

## PROTEÇÃO À INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Protection of employees' intimacy and privacy in the workplace*

Ariella Cristina Gonçalves<sup>1</sup>

FADISP

DOI: <https://doi.org//10.62140/ACG1242024>

**Sumário:** Introdução. 2 Direitos da personalidade. 3 Direitos à intimidade e privacidade do empregado no ambiente de trabalho. 3.1 Direitos à privacidade e intimidade. 3.2 Proteção aos direitos à intimidade e privacidade do empregado. Considerações finais. Referências finais.

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo demonstrar o direito à proteção da intimidade e privacidade que o trabalhador possui, apesar de sua subordinação ao empregador. Os direitos da personalidade são protegidos pela Constituição Federal, constando nos fundamentos do Estado, como também presentes em cláusula pétrea nos direitos e garantias fundamentais do indivíduo. Tais direitos são os garantidores do respeito a esses institutos jurídicos nas relações de trabalho. Desta forma, a presente pesquisa bibliográfica trata de conceituar os direitos da personalidade de maneira geral, para em seguida tratar especificamente do direito à privacidade e do direito à intimidade, demonstrando que, apesar de em um primeiro instante parecer que se tratam de termos sinônimos, há diferenças entre ambos. A seguir, o trabalho se afunila e trata de tais direitos aplicados nas relações de trabalho. Há uma análise sucinta sobre a importância do meio ambiente de trabalho se manter equilibrado entre a subordinação do empregado ao empregador, ao mesmo tempo em que mantém seus direitos da personalidade garantidos.

**Palavras-chave:** Direitos da personalidade. Direito à privacidade. Direito à intimidade. Relação trabalhista.

**Abstract:** This paper aims to demonstrate the right to protection of intimacy and privacy that the worker has, despite his subordination to the employer. The rights of the personality are protected by the Federal Constitution, appearing in the foundations of the State, as well as present in an ironclad clause in the fundamental rights and guarantees of the individual. Such rights are the guarantors of respect for these legal institutions in labor relations. In this way, the present bibliographical research tries to conceptualize the rights of the personality in general, to then deal specifically with the right to privacy and the right to intimacy, demonstrating that, although at first it seems that they are synonymous terms, there are differences between both. Next, the work narrows down and deals with such rights applied in labor relations. There is a succinct analysis on the importance of the work environment to

---

<sup>1</sup> Advogada, Mestranda em Direito na Faculdade Autônoma de Direito FADISP .São Paulo, Pós Graduada em Direito Trabalhista e Previdenciário pela Faculdade de Direito de Franca, Pós Graduada em Direito Cooperativo e Compliance pela Escola Paulista de Direito, São Paulo e-mail: ariellagoncalves@yahoo.com

remain balanced between the employee's subordination to the employer, while maintaining their personality rights guaranteed.

**Keywords:** Personality rights. Right to privacy. Right to privacy. Labor relationship.

### Introdução

A Constituição pátria, em seus arts. 1º ao 4º trata dos princípios fundamentais, listando, dentre outros, a cidadania; a dignidade da pessoa humana; a prevalência dos direitos humanos, etc. Segundo Celso Antônio Pacheco Fiorillo<sup>2</sup> os direitos e garantias fundamentais da pessoa humana se encontram no título seguinte, distribuído entre 77 incisos nos art. 5º.

O artigo 5º afirma que são invioláveis o direito a intimidade a vida privada, e a imagem das pessoas, assegurado o direito á indenização pelos danos materiais e morais sofridos por sua violação.

Dentre os fundamentos básicos que compõem o Estado democrático de direito, como dito acima, está a dignidade da pessoa humana. Por se encontrar no patamar de princípio fundamental, assegura ao indivíduo a não intervenção do Estado ou de qualquer terceiro na sua esfera privada.

Constando também entre os direitos da personalidade estão o direito à intimidade e o direito à vida privada, que não apenas devem ser observados no caráter particular de um indivíduo, mas também cabe como pauta em relação ao ambiente de trabalho.<sup>3</sup>

A preservação dos direitos da personalidade na relação de emprego é um tópico que entrou em pauta a relativamente pouco tempo, sendo consequência da evolução no direito do trabalho em relação à busca do exercício da cidadania nas empresas. Este fenômeno iniciou sua expansão na década de 70, sendo intimamente ligado ao uso da liberdade no ambiente de trabalho, podendo ser esta liberdade referente às suas várias faces, como liberdade ideológica, de expressão, religiosa, de informação, de privacidade e imagem.

Os direitos da personalidade possuem papel essencial na construção e na manutenção de um ambiente de trabalho positivo. Em períodos anteriores, a preocupação em relação ao bem estar no ambiente de trabalho ocorria em relação a fatores como higiene, segurança e medicina, atualmente, esta preocupação se expandiu, englobando também os aspectos relativos à personalidade do empregado e não apenas a sua saúde.

Atualmente, não se considera apenas os riscos para o corpo do trabalhador, havendo também observância acerca de sua imagem, dignidade, privacidade e intimidade, etc.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2001.

<sup>3</sup> RUARO, Regina Linden. JUNIOR, Eugênio Hainzenreder. Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. Revista Joaçaba, v. 16, n. 2, p. 601-634, jul./dez. 2015.

<sup>4</sup> BURMANN, Marcia Sanz. A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho. Dissertação (Mestrado). 159 f. Faculdade De Direito Da USP. São Paulo, 2011.

Com as alterações nas relações de emprego desde o final do século XX é possível observar que o paradigma geral no ambiente de trabalho foi alterado, se manifestando agora em um ambiente de trabalho centrado no conhecimento e na informação. Com a facilitação do acesso às tecnologias de informação e comunicação (TICs), o universo empresarial se modernizou em vários aspectos, incluindo nos sistemas de organização do trabalho, surgindo novos conflitos referentes aos direitos da personalidade do empregado, principalmente em relação à vigilância, seja ela dentro do ambiente de trabalho (com a videovigilância) ou fora (através da investigação de redes sociais de funcionários, por exemplo), surgindo a partir disto uma nova forma de controle patronal.<sup>5</sup>

A temática referente aos direitos fundamentais à privacidade e à intimidade nas relações de trabalho possui aspecto polêmico, visto que não diz respeito apenas à delimitar os poderes do empregador na relação de emprego, mas também de analisar o direito à vida privada e à liberdade de expressão do trabalhador no ambiente de trabalho.<sup>6</sup>

A Constituição pátria consegue levar o conjunto de normas trabalhistas ao patamar de direitos e garantias fundamentais, levando assim a uma separação entre sujeito e objeto da relação de trabalho, apresentando em artigos diversos os direitos fundamentais da pessoa (art. 5º) e dos trabalhadores (art. 7º). Com o objetivo de verificar a efetividade da imposição do respeito aos direitos fundamentais nas relações de trabalho, é necessário observar constantemente se tais direitos estão sendo devidamente respeitados, visto sua valia.<sup>7</sup>

A importância desta pesquisa está no fato que, independente do caráter obrigatório do cumprimento contratual e do direito do empregador em relação aos meios de produção, não se deve ignorar o respeito à dignidade da pessoa, neste caso o trabalhador.

Assim, a pesquisa objetivará analisar o direito à privacidade e intimidade do empregado no ambiente de trabalho, para que se verifique a forma como tem sido traçado os limites que não desrespeitem tais direitos da personalidade.

## 2 Direitos da Personalidade

---

<sup>5</sup> RUARO, Regina Linden. JUNIOR, Eugênio Hainzenreder. Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. Revista Joaçaba, v. 16, n. 2, p. 601-634, jul./dez. 2015.

<sup>6</sup> BURMANN, Marcia Sanz. A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho. Dissertação (Mestrado). 159 f. Faculdade De Direito Da USP. São Paulo, 2011.

<sup>7</sup> SULZBACH, Camila Cervo. GARCIA, Mariana. ESPINDOLA, Ana Carolina. KÜMMEL, Marcelo Barroso. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho: tratamento da intimidade e da privacidade no ambiente de trabalho. In: Anais XVI Seminário de Iniciação Científica, a XIII Jornada de Pesquisa e a IX Jornada de Extensão UNIJUI (Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul). Ijuí, 2008.

Segundo Aristóteles “o homem por natureza é um animal político [ou seja, destinado a viver em sociedade], e que o homem que, por sua natureza e não por mero acidente, não tivesse sua existência na cidade, seria um ser vil”.<sup>8</sup>

Com a fala do filósofo, é possível observar que o ser humano necessita da vivência em sociedade, o que leva à necessidade de que sejam estabelecidas normas que regulem tanto as relações privadas quanto as públicas, de forma a tornar bem definidos os direitos e deveres de cada cidadão, enquanto parte da sociedade.

O direito surge na sociedade como uma forma de regular as mudanças naturais que nela surgem, como forma de garantia da liberdade do homem e a busca pela vida digna. Neste sentido aponta Rousseau, no capítulo denominado de “Do Pacto Social”, cuja ideia consiste da evolução do homem, saindo de um estado natural e selvagem para a formação de uma associação que passará a ser compreendida como Estado:

Eu imagino os homens chegados ao ponto em que os obstáculos, prejudiciais à sua conservação no estado natural, os arrastam, por sua resistência, sobre as forças que podem ser empregadas por cada indivíduo a fim de se manter em tal estado. Então este estado primitivo não mais tem condições de subsistir, e o gênero humano pereceria se não mudasse sua maneira de ser. Ora, como é impossível aos homens engendrar novas forças, mas apenas unir e dirigir as existentes, não lhes resta outro meio, para se conservarem, senão formando, por agregação, uma soma de forças que possa arrastá-los sobre a resistência, pô-los em movimento por um único móbil e fazê-los agir de comum acordo.<sup>9</sup>

É necessário lembrar que a formação em sociedade do homem não veio apenas após a consciência social, e sim o contrário. Desde os primórdios, os indivíduos já viviam de forma coletiva, visando reunir forças para garantir o bem comum do grupo e a sobrevivência.<sup>10</sup>

Durante a Idade Média, ocorreram vários avanços, devido à difusão do Cristianismo, houve um maior reconhecimento da pessoa humana, que foi vista como relacionada à divindade de forma direta, como sua criação, e, por consequência, seus filhos. Com esta visão, a personalidade de cada indivíduo foi vista sob novo enfoque, mais protetor, desenvolvendo-se o ideal que temos atualmente da Dignidade Humana.

---

<sup>8</sup> ARISTÓTELES. A política. São Paulo: Martin Claret, 2009, p. 56.

<sup>9</sup> ROUSSEAU. Jean Jaques. Do contrato social: discurso sobre a economia e política. Curitiba: Ed. Hemus, 1994, p. 26.

<sup>10</sup> WOŁOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. DA SILVA, Leda Maria Messias. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho. RDU, Porto Alegre, Volume 15, n. 85, 61-87, 2019.

Após a Segunda Guerra Mundial, na qual se viram horrores desumanos nos mais diversos níveis realizados pelos nazistas, a questão dos direitos básicos da pessoa humana se tornou tópico alvo de debates. Neste contexto histórico, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) votou em 1948 pela aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

A partir desta declaração houve o reconhecimento dos direitos da personalidade como direitos inerentes ao homem. Vários países aderiram à esta nova tendência protecionista, utilizando-a em suas legislações.<sup>11</sup>

A teoria do direito natural é um exemplo válido a ser citar aqui como embasamento teórico para a consolidação dos direitos da personalidade. A teoria do direito natural é a corrente de pensamento jurídico segundo a qual uma lei para ser lei deve estar de acordo com a justiça. Esta justiça reguladora da lei foi vista de várias formas ao longo da história, como Lei de natureza, Lei divina ou mesmo Lei da razão humana, porém o ponto em comum foi que a partir de qualquer uma dessas se reconheceu a existência de direitos próprios do homem, que não poderiam ser desrespeitados por uma lei que tivesse caráter injusto.

Na atualidade, a vivência em sociedade é praticamente inerente, sendo quase impossível (se não impossível de fato) que um indivíduo viva totalmente isolado, considerando o nível de globalização ao qual a sociedade chegou.

Assim, o aspecto formal do ideal de bem comum e da necessidade de um ordenamento jurídico para assegurar os meios de buscas deste bem comum segue presente na sociedade, mesmo que tendo sofrido diversas mudanças ao longo do tempo.<sup>12</sup>

Em relação à legislação pátria, a proteção aos direitos da personalidade foi tópico visto com maior efetividade a partir Constituição Federal de 1988 (CF/88). Porém, há indícios de sua existência desde legislações anteriores:

Entre nós, já na Constituição Imperial se vislumbrava a presença de alguns "precedentes" acerca dos direitos da personalidade, como a inviolabilidade da liberdade, igualdade e o sigilo de correspondência, aos que a primeira Constituição Republicana de 1891, acrescentaria a tutela dos direitos à propriedade industrial e o direito autoral, ampliando-se o seu regime nas de 1934 e 1946. Contudo, estes

---

<sup>11</sup> CARVALHO, Akila da Silva. Integridade moral e liberdade de expressão: os direitos da personalidade na era das tecnologias. Monografia (bacharelado). Universidade Federal Do Maranhão - Centro De Ciências Sociais. São Luis, 2015.

<sup>12</sup> WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. DA SILVA, Leda Maria Messias. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho. RDU, Porto Alegre, Volume 15, n. 85, 61-87, 2019.

direitos não se fizeram presentes no Código Civil de 1916.<sup>13</sup> (NICOLODI, 2003).

Assim, como citado acima, em legislações anteriores à Constituição Federal de 1988, os direitos da personalidade não tinham proteção legal no Brasil na mesma intensidade que se vê atualmente. Após a promulgação da Constituição Federal, em 1988, a Dignidade da Pessoa Humana foi definida como um dos fundamentos basilares da República Federativa do Brasil, estando presente no art. 1º, inciso III<sup>14</sup>.

A Constituição ainda trata da proteção aos direitos da personalidade em outros momentos, como no art. 5º que lista direitos e garantias fundamentais e menciona os direitos relativos à personalidade. É o caso do inciso X, que dispõe sobre a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando ainda direito a indenização em caso de violação.

Além da CF/88, outro dispositivo legal pátrio de alta relevância aos direitos da personalidade foi o Código Civil de 2002(CC/2002). Com sua elaboração ocorrendo em 1975, pelo jurista Miguel Reale, o CC/2002 teve várias alterações até sua aprovação.

Neste diploma legal há um capítulo exclusivo sobre os direitos da personalidade, o Capítulo II, localizado no Título I ainda do primeiro livro, que, em 11 (onze) artigos (do art.11 ao art. 21), dispõe sobre os direitos da pessoa, considerada em si mesma<sup>15</sup>.

Nestes artigos os direitos da personalidade são classificados como intransmissíveis, irrenunciáveis e ilimitados. Essa definição garante a exigibilidade destes direitos, pois não podem ser transmitidos, tendo como exceção o que se elenca no art. 12, parágrafo único, que permite aos parentes do morto reclamar indenização da lesão causada.

Em relação à onde se inicia a personalidade civil, o CC/2002 traz em seu artigo 2º que a “personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direito do nascituro”<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> NICOLODI, Márcia. Os direitos da personalidade. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 8, nº 134, 17 nov. 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/4493>> Acesso em: 25 mai. 2023.

<sup>14</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana.

<sup>15</sup> CARVALHO, Akila da Silva. Integridade moral e liberdade de expressão: os direitos da personalidade na era das tecnologias. Monografia (bacharelado). Universidade Federal Do Maranhão - Centro De Ciências Sociais. São Luis, 2015.

<sup>16</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

Desta forma, ainda antes de nascer, já há a aquisição da condição de sujeito de direitos pelo indivíduo, ou seja, há obrigatoriedade legal que haja respeito à sua dignidade e direitos fundamentais.

Vários direitos são inerentes à personalidade desta pessoa, como: sua imagem, sua honra, privacidade e intimidade, religião, moral, a intelectualidade, pois se refere a um conjunto de direitos subjetivos que incidem sobre a própria pessoa ou sobre alguns fundamentais modos do indivíduo, físicos ou morais, da personalidade da pessoa humana.<sup>17</sup>

Em relação à conceituação doutrinária dos direitos da personalidade, é possível citar Maria Helena Diniz, que afirma que estes direitos:

São direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio, vivo ou morto...)...e sua integridade moral (honra, recato, segredo pessoal, profissional e doméstico, imagem, identidade pessoal, familiar e social).<sup>18</sup>

Já Francisco Amaral define que “Direitos da personalidade são direitos subjetivos que têm por objeto os bens e valores essenciais da pessoa, no seu aspecto físico, moral e intelectual”<sup>19</sup>.

Por fim, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho afirmam que os direitos da personalidade são “aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais.”<sup>20</sup>

Assim, os direitos da personalidade podem ser fundamentados principalmente no artigo 11 e seguintes do Código Civil, como no art. 1º, III e artigo 5º, da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, na ordem constitucional brasileira é proibida quaisquer discriminação que atente contra os direitos e liberdades fundamentais, conforme preleciona o art. 5º, XLI, da Constituição Federal de 1988<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> TRAMPUSCH, Carlos Victor Alves. Direito da personalidade: principais possibilidades de alteração do registro civil. Monografia (especialização). Universidade Federal Do Estado De Mato Grosso. Cuiabá, 2017.

<sup>18</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. Teoria geral do direito civil. 35. Ed. São Paulo: Saraiva, v.1,2017. p.142.

<sup>19</sup> AMARAL, Francisco. Direito civil. Introdução. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. P.249

<sup>20</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de direito civil. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2005. P. 150.

<sup>21</sup> 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:

(...)

Tais direitos, mesmo estando garantidos pela Constituição Federal, não devem colidir com outros direitos fundamentais, para evitar prejuízo da coletividade, resguardando assim os direitos da sociedade, ao mesmo tempo que não se prejudica a vida particular de cada indivíduo.

Apesar da CLT não fazer referência aos direitos da personalidade, devido ao fato de estes estarem presentes na Constituição Federal como direitos fundamentais, há a obrigatoriedade da observância do direito a intimidade e a privacidade por todas as pessoas e em todas as formas de relações desenvolvidas entre particulares, incluindo a relação entre empregado e empregador, no ambiente de trabalho ou fora dele.

### **3 Direitos á intimidade e privacidade do empregado no ambiente de trabalho**

#### **3.1 Direitos à intimidade e a à privacidade**

Há muita divergência sobre os termos privacidade e intimidade, presentes no artigo 5º, X, da Constituição Federal<sup>22</sup>, visto que ambos se confundem, o que leva a uma divisão doutrinária sobre a distinção ou não dos mesmos. Aqui, cabe trazer os posicionamentos da doutrina civilista, visto que no direito do trabalho há omissão acerca dos conceitos destes institutos.

Defendendo que se tratam de termos sinônimo, Alice Monteiro de Barros afirma que “na língua portuguesa os termos privacidade e intimidade são sinônimos, sendo elementos necessários à convivência em sociedade”<sup>23</sup>.

Já Maria Helena Diniz afirma que a privacidade não se confunde com a intimidade, mas esta pode incluir-se naquela. Desta forma, a doutrinadora trata cada termo de maneira diversa, considerando que a privacidade volta-se a aspectos externos da existência humana e a intimidade diz respeito a aspectos internos do viver da pessoa<sup>24</sup>.

---

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

<sup>22</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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

<sup>23</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado, 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.34.

<sup>24</sup> Original: “el derecho en virtud del qual excluimos a todas o determinadas personas del conocimiento de nuestros pensamientos, sentimientos, sensaciones y emociones. Es el derecho a vivir en soledad aquella parte de nuestra vida que no deseamos compartir con los demás, bien sea con la sociedad que nos rodea, con todo el mundo que nos circunda, o bien con una parte de ese mundo”. COLOMA, Aurelia Maria Romero apud CARVALHO, Luís Grandinetti Castanho de. Liberdade de informação e o direito difuso à informação verdadeira. Rio de Janeiro: Renovar, 1994, p. 34.



Aqui cabe a definição apontada por Aurelia Maria Romero Coloma, que entendeu o direito à intimidade como sendo: “o direito em virtude do qual excluimos todas ou algumas pessoas do conhecimento de nossos pensamentos, sentimentos, sensações e emoções. É o direito de viver sozinho aquela parte da nossa vida que não desejamos partilhar com os outros, seja com a sociedade que nos rodeia, com todo o mundo que nos rodeia, ou com uma parte desse mundo.”<sup>25</sup> (tradução própria).

Assim, no ramo da esfera privada está contida a esfera da intimidade, na qual participam apenas as pessoas nas quais o indivíduo possui maior confiança e com as quais mantém certa intimidade.

A proteção à intimidade e à privacidade é comumente apontada como a proteção de recordações pessoais, memórias, diários, vida amorosa, situação familiar, dados pessoais, saúde, lembranças, inviolabilidade de correspondência, inviolabilidade de domicílio, sigilo profissional, sigilo bancário e até mesmo do lixo doméstico. Por este motivo, há a falsa impressão de que todos os direitos elencados no inciso X do art. 5º da Constituição são sinônimos, o que constitui um entendimento errôneo.

A intimidade trata do espaço pessoal que o indivíduo considera impenetrável e intransponível, logo, que diz respeito única e exclusivamente a este indivíduo, sendo possível citar como exemplo as recordações pessoais, diários escritos por esta pessoa, etc. A intimidade trata de assuntos de tanta importância, que a pessoa não deseja compartilhar com ninguém, se tratando de seus segredos, desejos e expectativas pessoais.

Já a privacidade trata de situações referentes à situações familiares, de saúde, estudos, etc. São situações que também tratam de assuntos intrínsecos da pessoa, porém, tais assuntos, apesar de particulares, ainda são partilháveis com pessoas mais próximas, de sua confiança<sup>26</sup>.

Desta forma, é possível observar a diferença entre a intimidade e a privacidade. Enquanto a privacidade possui caráter mais amplo, que possibilita inclusive que seja partilhado com outras pessoas mais próximas, o que leva à possibilidade de certa interferência exterior, a intimidade diz respeito à uma esfera mais restrita, indivisível com outros indivíduos.

### 3.2 Proteção aos direitos à intimidade e privacidade do empregado

---

<sup>25</sup> DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. Teoria geral do direito civil. 35. Ed. São Paulo: Saraiva, v.1, 2017.

<sup>26</sup> GUERRA, Sidney. Direito fundamental à intimidade, vida privada, honra e imagem. In: Anais do XV Encontro Preparatório do CONPEDI/UNICAP. Recife, 2006.

Após se estabelecer a conceituação e divisão entre privacidade e intimidade, é possível tratar da garantia do exercício destes direitos da personalidade dentro da relação de emprego.

Os direitos da personalidade, como dito anteriormente, são inerentes ao indivíduo, o acompanhando em todos os aspectos e relações da vida. Enquanto cidadão, o empregado não deixa de possuir seus direitos fundamentais, dentre os quais consta a garantia da sua privacidade e intimidade.

Assim, a privacidade e a intimidade do indivíduo devem ser respeitadas, não importando a situação ou ambiente no qual se encontra. Na relação empregatícia, mesmo com a existência do poder diretivo do empregador (que é o poder que permite que no âmbito de trabalho as ordens do empregador sejam respeitadas), há a preservação do direito de personalidade do empregado.

Neste sentido:

(...) o poder diretivo, também denominado de poder organizativo ou poder de comando, é inerente ao contrato de trabalho, não podendo preexistir a este, pois assim como a subordinação, sua manifestação ocorre durante o pacto laboral, após a manifestação de vontade das partes.

Na relação de subordinação e poder de direção, existem dois institutos, verdadeiros direitos fundamentais, que são o *jus variandi* e o *jus resistentiae*, que consistem, respectivamente, no direito que tem o empregador de dirigir as atividades do empregado subordinado e, no direito do empregado de resistir ao poder diretivo do empregador frente a condutas ilegais e abusivas, haja vista não haver sujeição pessoal em relação a este.<sup>27</sup>

Aqui, cabe a citação do princípio do Direito do trabalho da proteção ao trabalhador.

O princípio da proteção é o princípio basilar, norteador do ordenamento jurídico trabalhista, influenciando os demais princípios e inspirando a formulação das normas e institutos do Direito do Trabalho.

O princípio da proteção se fundamenta no princípio da isonomia ou princípio da igualdade, implícito no art. 5º, da Constituição Federal.

O direito do trabalho nasceu da necessidade de se fixar limites à exploração da mão de obra empregada, diante das linhas de produção em série estabelecidas pela Revolução Industrial. Assim,

---

<sup>27</sup> RAMOS, Karina Oliveira Cardoso. Colisão de princípios no exercício do poder diretivo do empregador. *Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2414, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14324/colisao-de-principios-no-exercicio-do-poder-diretivo-do-empregador>>. Acesso em: 01 jun. 2023.

o princípio da proteção do trabalhador, ou simplesmente princípio protetor, constitui a espinha dorsal do direito do trabalho. Trata-se de princípio basilar que orienta as relações jurídicas individuais de direito do trabalho, bem como a interpretação deste ramo do direito.

28

Há nas relações empregatícias uma desigualdade contratual, pois o empregador, detentor dos meios econômicos e produtivos, exerce sobre o empregado, polo hipossuficiente da relação de emprego, subordinação, ou seja, nas relações laborais a autonomia da vontade não é igualitária entre as partes. Pois, o empregador exerce poder sobre o empregado, impondo a este sua vontade.

Assim, visando diminuir a desigualdade entre trabalhador e empregado, equilibrando a relação empregatícia, o princípio da proteção tem o escopo de limitar a vontade do empregador sob o empregado, garantindo ao segundo direitos mínimos por intermédio da lei trabalhista que protege o polo hipossuficiente dos contratos de trabalho, concedendo ao trabalhador preeminência jurídica.

Assim, mesmo no caso de haver cláusula contratual que “permita” que o empregador adentre sem limites na intimidade e privacidade do trabalhador, não haverá validade, visto que a proteção ao trabalhador e aos seus direitos básicos irá prevalecer.

Vale ressaltar que o objeto do contrato trabalhista não é a pessoa do trabalhador, e sim a sua atividade e força de trabalho. Visto que não é possível separar o trabalho de seu prestador, o empregado reúne a dupla qualidade de titular de direitos fundamentais, sendo que os primeiros lhe assistem como cidadão, e os segundos são aplicáveis estritamente à relação de emprego<sup>29</sup>.

Desta forma, ao entrar na relação trabalhista, o empregado adquire os direitos relativos à esta nova relação, porém sem perder seus direitos anteriores como cidadão.

No âmbito público internacional, apesar de a Organização Internacional do Trabalho não ter editado qualquer Convenção ou Recomendação específica sobre a tutela geral de privacidade do trabalhador, temos que o artigo 4.1 da Convenção 155 da OIT (ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n. 2, de 1992), que dispõe sobre segurança e saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho, impõe que os países signatários deverão adotar práticas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio

---

<sup>28</sup> MOURA, Marcelo. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. P. 105.

<sup>29</sup> BURMANN, Marcia Sanz. A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho. Dissertação (Mestrado). 159 f. Faculdade De Direito Da USP. São Paulo, 2011.

ambiente de trabalho. Por esse raciocínio, visando à manutenção de um ambiente de trabalho sadio, está vedado ao empregador adotar práticas que afrontem a privacidade do trabalhador.

Ainda, a recente Recomendação 200 da Organização Internacional do Trabalho<sup>174</sup> – que trata sobre a infecção do HIV no mundo do trabalho adotada pela 99ª Seção da Conferência Internacional do Trabalho, em 17 de junho de 2010 – estabelece diversas regras que visam preservar a privacidade do portador do HIV, bem como os seus familiares<sup>30</sup>.

Já no âmbito do direito pátrio, a CLT não versa a respeito da preservação dos direitos da personalidade ou sobre a proteção à intimidade e a privacidade, tratando apenas de situações específicas, como a justa causa por ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, ou para a rescisão contratual por parte do empregado (pleiteando a devida indenização) quando praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; ou mesmo proibindo a revista íntima em empregadas mulheres (artigos 482, j; 483, e; e 373-A da CLT)<sup>31</sup>.

A falta de tratativa específica na CLT acerca dos direitos da personalidade, especialmente sobre a privacidade e intimidade no ambiente de trabalho não retira do empregado a garantia de tais direitos.

Neste sentido, Rosa Amaral Dinis afirma que:

No Brasil, o direito a inviolabilidade da intimidade dos trabalhadores se pauta pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da proporcionalidade, assegurados sob a ótica constitucional. Os princípios são vetores que auxiliam e atualizam a interpretação da norma da forma mais adequada ao caso concreto analisado<sup>32</sup>.

É inegável a existência do poder diretivo, e, por consequência, da subordinação do empregado ao empregador, porém, sua existência não faz de sua natureza irrestrita, pois sua aplicação sem limites levaria a relação trabalhista de uma subordinação jurídica existente na relação de trabalho para uma sujeição do empregado.

---

<sup>30</sup> BURMANN, Marcia Sanz. A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho. Dissertação (Mestrado). 159 f. Faculdade De Direito Da USP. São Paulo, 2011. P. 57.

<sup>31</sup> BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

<sup>32</sup> DINIS, Rosa Amaral. A controvérsia entre o poder diretivo do empregador e o direito à preservação da intimidade do empregado. 2017. Disponível em <<https://silotips.com/download/a-controversia-entre-o-poder-diretivo-do-empregador-e-o-direito-a-preservacao-da>> Acesso em 04 jun. 2023.

É necessário lembrar que, como dito anteriormente, ao entrar na relação trabalhista, o empregado não anula seus direitos da personalidade, que seguem existindo e devem ser respeitados pelo empregador.

Os direitos fundamentais à intimidade e privacidade do trabalhador devem ser respeitados em toda e qualquer situação, não podendo o empregador ignorar a existência desses preceitos constitucionais. Antes de serem partes da relação trabalhista, nas figuras de empregado e empregador, os indivíduos são cidadãos, ambos com direitos e deveres que devem ser observados e cumpridos mutuamente.

Em caso de colisão entre a proteção à privacidade e intimidade do trabalhador, e o poder diretivo do empregador, é necessário que haja ponderação de interesses<sup>33</sup>.

Na relação trabalhista, a autonomia da vontade das partes, que rege a relação contratual entre o empregado e o empregador, existe, porém de forma limitada, para que não ultrapasse os direitos fundamentais, sendo necessário que as condições exigidas pelo legislador sejam respeitadas. Assim, o trabalho é um direito social que está diretamente ligado à dignidade do ser humano, porém, o desrespeito ao empregado contra a vida privada, a imagem, a honra, a privacidade e a intimidade se configura como desrespeito à direitos protegidos pela Constituição Federal.

Desta forma, a regra geral preza pelo respeito à privacidade e à intimidade do empregado por parte do empregador. Ir contra tal pensamento seria negar automaticamente a individualidade e a dignidade do trabalhador, fazendo deste um simples objeto com a função de produzir ao bel prazer do empregador.

Não há um ponto imóvel que figure entre o direito à intimidade e privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador. Ambos podem coexistir, porém sempre sendo necessário que se compreenda as limitações dos poderes do empregador, visto que tal poder deve se pautar pela aplicação dos direitos fundamentais à relação trabalhista.

### **Considerações Finais**

O direito da personalidade tem como função garantir e proteger a liberdade e a dignidade do indivíduo em todos os seus aspectos (físico, moral, social, intelectual, etc.), e não deixam este indivíduo no momento em que figura como empregado em uma relação de trabalho.

---

<sup>33</sup> BURMANN, Marcia Sanz. A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho. Dissertação (Mestrado). 159 f. Faculdade De Direito Da USP. São Paulo, 2011.

A falta de disposição legal trabalhista de forma expressa que garanta ao trabalhador o direito à sua privacidade e intimidade não impede que tais direitos sigam existindo no ambiente de trabalho, visto se tratar de direitos garantidos constitucionalmente.

Apesar de o contrato de trabalho celebrado entre empregado e empregador levar à existência da prestação pessoal de serviço daquele a este, esta relação de subordinação estabelecida entre as partes se limita à atividade desenvolvida, não recaindo sobre a pessoa do trabalhador. Não há de se falar em submissão a nível pessoal, visto que segue existindo a garantia de individualidade e personalidade do empregado.

O presente trabalho teve como objetivo estudar como o direito à privacidade e à intimidade do trabalhador seguem protegidos, mesmo que diante do poder diretivo do empregador, demonstrando que ambos podem coexistir, com os devidos limites para o exercício de cada um deles.

A subordinação do empregado diz respeito apenas à subordinação hierárquica advinda do contrato de trabalho, e, como dito anteriormente, se limita à atividade realizada pelo empregado.

O poder diretivo pode ser executado de forma a garantir o bom desempenho da atividade empresarial, porém limitado pelo princípio da dignidade da pessoa humana e pelos direitos da personalidade do empregado, mesmo que em ambiente de trabalho, pois estes direitos são indissociáveis da pessoa do trabalhador não importando a situação em que se encontre.

Desta forma, apesar de se reconhecer a existência de um poder diretivo do empregador, não há de se ignorar a tutela geral de privacidade e intimidade do trabalhador, não sendo possível então que haja o gozo ilimitado e irrestrito deste poder diretivo no ambiente de trabalho, sempre havendo resguardo dos direitos fundamentais do empregado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AMARAL, Francisco. **Direito civil: Introdução**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ARISTÓTELES. **A política**. São Paulo: Martin Claret, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**, 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil.

BURMANN, Marcia Sanz. **A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho.** Dissertação (Mestrado). 159 f. Faculdade De Direito Da USP. São Paulo, 2011.

CARVALHO, Akila da Silva. **Integridade moral e liberdade de expressão: os direitos da personalidade na era das tecnologias.** Monografia (bacharelado). Universidade Federal Do Maranhão - Centro De Ciências Sociais. São Luis, 2015.

CARVALHO, Luis Grandinetti Castanho de. **Liberdade de informação e o direito difuso à informação verdadeira.** Rio de Janeiro: Renovar, 1994.

DINIS, Rosa Amaral. **A controvérsia entre o poder diretivo do empregador e o direito à preservação da intimidade do empregado.** 2017. Disponível em

<<https://silo.tips/download/a-controversia-entre-o-poder-diretivo-do-empregador-e-o-direito-a-preservacao-da>> Acesso em 04 jun. 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro.** Teoria geral do direito civil. 35. Ed. São Paulo: Saraiva, v.1, 2017.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2001.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil.** 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GUERRA, Sidney. **Direito fundamental à intimidade, vida privada, honra e imagem.** In: **Anais do XV Encontro Preparatório do CONPEDI/UNICAP.** Recife, 2006.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NICOLODI, Márcia. **Os direitos da personalidade.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 8, nº 134, 17 nov. 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/4493>> Acesso em: 25 mai. 2023.

RAMOS, Karina Oliveira Cardoso. **Colisão de princípios no exercício do poder diretivo do empregador.** *Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2414, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14324/colisao-de-principios-no-exercicio-do-poder-diretivo-do-empregador>>. Acesso em: 01 jun. 2023.

RUARO, Regina Linden. JUNIOR, Eugênio Hainzenreder. **Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos.** Revista Joaçaba, v. 16, n. 2, p. 601-634, jul./dez. 2015.

SULZBACH, Camila Cervo. GARCIA, Mariana. ESPINDOLA, Ana Carolina. KÜMMEL, Marcelo Barroso. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho: tratamento da intimidade e da privacidade no ambiente de trabalho.** In: **Anais XVI**

**Seminário de Iniciação Científica, a XIII Jornada de Pesquisa e a IX Jornada de Extensão UNIJUI (Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul).** Ijuí, 2008.

TRAMPUSCH, Carlos Victor Alves. **Direito da personalidade:** principais possibilidades de alteração do registro civil. Monografia (especialização). Universidade Federal Do Estado De Mato Grosso. Cuiabá, 2017.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. DA SILVA, Leda Maria Messias. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos da Personalidade nas Relações de Trabalho.** RDU, Porto Alegre, Volume 15, n. 85, 61-87, 2019.