficar restrito somente as proibições expressas em lei, como suicídio, automutilação e sujeição voluntária à tortura (SOUSA, 1995, p. 61-62, 124).

Assim, na Idade Média foram lançadas as sementes de um conceito moderno de pessoa humana baseado na dignidade e valorização do indivíduo como pessoa, sendo que nos séculos XVI e XVII houve a integração do direito geral de personalidade, em que a proteção à pessoa humana é inclusive reconhecida pelo Estado (SZANIAWSKI, 2005, p. 33-40).

Com a ascensão do Cristianismo na Idade Média, aos valores sociais foi dada maior importância, sendo que, com a Revolução Francesa e seu tema: “Liberdade, Igualdade e Fraternidade” houve um crescente desenvolvimento na valorização do indivíduo (BELLONI, 2009, p. 278).

As duas grandes guerras mundiais provocaram transformações na estrutura social e econômica vigente, sendo que o total desrespeito pela vida humana e pela liberdade do homem durante os regimes totalitários despertou os povos para a necessidade de proteger os valores da personalidade e a importância do indivíduo como ser humano, de modo a valorizar a pessoa, recolocando-a como principal destinatária da ordem jurídica, fenômeno denominado “repersonalização do direito”, a qual está relacionada à colocação do ser humano como ponto central do ordenamento jurídico (SZANIAWSKI, 2005, p. 55-57).

Nesse seguimento, a Declaração Universal das Nações Unidas de 1948, o Pacto Internacional sobre os Direitos Humanos e Cíveis de 1966 e a Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1990 apresentaram em seus conteúdos, exigências de proteção à personalidade da pessoa humana, objetivando reagir às recorrentes ações desumanas ocorridas nas duas grandes guerras.

Os direitos da personalidade com o tempo foram se relacionando mais intimamente com o Direito do Trabalho, e em 1943, no Brasil é aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas, que na busca em tutela direitos trabalhistas, promove também a proteção aos direitos da personalidade do trabalhador, direitos estes corroborados pela Constituição de 1988 e Código Civil de 2002.

A imprescindibilidade dos direitos da personalidade mostra-se ainda mais assente quando se analisa suas espécies e características, o que se passa a fazer a seguir.

## 1.2. Espécies e características dos direitos da personalidade

Os direitos da personalidade são direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, enfaticamente no art. 5º, “caput” da Constituição Federal/88, estando expressamente previstos no referido dispositivo, o direito à vida, liberdade, igualdade e segurança. No Código Civil de 2002, arts. 11 e 12 do Código Civil de 2002, os direitos da personalidade são caracterizados como intransmissíveis e irrenunciáveis, podendo inclusive reclamar indenização por perdas e danos quando houver ameaça ou lesão.

Para Pontes de Miranda, os principais direitos da personalidade são: a) direito à vida, b) direito à integridade física e psíquica, c) direito à liberdade, d) direito à igualdade; e) direito à verdade, f) direito de ter o nome e o direito ao nome, g) direito à honra e, g) o direito autoral (MIRANDA, 2000, p. 32).

O direito mais importante garantido ao ser humano é o direito à vida, pois sem a vida não há que se falar em outros direitos, porém deve este direito ser garantido em conjunto com a integridade física, pois esta é necessária para a promoção de uma vida plena e saudável.

Para Adriano de Cupis, ocupa posição de primazia o direito à vida, pois em seu torno e como consequência de sua existência, todos os demais gravitam. Considerando que, universalmente, o homem não vive apenas para si, mas para cumprir sua missão na sociedade, através de seu aperfeiçoamento pessoal, o que também contribui para o progresso geral da coletividade, objetivos esses alcançáveis ante o pressuposto da vida (CUPIS, 2008, p. 70-71).

Já o direito à integridade pode ser subdividido em direito à integridade física e psíquica, de modo que a integridade física está relacionada ao direito que cada um tem de repelir qualquer atentado à integridade do próprio corpo. A tutela deste atributo fundamental não promove uma faculdade ilimitada de dispor do próprio corpo, pois possui os limites da moral e dos bons costumes (RUGGIERO, 1999, p. 443). Enquanto a proteção à integridade psíquica pretende ainda a preservação do conjunto pensante da estrutura humana (CUPIS, 2008, p. 119).

Desta forma, ao promover a garantia de direitos da personalidade como a integridade física e psíquica, pretende-se proporcionar o desenvolvimento humano não apenas individualmente analisado, mas também o aperfeiçoamento que cada pessoa proporciona ao ambiente social.

A liberdade como direito da personalidade é um bem juridicamente protegido e pode ser definida como a faculdade de fazer ou deixar de fazer aquilo que a ordem jurídica coaduna, ou

seja, é a prerrogativa que a pessoa tem de desenvolver, sem obstáculos, suas atividades no mundo das relações (BITTAR, 1999, p. 105).

O direito à igualdade, por sua vez é subdividido em igualdade formal e material, de modo que igualdade formal refere-se à isonomia no tratamento a todos, ao passo que igualdade material está relacionada ao tratamento especial dispensado a alguns com o intuito de promover a efetiva igualdade (MIRANDA, 2000, p. 93-96).

A igualdade encontra-se expressamente prevista na Constituição Federal de 1988, enfaticamente no preâmbulo e no Título II, Capítulo I correspondente aos Direitos e Garantias Fundamentais - Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, na qual é garantido igualdade a todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

O direito à verdade está pautado no chamado *exceptio veritatis*, de modo que a calúnia, por exemplo, só o é porque é falsa, pois sem o falso, não há calúnia. Enquanto, o direito à honra está relacionado à “dignidade pessoal, o sentimento e consciência de ser digno, mais a estima e consideração moral dos outros, dão o conteúdo do que se chama honra”, sendo o direito à honra absoluto, público e subjetivo (MIRANDA, 2000, p. 63, 71).

O direito a honra é inerente à natureza humana e ao mais profundo do seu interior, acompanhando a pessoa desde o nascimento, por toda a vida e mesmo depois da morte. O reconhecimento do direito em tela prende-se “a necessidade de defesa da reputação da pessoa (honra objetiva), compreendendo bom nome e a fama de que desfruta no seio da coletividade”, alcançando também o sentimento pessoal de estima, ou a consciência da própria dignidade humana (honra subjetiva), de modo que a proteção a este direito objetiva a paz na coletividade e a própria preservação da dignidade humana (CUPIS, 2008, p. 133).

Desta forma, a honra encontra-se relacionada àquilo considerado individual e interior de cada pessoa, e também a forma como ela é vista pela sociedade em que está inserida e estabelece suas interações.

Interligado ao direito a honra pode estar o direito à imagem, o qual está relacionado ao direito de usar a própria imagem, pois a imagem serve de identificação pessoal, estando relacionado ao “direito da personalidade quando tem como conteúdo a reprodução de formas, voz ou gestos, completando que a voz, fotografia e retrato desenrolam-se na dimensão do tempo” (MIRANDA, 2000, p. 79-81).

A pessoa tem a possibilidade de utilizar-se de sua imagem, reprimindo, contudo o uso deturpado ou não autorizado de sua figura, havendo medidas punitivas em caso de divulgação não autorizada de imagem nos termos do art. 20 do Código Civil.

A multiplicação de violações frente o desenvolvimento tecnológico está principalmente relacionada à rápida propagação de imagens e notícias, as quais verdadeiras ou não, ao serem expostas na rede tomam proporções inimagináveis e são acessadas por milhares de pessoas em frações de segundos.

Com relação ao nome, importante ressaltar o direito de ter o nome e o direito ao nome, sendo que “cada ser humano tem o direito a ter nome: é direito de personalidade, anterior, logicamente, ao direito ao nome, que já tem”, “de modo que o direito a ter nome é direito inato, nascendo com a pessoa, enquanto o direito ao nome não é inato, nascendo com a aposição do nome” (MIRANDA, 2000, p. 35, 103).

Já com relação ao direito autoral da personalidade, imprescindível ressaltar que “os seres humanos são produtivos de obras, em que se insere o seu empenho, a sua aptidão artística, literária, científica ou industrial”. Quando o homem a exercita, cria; e essa criação, ainda ligada à

personalidade é objeto de relação jurídica entre o autor e todos (MIRANDA, 2000, p. 173), e por isso, passível de tutela, pois se apresenta como projeção humana em uma obra.

Nessa acepção, imprescindível atentar-se as características dos direitos da personalidade, pois estas demonstram a relevância em sua preservação, sendo que cada doutrinador preconiza características determinadas a tais direitos, ressaltando o posicionamento apresentado por Carlos Alberto Bittar, que consigna possuírem os direitos da personalidade características que demonstram sua essencialidade para a tutela da pessoa humana, com ênfase nesta pesquisa ao ambiente de trabalho, dentre as quais menciona-se serem os direitos da personalidade:

(...) direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis *erga omnes*, transcendendo o ordenamento jurídico, porque ínsito à própria natureza do homem como ente dotado de personalidade (...) (BITTAR, 1999, p. 11).

A característica do direito da personalidade em ser inato, refere-se ao fato de o mesmo ser ínsito a pessoa humana, nascer com ela, ou até mesmo antes do nascimento como o caso da integridade psíquica resguardada ao nascituro desde a concepção.

Direitos da personalidade são absolutos, pois oponíveis *erga omnes* (devem ser respeitados por todos os integrantes da coletividade), mas não são absolutos quanto ao seu conteúdo, pois estão subordinados às exigências de ordem moral e pública, achando-se também limitados pelos direitos dos demais e imperativos do bem comum (SILVA, 2003, p. 26).

Desta forma, interferências aos direitos da personalidade só podem ser aceitas se consentidas pelo titular do direito, estando ainda subordinados a questões de ordem coletiva e moral.

Os direitos da personalidade são extrapatrimoniais porque não admitem avaliação pecuniária, estando fora do patrimônio econômico, de modo que as indenizações decorrentes de ataques de índole moral são substitutivas de um desconforto, mas não se equiparam a uma contraprestação (VENOSA, 2007, p. 169).

Apesar de os direitos da personalidade não possuírem caráter patrimonial, é garantido o direito à indenização pelas ofensas aos direitos da personalidade do trabalhador, pois se com a alegação de extrapatrimonialidade, houvesse inércia na punição dos transgressores, perpetraria ainda mais a impunidade e reiteração de condutas danosas, razão pelo qual imprescindível a contraprestação pecuniária.

Os direitos da personalidade também são intransmissíveis nascendo com a pessoa, sendo a intransmissibilidade deles resultante da infungibilidade da pessoa e da irradiação de efeitos próprios, “pois toda transmissão pressupõe que uma pessoa se ponha no lugar de outra e se a transmissão se pudesse dar, o direito não seria da personalidade” (MIRANDA, 2000, p. 31-32).

Mesmo com a conquista e positivação dos direitos da personalidade ainda é grande o contingente de violações a direitos tão substanciais ao desenvolvimento pessoal e da coletividade, pelo que se mostra necessário o estudo e busca por maior tutela a tais direitos, com especial destaque nesta pesquisa, ao ambiente de trabalho, o que se passa a enfatizar na seção seguinte.

## 2. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente de trabalho apresenta-se como uma extensão do meio ambiente como um todo, correspondendo inclusive ao local em que a maioria das pessoas passa cerca de um terço de seu cotidiano, ao considerar o labor médio diário de oito horas e quarenta e quatro semanais.

Nesse viés, far-se-á a conceituação de ambiente de trabalho, abordando a necessidade em promover a dignidade da pessoa humana do trabalhador no meio laboral como forma inclusive de respeito a preceitos constitucionais.

## 2.1. Conceituação de ambiente de trabalho

A Lei 6.938/81 dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, conceituando meio ambiente no art. 3º, I como “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”.

Nos termos do art. 2º, “caput” do mesmo dispositivo acima mencionado, a recuperação da qualidade ambiental propícia à vida apresenta-se como a forma de promover o desenvolvimento socioeconômico e a proteção à dignidade humana, devendo para tanto prezar pelo equilíbrio ecológico, considerando o meio ambiente como um patrimônio público a ser necessariamente assegurado e protegido, tendo em vista o uso coletivo e o acompanhamento do estado da qualidade ambiental.

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado também é assegurado constitucionalmente no art. 225, “caput”, o qual intenciona preservar e defender o bem ambiental para a garantia da sadia qualidade de vida às presentes e futuras gerações, demonstrando a clara necessidade de tutela ao ambiente como forma de perpetrar a espécie humana.

Édis Milaré leciona que a expressão “meio” refere-se a um dado contexto físico ou social; um recurso ou insumo para alcançar ou produzir algo, já “ambiente” pode representar um espaço geográfico ou social, físico ou psicológico, natural ou artificial (MILARÉ, 2007, p. 110).

O conceito de meio ambiente abrange toda a “natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico” (SILVA, 2003, p. 20).

A proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado reflete a “preocupação com a própria necessidade de sobrevivência do Ser Humano e da manutenção das qualidades de salubridade do meio ambiente, com a conservação das espécies” (ANTUNES, 2014, p. 5), pois é nítida a imprescindibilidade do meio ambiente para a promoção da vida humana.

Inclusive o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado está diretamente relacionado à vida e por isso, considerado como direito fundamental e intimamente ligado ao direito de busca da felicidade (SIRVINSKAS, 2014, p. 156).

Portanto, sem o meio ambiente não há sobrevivência e nem mesmo perpetuação da espécie humana, a qual necessita de um ambiente saudável e promotor da dignidade humana para seu pleno desenvolvimento.

Adilson Sanchez, o meio ambiente possui a seguinte classificação: a) meio ambiente natural abrangendo fauna, flora, ar, solo e água; b) meio ambiente artificial relativo à ação transformadora dos homens, como as edificações e equipamentos públicos; c) meio ambiente do trabalho, compreendido como o local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades; d) meio ambiente cultural, correspondente ao patrimônio histórico, turístico, paisagístico, arqueológico e artístico e, e) patrimônio genético, entendido como a tutela e preservação da vida em todas as suas formas (SANCHEZ, 2009, p. 13-14).

Deve por isso, o conceito de meio ambiente deve ser estendido ao meio ambiente do trabalho com o intuito de garantir a sadia qualidade de vida do trabalhador no ambiente laboral, considerando estar expressamente previsto no art. 200, VIII, da Constituição Federal de 1988, a extensão do termo “meio ambiente” ao local de trabalho.

O ambiente do trabalho é de caráter fundamental ao ser humano, por ser parte do meio ambiente como um todo e em decorrência da pessoa transcorrer grande parte de sua existência neste espaço, merecendo por isso tutela condizente.

Desta forma, o meio ambiente do trabalho segundo entendimento preconizado na Constituição Federal de 1988 e a pretensão de equilíbrio ambiental abrangem os direitos humanos do trabalhador, constituindo sua efetividade na própria garantia de um direito humano fundamental (PADILHA, 2010, p. 375).

De acordo com a Convenção n° 155 da Organização Internacional do Trabalho, a expressão ‘local de trabalho’ abrange “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

O meio ambiente de trabalho nos termos do art. 2° da Consolidação das Leis Trabalhistas, é o local onde o empregador exerce o poder diretivo em face do empregado, contudo é necessário considerar que tal poder sofre limitações, dentre os quais, a proteção aos direitos da personalidade do empregado.

Leda Maria Messias da Silva define meio ambiente de trabalho como:

(...) não só o local onde o trabalhador presta serviço, mas também como parte do meio ambiente do trabalho, todos os fatores internos e externos que possam interagir com o trabalho e influenciar de alguma forma esse meio ambiente, contribuindo para seu equilíbrio ou desequilíbrio (SILVA, 2008, p. 1121).

Ambiente de trabalho, portanto está relacionado a inúmeros fatores interligados que se completam e formam o local em que o trabalhador exerce suas atividades laborais, e por isso essencial a promoção de seu equilíbrio.

Norma Sueli Padilha leciona compreender o meio ambiente do trabalho o “habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa”, de forma que esta atividade deve englobar a segurança e saúde dos trabalhadores, protegendo-os contra degradações e poluições geradas no ambiente de trabalho (PADILHA, 2011, p. 232).

Em âmbito laborativo, o bem ambiental envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho, cabendo primeiramente ao empregador a obrigação de preservar e proteger o meio ambiente de trabalho e ao Estado e à sociedade fazer valer a incolumidade do referido bem (MELO, 2013, p. 34-35).

A dimensão do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado não se limita à relação obrigacional e nem mesmo aos limites físicos dos empreendimentos industriais, pois este é apenas um dos múltiplos aspectos do meio ambiente, sendo que o meio ambiente equilibrado tem natureza de direito difuso (PADILHA, 2010, p. 377), de forma que o ambiente laboral como direito fundamental está estreitamente ligado ao equilíbrio ambiental como um todo, refletindo inclusive em um direito garantido constitucionalmente.

Portanto, a obrigação de zelar por um ambiente de trabalho digno ultrapassa as relações empresariais, demandando atuação estatal e societária, tendo em vista o caráter fundamental do direito e a abrangências de seus efeitos.

## 2.2. O direito ao meio ambiente de trabalho promotor da dignidade humana

Dentre os princípios fundamentais do estado democrático de direito, encontra-se a dignidade da pessoa humana, constante no art. 1º, III da Constituição Federal de 1988.

Dignidade humana hodiernamente é compreendida como o “pressuposto de que cada ser humano possui um valor intrínseco e desfruta de uma posição especial no universo”, sendo parte do núcleo essencial dos direitos fundamentais como a igualdade e liberdade (BARROSO, 2014, p. 14, 66).

Immanuel Kant leciona que:

(...) tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como *equivalente*; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade (...) aquilo, porém que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é *dignidade* (KANT, 2007, p. 77).

Desta forma, o valor íntimo demonstra que a pessoa possui dignidade e não preço como uma mercadoria qualquer, razão pelo qual nem o homem nem seu trabalho podem ser considerados mercadorias, e nem serem assemelhados a “coisas”, pois neste caso haveria claro retrocesso aos direitos trabalhistas e a perpetração da exploração humana.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana adota a premissa que o trabalho não é mercadoria, e considerando o direito fundamental do trabalhador a dignidade, não é permitida a “coisificação” do trabalhador (RESENDE, 2013, p. 195).

Ressalta-se ainda que o art. 1º, IV, CF/88 e art. 170, CF/88, “caput” garantem que o a ordem econômica e o estado democrático de direito devem estar pautados na valorização do trabalho do homem, devendo tal valor estar relacionado não apenas ao caráter monetário, mas também a relevância e prestígio do trabalho efetuado.

A relação de trabalho estabelecida entre a parte contratante e o trabalhador deve ultrapassar a mera função de execução de determinados serviços, estando o empregador obrigado não apenas a remunerar o obreiro, mas garantir que no ambiente laboral seja efetivado o Princípio da dignidade da pessoa humana.

O empregador tem o dever de zelar pelo ambiente do trabalho, de forma a proteger os bens jurídicos trazidos pelo empregado quando da admissão, como a vida, a saúde e a capacidade para o trabalho, devendo, portanto, o empregador adotar todas as medidas que estiverem ao seu alcance (RESENDE, 2013, p. 851).

Nesse sentido, um ambiente de trabalho saudável é interesse de todos, de caráter transindividual, conformado em um direito indivisível, cujo titular é um sujeito indeterminado e indeterminável, de modo que a não preservação do espaço ambiental pode vir a representar riscos para as populações externas em decorrência de um habitat laboral poluído e desequilibrado, uma vez que lesões à saúde física e mental do trabalhador podem torna-se fatos geradores de falhas humanas (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2012, p. 129-130).

Assim sendo, é primordial tutelar os direitos da personalidade trazidos pelo trabalhador ao meio ambiente laboral como meio de efetivar a dignidade da pessoa humana em uma esfera tão imprescindível ao desenvolvimento do ser.

### **3. DA CRESCENTE PRECARIZAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA E NECESSIDADE DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

Com a justificativa da necessidade de flexibilização e modernização das relações de trabalho, vive-se um contexto de precarização e degradação do trabalho humano frente a reforma trabalhista e as novas formas de trabalho, que tem sido implantadas abruptamente, sem a devida preocupação com o fator humano.

#### **3.1. Reforma trabalhista e o prejuízos ao trabalhador no ambiente laboral**

Com a reforma trabalhista, teve-se um fomento ao trabalho terceirizado, considerando as vantagens concedidas a este tipo de relação laboral, e em contrapartida, observa-se que com a justificativa de aumento nos postos de trabalho, tem-se nítida redução na qualidade de vida do trabalhador no ambiente laboral.

Nota-se ainda, a “descentralização e fragmentação das etapas inerentes a determinado processo produtivo, permitindo a redução dos custos do empregador com alugueis e transporte, diante da contrapartida da flexibilização da jornada de trabalho” (BRAGHINI, 2017, p. 85).

O controle indireto pelo resultado também ganha espaço neste novo modelo produtivo, em que indiretamente tem acrescido o compartilhamento do risco em especial pela reforma trabalhista que tem fortalecido a tese de pagamento por mera liberalidade, minando a rigidez normativa e em consequência o custo indireto da mão de obra (BRAGHINI, 2017, p. 86). Ou seja, cada vez mais o trabalhador tem assumido os riscos do negócio junto ao empregador, porém em contrapartida, as benesses empresariais, como o lucro, não são equitativas as partes.

Nessa acepção, encontra-se o art. 457, § 2º da CLT no qual consta que os prêmios “não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário” e art. 457, § 4º CLT “Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, **em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades**” (grifo nosso).

Desta forma, exige-se do trabalhador uma produção maior, como forma de garantir de seu emprego e um salário, por vezes mínimo, para sobrevivência própria e de sua família, no entanto tais exigências não trazem as devidas vantagens aos trabalhadores.

Ainda, o art. 58, § 2º, CLT retirou o direito as horas *in itinere*, de fundamental importância enfaticamente aos trabalhadores que exerciam sua função na zona rural, pois este período não será mais computado como jornada de trabalho, representando drástica redução no salário destes operários.

Assim, sendo não são mais cobertos pelo INSS, portanto “a interpretação do governo é que, como a reforma trabalhista de 2017 acabou com as chamadas “horas *in itinere*”, os acidentes sofridos deixaram de ser responsabilidade do INSS” (CANÁRIO, 2019).

Outro fator de grande alteração foi a faculdade às partes, “mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”, conforme preconizado no Art. 59-A, CLT, o que nitidamente prejudica o trabalhador que tem mais um direito trabalhista suprimido, pois no atual contexto de desemprego, o trabalhador se vê cada vez mais sem armas para lutar por seus direitos, quiçá estar em uma relação de igualdade com o empregador.

Concomitantemente, tem havido um fomento ao sistema do banco de horas, pois o Art. 59, § 2º, CLT, trouxe a possibilidade de dispensa do acréscimo salarial, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, podendo o excesso de horas em um dia ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, em até 6 meses mediante acordo escrito, (Art. 59, § 5º, CLT) e dentro do mesmo mês por acordo individual, tácito ou escrito (Art. 59, § 6º, CLT), paralelamente houve a eliminação dos sindicatos das negociações quando o banco de horas não ultrapassar o período de compensação de seis meses, deixando o trabalhador ainda mais vulnerável.

O que se observa é a constante retirada de direitos trabalhistas e enfaticamente a redução salarial, assim como seu desamparo do trabalhador diante de situações adversas que o mesmo está exposto, como os acidentes de trabalho. As supressões aos direitos do trabalhador no ambiente laboral afetam diretamente seus direitos da personalidade, pois no acidente de trabalho são violados direitos como a vida e a integridade física.

Já o aumento na jornada de trabalho a que os trabalhadores precisam submeter-se para manutenção de seus empregos, prejudicam o direito ao lazer e convívio familiar, assim como longas jornadas tornam os trabalhadores mais propensos a serem vítimas de acidentes de trabalho.

Consigna Fabio Henrique Ribeiro e outros autores que: os acidentes ocorridos no período da noite podem ter relação “com o cansaço do trabalhador, alterações biológicas no organismo em função do horário, excesso de horas extras, menor preocupação com treinamentos e capacitação sobre segurança e saúde no trabalho nesse turno” (RIBEIRO, et. al, 2015, p. 13).

O art. 444, “caput”, CLT, nitidamente retirou direitos do trabalhador ao permitir que as “relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”, sendo que esta livre estipulação aplica-se, nos termos do art. 444, “parágrafo único” da mesma lei, com “eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”.

Desta feita, o empregado considerado “hipersuficiente” poderá negociar questões trabalhistas diretamente com o empregador, sem passar pelo sindicato, ou seja, autoriza-se a negociar de igual pra igual com o empregador e preterir as convenções e acordos coletivos, demonstrando a nova realidade do próprio negociado se sobrepor ao legislado, que contraria o Princípio da norma mais favorável, contido no “caput” do art. 7º da CF/1988, precarizando veementemente a relação de trabalho.

Portanto, notório que é possível reduzir os riscos a que o trabalhador está exposto, tomando-se para tanto medidas simples como a não exigência de horas extraordinárias em quantidade excessiva e de forma rotineira, assim como a melhor capacitação dos trabalhadores para o exercício de seu labor.

Menciona-se ainda que reforma trabalhista tem violado o direito de acesso à justiça dos trabalhadores, previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição do República 1988, pois alterou os requisitos para concessão do benefício da justiça gratuita, instituindo o pagamento de custas e honorários advocatícios sucumbenciais, além da possibilidade de inserção de cláusula contratual de arbitragem para alguns empregados, ou seja, dificultou o acesso à justiça pelo trabalhador, principalmente dos que não tem condições financeiras, ferindo inúmeros direitos trabalhistas e da personalidade, os quais já não foram efetivados no ambiente laboral e ainda não serão ressarcidos na Justiça do Trabalho.

### **3.2. Da necessidade de efetiva tutela aos direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho**

O meio ambiente do trabalho é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, de modo que a qualidade de vida está intimamente relacionada a este ambiente, sendo nítido que o trabalho faz parte do cotidiano social e seu papel na vida das pessoas ultrapassa as horas efetivamente trabalhadas e se expande para todas as áreas da vida, sendo objeto de assuntos familiares e com amigos.

A extensão do ambiente como um todo ao ambiente do trabalho demonstra a maior necessidade em consumir direitos trabalhistas e personalíssimos no labor, considerando para tanto dispositivos legais de caráter nacional e internacional.

Considerando a grande relevância dos referidos direitos, deve a eles ser dispensada especial cautela, assim como a busca pela sua efetiva proteção, de modo que o respeito aos direitos da personalidade é garantido em todas as esferas da vida humana, no entanto, o enfoque da presente pesquisa direciona-se à relação empregatícia, pois no contrato de trabalho em decorrência da subordinação, a proteção aos direitos da personalidade torna-se um árduo objetivo a ser alcançado.

Nesse sentido, Gisele Mendes de Carvalho e outros autores lecionam:

O empregador deve exercer seu poder diretivo, quer seja de organização, de controle ou disciplinar, com bom-senso e nos estritos termos do contrato de trabalho, e zelar para que todos os seus prepostos assim o façam, ou seja, com respeito à figura do empregado como pessoa digna e merecedora de ter direitos personalíssimos de todos os envolvidos (CARVALHO et. al, 2013, p. 93).

A direção do empregador no local de trabalho e conseqüente subordinação do empregado não podem ser confundidas com o desrespeito e humilhação, pois se trata de uma relação, que como qualquer outra, deve estar baseada na boa-fé e razoabilidade.

A subordinação a que o empregado está sujeito referente ao contrato de trabalho, trata-se de uma subordinação jurídica, e não subordinação pura e simples, de modo que “o empregador tem direitos não sobre a pessoa do empregado, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida” (ONÇA; SILVA, 2010, p. 255).

Desta forma, limitações aos poderes do empregador são impostas na relação empregatícia, como meio de promover a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Ademais, não se pode olvidar que, de um modo geral, o empregado é parte hipossuficiente, o que torna seus direitos da personalidade como direito à vida, integridade física, intimidade, honra, liberdade e vida privada, ainda mais vulneráveis frente ao empregador.

A ofensa aos direitos da personalidade do trabalhador pode ocorrer de inúmeras formas, dentre as quais menciona a exigência de excessiva realização de horas extras sem o devido pagamento, não concessão do período de descanso intrajornada, interjornada e férias, a não concessão de equipamentos de proteção individual ao trabalho, deixando o trabalhador a mercê de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais em prol da redução de custos e maior lucratividade.

O meio ambiente de trabalho é um bem, cuja preservação “recuperação e revitalização se tornaram um imperativo do Poder Público, para assegurar uma boa qualidade de vida, que implica boas condições de trabalho, lazer, educação, saúde, segurança, enfim, boas condições de bem-estar do homem e de seu desenvolvimento” (SILVA, 2013, p. 23-25).

Ademais, o empregado ao colocar seus serviços à disposição do empregador tem direito de receber muito mais do que uma simples prestação pecuniária, possui o direito a “um meio ambiente de trabalho hígido, para que possa, além de bem desempenhar seu labor, gozar de bem estar físico e mental” (MARTINAZZO, 2014, p. 103).

O direito à manutenção do bem estar físico e mental no trabalho está diretamente relacionado à saúde, direito este expressamente garantido no art. 200, II da Constituição Federal vigente, que determina ao Sistema Único de Saúde competir “além de outras atribuições, nos termos da lei: executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador”.

O texto constitucional possui ainda respaldo na Lei 8.080/90, que determina estar no campo de atuação do Sistema Único de Saúde, a saúde do trabalhador (art. 6, I, c), de forma que a tutela à saúde do trabalhador reflete a proteção aos direitos da personalidade, dentre os quais menciona a vida e integridade.

Ademais, o ser humano somente se realiza plenamente quando na dimensão individual tem seus direitos da personalidade respeitados e na dimensão social, consegue inserir-se de fato em sua comunidade, garantindo a si e a sua família uma existência digna, sendo neste viés que o Direito do Trabalho se consolida, pois é através do trabalho digno que a pessoa pode alcançar a realização plena (MIRAGLIA, 2010, p. 105-125, p. 106).

Nítido que um “meio de trabalho não edificante apresenta sérios riscos aos direitos da personalidade, visto que tais direitos são inatos e inerentes à pessoa humana de forma perpétua”, razão pelo qual se mostra necessário proteger a saúde do profissional, com o fim de evitar danos à sociedade como um todo (SILVA; PEREIRA, 2013, p. 16).

Desta forma, a promoção de um trabalho decente que garanta a efetividade aos direitos da personalidade do trabalhador deve ser prioridade nas políticas protecionistas, pois ofende não apenas a vítima, mas indiretamente a sociedade como um todo, que sofre os reflexos de constantes violações a direitos tão imprescindíveis. Portanto, a responsabilidade de fiscalização e cumprimento das normas trabalhistas deve ser do empregador, poder estatal e de toda a sociedade.

Ademais, as recorrentes violações a direitos personalíssimos no ambiente de trabalho e consequentes lesões, demandam gastos públicos para a sua solução, como por exemplo, o uso da rede pública hospitalar pelas vítimas do ambiente de trabalho, aposentadorias e afastamentos precoces decorrentes de acidentes laborais e stress no trabalho, promovem custos aos órgãos como o INSS e municípios, os quais indiretamente são pagos por toda a população.

O Estado ao não eliminar ou fazer eliminar os agentes de risco à saúde ou à vida, assumem o risco de o trabalhador vir a receber um benefício previdenciário ou a utilizar a rede pública hospitalar graciosamente, onerando os cofres públicos (SANCHEZ, 2009, p. 39), e, por conseguinte o Estado necessita realizar maiores gastos com investimentos sociais (FERNANDEZ, 2014, p. 133).

No ano de 1988, a OIT editou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Na Declaração supramencionada ficou consignado no art. 2º que todos os Estados-membros têm um compromisso de respeitar os princípios relativos aos direitos fundamentais previstos nas normas internacionais emanadas da OIT que promovem a liberdade sindical, o reconhecimento da negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Convenção nº 155 de 1981 que trata da segurança e saúde dos trabalhadores determina ser necessário “formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho”, de forma que essa política deve objetivar “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho”, com o intuito de reduzir as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho (art. 4, 1. e 2.) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Ainda na Convenção supramencionada, o art. 16-1 determina ser necessário exigir dos empregadores que garantam na medida do possível serem os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle, seguros e não oferecerem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Na mesma acepção, com a Convenção nº 161 pretende “estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho” (art. 1, “a”, “i”) promovendo a “adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental” (art. 1, “a”, “ii”) (BRASIL, 1991).

Os princípios fundamentais norteadores das atividades da OIT foram acolhidos pela Constituição Federal/88, dentre os quais vale ressaltar a livre associação sindical (art. 8º); vedação de penas de trabalhos forçados (art. 5º, XLVII); “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (art. 7º, XXXI); “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos” (art. 7º XXXIII).

Portanto, “o poder diretivo exercido pelo empregador é limitado pelos direitos da personalidade do trabalhador, pois o meio ambiente de trabalho deve ser propulsor do desenvolvimento de todas as aptidões do empregado e não promotor da escravidão moderna” (SILVA; BERNARDINELI, 2016, p. 244).

Neste prosseguimento, é fundamental a atuação de órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego e suas Delegacias Regionais, os quais objetivam através da intervenção prévia evitar que lesões a direitos trabalhistas e da personalidade do trabalhador não cheguem a se configurar.

Para Edgard Audomar Marx Neto, a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego é o único exemplo de tutela administrativa dos direitos da personalidade, além de preferencialmente atuar de forma preventiva (MARX NETO, 2010, p. 323-338, p. 336).

Relevante para a proteção do meio ambiente de trabalho, a função do Ministério Público do Trabalho em promover ações coletivas e os termos de ajustamento de conduta – TAC, que garantem a efetividade dos direitos trabalhistas de forma ampla, abrangendo a coletividade. Fundamental ainda a participação deste órgão que desempenha “um papel importante e de destaque no zelo por um meio ambiente de trabalho adequado e digno”, e, por meio da atuação e fiscalização de auditores-fiscais do trabalho visam coibir a supressão de direitos trabalhistas através de multas sancionatórias aos infratores (SILVA; ROLEMBERG, 2012, p. 382-384).

Imprescindível também, a Justiça do Trabalho na atuação e julgamento de processos que envolvam violações a direitos da personalidade do trabalhador, almejando assim evitar a reiteração de condutas semelhantes.

Portanto, a Justiça do Trabalho possui papel central no combate da informalidade laboral e as culturas corporativas de sonegação sistemática de direitos sociais (PESSOA; FELICIANO, 2016, p. 190).

A atuação administrativa, jurisdicional e societária deve ter respaldo nos sindicatos através da propositura de ações civis públicas ao perceberem o desrespeito aos direitos trabalhistas, pois a recorrente complacência social torna a sociedade cúmplice da exploração e consequentemente promove a desigualdade e injustiça social.

Os sindicatos tem o intuito de proteger os direitos dos empregados que ficam intimidados em ingressar com ações, temendo retaliações, considerando ainda a nobreza presente na função das entidades sindicais em proteger uma categoria (SANCHEZ, 2009, p. 104).

Desta forma, mostra-se necessária a atuação conjunta de toda a sociedade, empresários, sindicatos, Poder Judiciário, Administrativo, Executivo, organismos internacionais para a efetiva proteção dos direitos da personalidade do trabalhador e minoração de danos no ambiente laboral.

## CONCLUSÃO

Os direitos da personalidade são inerentes à pessoa humana, tendo seu reconhecimento surgido por meio de um processo histórico e gradativo, até nos dias atuais, alcançar o reconhecimento e positivação no ordenamento jurídico.

Direitos da personalidade demandam tutela em inúmeras esferas da vida humana, porém é no ambiente de trabalho que violações mostram-se cada vez mais recorrentes, e por isso, digno de excepcional precaução.

Para tanto, considera-se a abrangência do meio ambiente de trabalho como parte do meio ambiente como um todo, refletindo sua qualidade de direito fundamental garantido constitucionalmente, razão pelo qual, assim como qualquer ambiente deve ser implementador da dignidade da pessoa humana.

A reforma trabalhista visivelmente tem trazido prejuízos aos trabalhadores no que tange a supressão de direitos trabalhistas, assim como a redução salarial e aumento na jornada de trabalho, o que torna o trabalhador mais propenso a acidentes de trabalho. Não se podendo olvidar ao desemprego estrutural, que dizia ser a razão da reforma trabalhista, mas que na prática não teve grandes melhorias.

Proteger os direitos da personalidade e dignidade humana do trabalhador gera reflexos em toda a sociedade, considerando a extensão e abrangência do ambiente laboral, apresentando-se desta forma, de suma importância esta proteção a tais ambientes.

Ademais, a crescente ocorrência de acidentes do trabalho, aposentadorias e afastamentos precoces decorrentes do local de trabalho não efetivador dos direitos da personalidade gera inúmeros gastos a rede pública de saúde, autarquias como o INSS, e de forma indireta toda a sociedade paga os custos do ambiente laboral indigno.

Ressalta-se ainda, na proteção ao trabalhador e seus direitos da personalidade, o papel da Organização Internacional do Trabalho, a qual por meio de Convenções busca melhorar condições laborais e minorar danos à pessoa humana advindos do ambiente de trabalho, sendo que muitas das disposições preconizadas por esta organização foram recepcionadas pela Constituição Federal vigente como meio de melhorar as condições de vida e trabalho do obreiro no Brasil.

Tutelar os direitos da personalidade encontra-se intimamente relacionado à promoção da sadia qualidade de vida, de forma que se mostra imprescindível esta fiscalização e punição por órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Poder Judiciário, além da importante atuação sindical, empresariado e toda a sociedade, na promoção da dignidade da pessoa humana.

Medida que se impõe é o maior zelo pelo ambiente laboral como meio de perpetração e desenvolvimento humano, que somente será possível através de um reconhecimento inicial do trabalhador como pessoa e não como simples peça do maquinário empresarial, sendo por isso imprescindível a efetivação dos direitos da personalidade no local de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Tradução: Humberto Laport de Mello. 3. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BELLONI, Márcio. O dano moral no direito do trabalho. In: ZAINAGHI, D. S. (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**, ano 35, n. 133, p. 270-300, jan./mar. 2009.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 127, de 22 maio de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0127.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm) Acesso em: 14 nov. 2019.

CANÁRIO, Pedro. Governo define que acidente de deslocamento não é mais acidente de trabalho **Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-nov-21/mp-define-acidente-deslocamento-nao-acidente-trabalho>. Acesso em: 16 ago. 2020.

CARVALHO, Gisele Mendes de. *et al.* **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**: uma Proposta de Criminalização. 1. ed. Curitiba: JM, 2013.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. Tradução: Afonso Celso Furtado Rezende. São Paulo: Quorum, 2008.

FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues. Os direitos da personalidade como direitos essenciais e a subjetividade do direito. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**. v. 6, n. 1, p. 241-266, 2006.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. v. 3. 10. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Diogo Costa. **Pessoa e direitos da personalidade**. Fundamentação ontológica da tutela. Coimbra: Almedina, 2008.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**. Tradução: Paulo Quintela. Edições 70 LDA: Lisboa, 2007.

MARTINAZZO, Waleska M. Piovan. **A atividade normativa da OIT relativa ao meio ambiente de trabalho e seus repercussões no direito interno**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2014.

MARX NETO, Edgard Audomar. Saúde e segurança no trabalho: atuação do Ministério do Trabalho e Emprego. In: DE SENA, Adriana Goulart; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (coords.). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTR, 2010, p. 323-338.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente: doutrina, prática, jurisprudência, glossário**. 5. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O combate ao trabalho escravo contemporâneo e a Justiça do Trabalho. In: DE SENA, A. G. *et al.* (coords.). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTR, 2010, p. 105-125.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado**. Campinas: Bookseller, 2000.

ONÇA, Luciane da Silva; SILVA, Leda Maria Messias da. Os direitos da personalidade da imagem, honra, privacidade e intimidade do empregado nas relações de emprego. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**. v. 10, n. 1, p. 235-259, jan./jun., 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155**. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra, 1981. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/504>. Acesso em 25 jul. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista TST**. Brasília, v. 77, n. 4, out/dez 2011. Disponível em: [https://juslabo-ris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28356/009\\_padilha.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://juslabo-ris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28356/009_padilha.pdf?sequence=5&isAllowed=y). Acesso em: 05 mar. 2020.

PESSOA, Flavia Moreira Guimarães; FELICIANO, Guilherme Guimarães. Concretização de direitos fundamentais e competência da justiça do trabalho para autorização de trabalho artístico infante-juvenil. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória, v. 17, n. 2, p. 181-202, jul./dez. 2016, Disponível em: <http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/view/808/301>. Acesso em: 03 mar. 2020.

PINTO, Eduardo Vera-Cruz; OLIVEIRA, José Sebastião de. A pessoa natural no contexto da família e a proteção dos seus direitos de personalidade no direito romano: aspectos de direito material e processual. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**. v. 11, n. 2, p. 517-538, jul./dez., 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2013.

RIBEIRO, Fabio Henrique. *et al.* Acidentes de trabalho e sua associação com os fatores idade e tempo de experiência do trabalhador: uma pesquisa documental com base no cadastro do sistema SINAN. **XXXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Perspectivas Globais para a Engenharia de Produção**. Fortaleza, CE, Brasil, 13 a 16 de outubro de 2015. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN\\_STO\\_209\\_238\\_27787.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_209_238_27787.pdf). Acesso em: 17 ago. 2020.

RUGGIERO, Roberto de. **Instituições de direito civil**. Tradução 6. ed. italiana por Paolo Capitanio, atualização por Paulo Roberto Benasse. Campinas: Bookseller, 1999.

SANCHEZ, Adilson. **A contribuição social ambiental: direito ambiental do trabalho: SAT, NTEP, FAP, aposentadoria especial**. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Edson Ferreira da. **Direito à intimidade: de acordo com a doutrina, o direito comparado, a Constituição de 1988 e o Código Civil de 2002**. 2. ed. rev. atual e ampl. com pesquisa ampla em jurisprudência. São Paulo: J. de Oliveira, 2003.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2013.

SILVA, Leda. Maria Messias da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente de trabalho. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. São Paulo. ano 72, n. 9, p. 1120-1126, set. 2008.

SILVA, Leda. Maria Messias da; BERNARDINELI, Muriana Carrilho. Dumping social, terceirização e os direitos de personalidade nas relações de emprego. **Revista Faculdade Direito UFMG**. Belo Horizonte, n. 69, p. 239-269, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1789/1701>. Acesso em: 07 jun. 2020.

SILVA, Leda. Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade**. São Paulo LTr, 2013.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; ROLEMBERG, Jamille Carvalho. A proteção ao meio ambiente de trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. In: ZAINAGHI, D. S. (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**, ano 38, n. 146, p. 375-386, abr./jun. 2012.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SOUSA, Rabindranath Valentino Aleixo Capelo de. **O direito geral de personalidade**. Coimbra: Coimbra, 1995.

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

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil: parte geral**. 7. ed. v. 1. São Paulo: Atlas, 2007.

Submetido em: 26 ago. 2020.

Aceito em: 27 dez. 2022.