

# OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DA IMAGEM, HONRA, PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

*Luciane da Silva Onça\**

*Leda Maria Messias da Silva\*\**

**SUMÁRIO:** *Introdução; 2. Direitos da Personalidade do Empregado e Poder Diretivo do Empregador; 3. Direito à Imagem; 4. Direito à Honra; 5. Direito à Privacidade e Intimidade; 6. Conclusão; Referências.*

**RESUMO:** O presente trabalho tem como escopo analisar alguns dos direitos da personalidade do empregado no ambiente de trabalho. Aborda o conceito, características dos direitos de personalidade e faz uma diferenciação conceitual entre direitos da personalidade e liberdades públicas. Dentre o rol exemplificativo dos direitos da personalidade dos trabalhadores, dispostos no artigo 21 do Código Civil serão analisados o direito à imagem, o direito à intimidade, o direito à honra e o direito à privacidade, tutelados, outrossim, na Constituição Federal, no artigo 5º, incisos V e X. Foram colacionados alguns exemplos práticos e julgados de violação desses direitos, que são cabíveis de indenização por danos morais. Nesse contexto, menciona-se o bom senso e a necessidade de limites quanto ao poder diretivo do empregador, com destaque à supremacia da dignidade da pessoa humana.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos da Personalidade do Empregado; Dignidade da Pessoa Humana; Direito à Imagem, Honra, Privacidade e Intimidade.

## THE IMAGE PERSONALITY, HONOR, PRIVACY AND INTIMACY RIGHTS OF THE EMPLOYEE IN

---

\* Assessora da defensoria pública; Graduada pela Universidade Estadual de Maringá – UEM; Especialista pela Escola da Magistratura do Paraná- EMAP Maringá; Mestranda em Direito da Personalidade pelo Centro Universitário de Maringá-CESUMAR. E-mail: luciane-08@hotmail.com

\*\* Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, Sub-área de Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP; Docente de graduação e do Mestrado do Centro Universitário de Maringá - CESUMAR; Docente da Universidade Estadual de Maringá - UEM. E-mail: leda.dir@cesumar.br

## THE WORK RELATIONS

**ABSTRACT:** This paper aims to analyze some of the personal rights of the employee in the workplace. It discusses the concept, personality characteristics and makes a conceptual distinction between personal rights and liberties. Among the illustrative list of personal rights of workers stipulated in Article 21 of the Civil Code it will be analyzed the image, privacy, honor, privacy rights, protected, instead by the Federal Constitution, in Article 5, sections V and X. There were collated some examples and tried for violation of those rights, that may be applicable to punitive damages. In this context, refers to the sense and the need for limits on the steering power of the employer, with emphasis on the supremacy of human dignity.

**KEYWORDS:** Employee Personality Rights; Human Dignity; The image, honor, privacy and intimacy right.

## LOS DERECHOS DE PERSONALIDAD DE LA IMAGEN, HONRA, PRIVACIDAD E INTIMIDAD DEL EMPLEADO EN LAS RELACIONES LABORALES

**RESUMEN:** Ese artículo tiene como objetivo analizar algunos de los derechos de la personalidad del empleado en el entorno laboral. Trata del concepto, características de los derechos de personalidad y hace una distinción conceptual entre derechos de personalidad y libertades públicas. En el rol de los derechos de personalidad de los trabajadores, dispuestos en el Art. 21 del código Civil serán analizados el derecho a la imagen, a la intimidad, a la honra y a la privacidad, tutelados, otrosí, en la Constitución Federal, en el Art. 5º, incisos V y X. Fueron cotejados algunos ejemplos prácticos y juzgados de violación de esos derechos, en que cabe indemnización por daños morales. En ese contexto, se menciona todavía, el buen sentido común y la necesidad de límites cuanto al poder directivo del empleador, con destaque a la supremacía de la dignidad de la persona humana.

**PALABRAS-CLAVE:** Derechos de personalidad del empleado; Dignidad de la persona humana; Derecho a la imagen; Honra; Privacidad; Intimidad.

## INTRODUÇÃO

A tutela dos direitos da personalidade do empregado no ambiente de trabalho é de suma importância, pois é neste ambiente que, geralmente, o indivíduo passa grande parte de sua vida diária.

Os direitos da personalidade do trabalhador à imagem, à intimidade, à honra e à privacidade são o foco deste artigo que tem como objetivo geral analisar e compreender a tutela desses direitos e como objetivos específicos fazer um breve estudo sobre cada um destes direitos quanto ao conceito, previsão legal, características, diferenciação entre eles, uma vez que apresentam similitudes. Objetiva, outrossim, demonstrar as formas de violação a esses direitos nas relações trabalhistas.

A ofensa ao direito à imagem retrato do trabalhador apresenta-se, por exemplo, na divulgação não consentida de sua imagem, enquanto a divulgação de que empregados de determinada empresa são preguiçosos, desidiosos ou indolentes, é passível de reparação por danos morais, por agressão à imagem-atributo.

Ressalte-se que o direito à imagem apresenta certas afinidades com outros direitos da personalidade, como a intimidade e a honra, todavia destes se diferenciam.

Nas relações trabalhistas configuram exemplo de lesão ao direito à intimidade, a revista íntima (Art. 373-A, inc. VI CLT). A revista em si, pode até constar no contrato de trabalho, dependendo do ramo da atividade do empregador, mas quando abusiva, atinge a personalidade do empregado. Mister destacar que há critérios a serem observados para se evitar a caracterização da revista abusiva, os quais, também, serão objeto deste artigo.

Inúmeros são os problemas existentes no que tange aos direitos da personalidade do empregado no ambiente de trabalho. No aspecto do direito à privacidade, menciona-se o monitoramento de e-mails e sites pelo empregador. Pode a empresa monitorar sites ou violar a correspondência eletrônica do empregado? Como fazê-lo sem ferir a dignidade do trabalhador?

Igualmente a honra do trabalhador é afetada: por acusações infundadas de ato de improbidade lesiva ao seu bom nome; lançar na CTPS do empregado anotações desabonadoras à conduta do empregado; chamar o empregado de lerdo, burro, dentre outros.

Verifica-se outra problemática no exame admissional com a inclusão em questionário confeccionado pela empresa com perguntas acerca do estado de saúde do empregado, indagações referentes à orientação sexual, bem como sua orientação político-ideológica e exigência para que o empregado vote nesse ou naquele político ou que se filie a determinado partido político. São concebíveis referidas condutas ou constituem as mesmas uma agressão ao direito à intimidade e priva-

cidade do empregado?

Insta salientar que nos termos do artigo 5º, inciso X da Lei maior, a agressão aos direitos de personalidade do empregado dá ensejo à indenização por danos morais.

O tema proposto é proeminente não só pela complexidade, mas também pela agressão aos direitos da personalidade do empregado que fere a dignidade da pessoa humana.

Para o desenvolvimento deste trabalho será utilizado o método dedutivo. Após a revisão bibliográfica, o conteúdo será transportado ao trabalho através de análises e discussões em torno da problemática levantada. Este artigo utilizará dados já publicados em artigos, periódicos científicos, doutrinas, leis, jurisprudências e análise de casos concretos pertinentes ao estudo.

Diante da complexidade e amplitude do tema, não há pretensão em esgotá-lo, mas sim propiciar reflexões acerca do assunto, de tal forma a trazer à lume algumas idéias que possam contribuir para a conscientização e esclarecimento acerca da tutela dos direitos da personalidade do empregado no ambiente de trabalho.

## **2 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO E PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Inicialmente cumpre destacar o conceito jurídico de direitos da personalidade e as várias distinções terminológicas existentes. No vocabulário jurídico, De Plácido e Silva<sup>1</sup>, define personalidade como sendo: “Do latim ‘personalitas’, de persona (pessoa), quer, propriamente, significar o conjunto de elementos, que se mostram próprios ou inerentes à pessoa, formando ou constituindo um indivíduo que, em tudo, morfológica, fisiológica e psicologicamente se diferencia de qualquer outro.”

Conclue-se, portanto, que, Direitos de Personalidade:

São prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária<sup>2</sup>. Outrossim, são inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, imprescritíveis, im-

---

<sup>1</sup> SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atualização de Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. 23. ed. Rio de Janeiro, RJ: 2003. p. 1035.

<sup>2</sup> NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo, SP: LTr, 2005. p. 131.

penhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis *erga omnes*, segundo a melhor doutrina e o artigo 11 do Código Civil<sup>3</sup>.

Ressalte-se, outrossim, o conceito de Orlando Gomes: “são direitos destinados a resguardar a dignidade da pessoa humana, preservando-as dos ataques de outros indivíduos”<sup>4</sup>.

Dependendo da perspectiva de análise, os direitos da personalidade recebem diferentes nomes, sendo os mais comuns, os seguintes: “direitos do homem”, “direitos fundamentais da pessoa”, “direitos humanos”, “direitos inatos”, “direitos essenciais da pessoa”, “liberdades fundamentais”<sup>5</sup>.

Neste sentido, os direitos do homem ou direitos fundamentais da pessoa natural, expressam relações de direito público para efeito de proteção do indivíduo contra o Estado. Incluem-se, nessa categoria, os direitos à vida, à integridade física, às partes do corpo; à liberdade, o direito de ação. Abrangem os direitos físicos do homem, em relação à sua essencialidade material<sup>6</sup>.

“De outro lado, consideram-se “direitos da personalidade” os mesmos direitos, mas sob o ângulo das relações entre particulares, ou seja, da proteção contra outros homens”<sup>7</sup>. Abrangem os aspectos intelectual e moral da pessoa humana<sup>8</sup>. Segundo afirma Fernando Noronha, “os direitos de personalidade constituem a versão civil dos direitos fundamentais da pessoa humana”<sup>9</sup>.

Os doutrinadores, em sua maioria, opõem-se à tese positivista de Adriano de Cupis e afirmam que os direitos de personalidade não são apenas aqueles expressamente previstos no ordenamento positivo<sup>10</sup>, pois o direito não se restringe a normas positivas, mas compreende o costume, a jurisprudência e outras inúmeras formas.

A maioria dos doutrinadores situados entre os naturalistas, como Pontes de Miranda, Limongi França, Carlos Alberto Bittar, Sidney Cesar Silva Guerra, entendem que os direitos da personalidade constituem direitos inatos, cabendo ao Estado apenas reconhecê-los e sancioná-los em algum plano do direito positivo, em nível constitucional ou em nível de legislação ordinária, tutelando-os contra o arbítrio do poder público ou as incursões de particulares<sup>11</sup>.

---

<sup>3</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 6. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro, RJ: Forense Universitária, 2003. p.11.

<sup>4</sup> GOMES, Orlando *apud* SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo, SP: LTr, 2000. p. 63.

<sup>5</sup> BITTAR, op. cit., p. 22.

<sup>6</sup> BITTAR, op. cit., p. 22-23.

<sup>7</sup> Idem, *Ibidem*, p. 23.

<sup>8</sup> Id. *Ibid.*, p. 23.

<sup>9</sup> NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**. São Paulo, SP: Saraiva, 2003. v. 1. p. 444.

<sup>10</sup> BITTAR, op. cit., p. 7.

<sup>11</sup> BITTAR, op. cit., p. 7.

Os direitos da personalidade quando confirmados na esfera constitucional, passam a representar “liberdades públicas”. Isso não importa em restringir os direitos da personalidade aos reconhecidos pelo ordenamento jurídico, pois muitos desses direitos existem antes e independentemente do direito positivo, como inerentes ao próprio homem. Todavia, ao serem inseridos na Constituição, transportam para a categoria de liberdades públicas e recebem proteção específica<sup>12</sup>. As liberdades públicas outorgam ao titular um poder contra a sociedade, para exigir-lhes prestações positivas, como a criação de serviços públicos especiais e não um poder de livre opção ou ação<sup>13</sup>.

Os direitos da personalidade e os direitos humanos, porque inerentes à natureza humana, subsistem por si, e em comparação com as liberdades públicas, encontram-se em plano superior, pois persistem, mesmo não contemplados pela legislação.

Do período compreendido de 1930 até a atualidade, várias medidas legais de proteção ao trabalho foram expedidas pelo Governo brasileiro, destacando-se: a criação do Ministério do Trabalho, a criação da Justiça do Trabalho, instituída pela Constituição de 1934; ainda, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em 1943, bem como da Constituição Federal de 1988 que, entre outros princípios, consagrou, em seu inciso III, art. 1º, o da dignidade da pessoa humana, sem eliminar os direitos e garantias individuais e coletivos por ela adotados<sup>14</sup>.

Além dessas medidas, há que se destacar a crescente edição de leis esparsas, surgidas pela necessidade de modernização das leis trabalhistas, com intuito de promoverem normas sobre direitos sociais, destacando os direitos dos trabalhadores<sup>15</sup>.

Em algumas relações de trabalho podem ser violados os direitos da personalidade do trabalhador no que tange a integridade psíquica, a dignidade pessoal, e até com conseqüências na integridade física.

Portanto, são exemplos de tal fato: revistas íntimas, discriminação de pessoas deficientes, acidentes de trabalho com perda da capacidade, ou partes do corpo, ou até a morte, escravidão em adultos ou infantil, discriminação por raça, deficiências físicas, idade, dispensas imotivadas, grau de exigência levando ao estresse

---

<sup>12</sup> GUERRA, Sidney César Silva. **A liberdade de imprensa e o direito à imagem**. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 1999. p. 19.

<sup>13</sup> BITTAR, op. cit., p. 24.

<sup>14</sup> KURAHASHI, Lory; SILVA, Leda Maria Messias da. Os Direitos de personalidade do empregado no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, XVIII, 2009, Maringá. **Anais Eletrônico...** [S. l.]: Conpedi, 2009. p. 3857. Disponível em: <<http://www.conpedi.Org./conteudo.php?id=2&PHPSESSID>>. Acesso em: 05 jan. 2010.

<sup>15</sup> Id. Ibid., p. 3857.

provocado pelo trabalho, patologias ligadas ao esforço repetitivo, intensificação do trabalho, más condições ambientais, desvio funcional, o assédio sexual ou moral<sup>16</sup>.

A legislação pátria declara no artigo 225 da CF, que o ambiente deve ser equilibrado. O meio ambiente do trabalho faz parte do equilíbrio almejado pelo legislador. Algo que só ocorrerá se os direitos de personalidade dos empregados forem respeitados no ambiente de trabalho. De acordo com o artigo 3º da CLT, empregado é a pessoa física, que presta um serviço contínuo, pessoal, subordinado e oneroso<sup>17</sup>.

O ordenamento pátrio menciona a tutela legal do dano moral no artigo 5º, inciso V da Constituição Federal ao assegurar o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem e no inciso X, ao prever a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, garantindo o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Outrossim, o artigo 186 do Código Civil de 2002, reafirma a possibilidade de reparação por danos morais, ao enunciar que comete ato ilícito, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

Nesse contexto, há que se mencionar a recém promulgada Emenda Constitucional nº. 45, que fixou de forma definitiva, a competência da Justiça do Trabalho para as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho<sup>18</sup>.

Conforme afirma Leda Maria Messias da Silva, sobre o dano moral, a indenização pecuniária não restabelece o *status quo ante* e nem promove o ressarcimento integral, mas serve como lenitivo ao lesionado<sup>19</sup>.

Os direitos da personalidade do empregado têm a finalidade de manter a sua dignidade enquanto labora e Amauri Mascaro Nascimento, a esse respeito afirma que a personalidade e a atividade criativa são valores protegidos pela lei, tão importantes como outros direitos trabalhistas. Essas garantias dizem respeito a todo ser humano, sendo confundidas com os direitos humanos fundamentais, outras com os direitos de personalidade, todas com características peculiares em função do pressuposto que as justifica, ou seja, a relação de emprego. Portanto, os direitos de personalidade e as relações de trabalho destacam-se pelo seu significado e têm em vista a defesa da dignidade do trabalhador<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> KURAHASHI; SILVA, op. cit., p. 3858-3859.

<sup>17</sup> Idem, Ibidem, p. 3858.

<sup>18</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. Dano moral: direitos da personalidade e o poder diretivo do empregador. Legislação do trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 69, n. 04, p. 420, abr. 2005.

<sup>19</sup> KURAHASHI; SILVA, op. cit., p. 3867.

<sup>20</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do

Mister destacar que o rol dos direitos de personalidade disposto na Constituição (art.5, incisos V e X), bem como no código civil (arts. 11 a 21), é apenas exemplificativo, eis que se trata de uma categoria de direitos, cujo objetivo é resguardar a dignidade da pessoa humana. Podemos citar, dentre os vários direitos da personalidade que envolvem o empregado no ambiente de trabalho e que ferem sua dignidade pessoal quando violados, destacam-se: o direito à imagem, à honra, à intimidade, à vida privada, dentre outros.<sup>21</sup>

Em decorrência do contrato de trabalho e por ser trabalhador subordinado, o empregado está sujeito ao poder de direção do empregador<sup>22</sup>.

O fundamento legal do poder diretivo encontra-se no artigo 2º da CLT, que define o empregador como sendo aquele que dirige as atividades do empregado e que assume os riscos da atividade econômica.

O poder de direção compreende o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado<sup>23</sup>.

No ambiente de trabalho, não obstante a existência do poder diretivo, o empregado continua detentor do direitos da personalidade, cujos limites devem ser respeitados e serão analisados no estudo que ora se propõe. Portanto, mister destacar que os direitos de personalidade do empregado, impõem limites ao poder diretivo do empregador.

### 3 DIREITO À IMAGEM

Conceituar Imagem é tarefa complexa, devido à similitude e proximidade com outros direitos da personalidade, tais como os direitos à honra, privacidade e intimidade.

O direito à imagem, é exposto por Adriano de Cupis como uma das manifestações importantes do direito ao resguardo<sup>24</sup>. “Resguardo pode ser definido como sendo o modo de ser da pessoa, que consiste na exclusão do conhecimento pelos outros daquilo que se refere somente a ela”<sup>25</sup>.

Embora a tutela da imagem seja mais freqüentemente aplicada no campo fotográfico, é indiferente do ponto de vista jurídico, o modo de confecção do retrato da pessoa: ao lado da fotografia, a pintura, a escultura e outras. Outrossim, a

---

trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 19 ed. rev. e atual. São Paulo, SP: Saraiva, 2004. p. 32.

<sup>21</sup>SILVA, Leda Maria Messias da. Poder Diretivo do Empregador, Emprego Decente e Direitos da Personalidade. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 71, n. 08, p. 975, ago. 2007.

<sup>22</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2007. p. 193.

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 9. ed. atual. São Paulo, SP: Saraiva, 1991. p. 339.

<sup>24</sup>DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Campinas, SP: Romana Jurídica, 2004. p. 140.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 139.



reprodução teatral ou cinematográfica da pessoa, todas essas formas são abrangidos pela tutela legal. Essa proteção independe de estarem ou não previstas nas normas. Caso não estejam previstas dever-se-á recorrer à analogia<sup>26</sup>.

O direito à imagem, em linguagem jurídica, “compreende a faculdade que toda pessoa tem para dispor de sua aparência, autorizando ou não a captação e difusão dela”<sup>27</sup>.

Luiz Alberto David Araújo tem uma tese pioneira, que identifica duas espécies de imagem: imagem-retrato e imagem-atributo<sup>28</sup>.

Segundo Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, imagem-retrato é, literalmente, o aspecto físico da pessoa.<sup>29</sup>

Cita-se como exemplo de ofensa à imagem-retrato dos empregados, a imagem veiculada por campanha publicitária, divulgada amplamente na televisão em que mostra a planta industrial e os trabalhadores em atividade. A divulgação da imagem não consentida, independente de enaltecer ou não, a qualidade da empresa e dos trabalhadores, enseja a indenização<sup>30</sup>.

Imagem-atributo corresponde à exteriorização da personalidade do indivíduo, ou seja, à forma como ele é visto, socialmente<sup>31</sup>. Assemelha-se com a honra, mas ganha destaque, independente.

Exemplificando, a divulgação de que empregados de determinada empresa são preguiçosos, desidiosos ou indolentes, é passível de reparação por danos morais, por agressão à imagem-atributo. E, no caso do empregador, especificamente, menciona-se o fato de colocar o empregado numa “lista negra”, como o pior do mês. Se eventualmente colocar uma foto, violar-se-á também a imagem-retrato<sup>32</sup>.

O direito à imagem-atributo é irrenunciável; por sua vez, o direito à imagem-retrato é disponível, transferível *inter vivos e mortis causa*, parcial ou totalmente, a título oneroso ou gratuito, expressa ou tacitamente<sup>33</sup>. A imagem retrato possui, outrossim, conteúdo patrimonial.

A tutela jurídica do direito à imagem está preconizada na Constituição Federal

<sup>26</sup> DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Campinas, SP: Romana Jurídica, 2004. p. 144.

<sup>27</sup>ZANONNI, Eduardo A.; BÍSCARO, Beatriz R. **Responsabilidade de los médios de prensa**, p. 105, *apud* FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos**. A honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus liberdade de expressão e informação. 2. ed. Porto Alegre, RS: Sérgio Antonio Fabris, 2000. p. 148.

<sup>28</sup> GUERRA, Sidney César Silva. **A liberdade de imprensa e o direito à imagem**. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 1999. p. 56.

<sup>29</sup>GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA Filho, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**: parte geral (abrangendo os Códigos Civis de 1916 e 2002). 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo, SP: Saraiva, 2007. p. 183.

<sup>30</sup>JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lumen Júris, 2004. Tomo 1. p. 118.

<sup>31</sup>GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, *op cit.*, p. 183.

<sup>32</sup>NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lumen Júris, 2004. Tomo 1. p. 118.

<sup>33</sup>BARRETO, Wanderlei de Paula et al. **Comentários ao código civil Brasileiro**: parte geral. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2005. v. 1. p. 199.

no artigo 5º, inciso 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”.

Arnaldo Siqueira de Lima preleciona que esta inserção na Lei maior brasileira de 1988 não foi uma inovação, pois as Constituições Portuguesa de 1976, revisada em 1982, e Espanhola, de 1978, já haviam elencado proteção ao direito à imagem.

O direito à própria imagem é inalienável e intransmissível, por não ser dissociável de seu titular. Todavia a grande característica desse direito é a sua disponibilidade, ou seja, “a possibilidade de dispor ou não da própria imagem para que outros a utilizem para certos fins”<sup>34</sup>.

A tutela pleiteada no judiciário classifica-se em três níveis: preventivo, inibitório e ressarcitório<sup>35</sup>.

Devido aos abusos praticados com relação à imagem de pessoas falecidas, a doutrina estabeleceu o entendimento de que seria possível aos herdeiros gozar de legitimidade para preservar a imagem do *de cujus*<sup>36</sup>.

Neste diapasão, no âmbito do direito do trabalho, citam-se como exemplo, a tutela da imagem do trabalhador vivo ou morto, face às utilizações abusivas de suas imagens, pelos empregadores em sites, folders, cartas e jornais internos<sup>37</sup>.

Convém ressaltar que o direito à imagem apresenta certas afinidades com outros direitos da personalidade, como a intimidade e a honra.

Nesse sentido, importantes escolas do direito inseriram o direito à imagem no âmbito do direito à intimidade e possuem seguidores até os dias atuais. Cita-se a escola francesa com Royer Collard em 1819, e também parte da doutrina italiana com Adriano de Cupis<sup>38</sup>. O sistema anglo americano também adotou essa posição. Com base no entendimento constitucional americano de que “o lar do homem é o seu castelo” e que para a jurisprudência americana, lar tem um significado amplo, neste conceito já está inserido a proteção jurídica da imagem, pois qualquer intromissão no lar de um indivíduo é indevida<sup>39</sup>.

Entretanto com o desenvolvimento dos meios de fixação da imagem e com as diversas maneiras de uso da mesma na atualidade, esse posicionamento revela-se insuficiente<sup>40</sup>.

Assim, para eximir de imperfeições a tutela jurídica da imagem, mister que

<sup>34</sup> VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo, SP: LTR, 2006. p. 46-47.

<sup>35</sup> SILVEIRA, Vivian de Melo. **O direito à própria imagem, suas violações e respectivas reparações** *apud* VÁLIO, op cit., p. 49.

<sup>36</sup> SOUZA, Carlos Affonso Pereira de. Contornos atuais do direito à imagem, p. 45-68, *apud* VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo, SP: LTR, 2006. p. 49.

<sup>37</sup> VÁLIO, op cit., p. 49.

<sup>38</sup> Id. *Ibid.*, p. 47.

<sup>39</sup> VÁLIO, op cit., p. 47.

<sup>40</sup> Id. *Ibid.*, p. 47.

este direito não seja analisado através do direito à intimidade. Cita-se como exemplo, uma pessoa que permite que sua fotografia seja exposta, porém veda a utilização que vise lucro ou alguma vantagem econômica. Evidencia-se claramente nesta situação a tutela da imagem e não da intimidade. Outrossim, serve de exemplo a republicação desautorizada de fotografia, em que se fere o direito à imagem, mas não o direito à intimidade, pois esta já foi exposta anteriormente, com o consentimento do titular do direito. Esses casos não se explicam pela teoria da intimidade<sup>41</sup>.

Há que se destacar que a violação do direito à imagem não enseja, obrigatoriamente, a violação do direito à honra.

É o que se verifica no exemplo colacionado por Walter Morais, onde a publicação da fotografia de uma pessoa para fins comerciais sem a sua anuência, mesmo que esta publicação apenas lisonjeie-lhe a vaidade, constitui violação do direito à própria imagem, mas não atinge o direito à honra<sup>42</sup>.

#### **4 DIREITO À HONRA**

Refere-se a um conjunto de qualidades que identificam o empregado numa determinada sociedade ou em sua comunidade de trabalho, como moralmente correto, no aspecto do seu bom nome, sua dignidade, ética e idoneidade<sup>43</sup>.

“Significa tanto o valor íntimo do homem, como a estima dos outros, ou a consideração social, o bom nome ou a boa fama, como, enfim, o sentimento, ou consciência, da própria dignidade pessoal”<sup>44</sup>.

Distingue-se nesse conceito, o aspecto objetivo e o subjetivo da honra. “O primeiro consiste na valoração de nossa personalidade feita pelos membros da sociedade; é a boa reputação que compreende a estima política, profissional, artística, comercial, literária, e de outros âmbitos de respeitabilidade”<sup>45</sup>.

A honra subjetiva se identifica com o sentimento que a pessoa tem de sua própria dignidade. É a auto-estima. Compreende o conjunto de valores morais comuns às pessoas e que o indivíduo atribui a si mesmo, como retidão, probidade e lealdade<sup>46</sup>.

---

<sup>41</sup> Id. *Ibid.*, p. 48.

<sup>42</sup> MORAIS, Walter, *apud* FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos**. A honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus liberdade de expressão e informação. 2. ed. Porto Alegre, RS: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2000. p. 152.

<sup>43</sup> SILVA, *op. cit.*, p. 422.

<sup>44</sup> SPECKER *apud* DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Campinas, SP: Romana Jurídica, 2004. p. 121.

<sup>45</sup> BARRETO, Wanderlei de Paula et al. **Comentários ao código civil Brasileiro**: parte geral. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2005. v. 1. p. 187-188.

<sup>46</sup> Id. *Ibid.*, p. 187-188.

Possui as prerrogativas normais dos direitos da personalidade, destacando-se os aspectos da intransmissibilidade, incomunicabilidade e da inestimabilidade na defesa da própria integridade da pessoa<sup>47</sup>.

Todavia, o direito não é ilimitado e sofre alguns temperamentos, de que se sobressaem: a possibilidade da denominada *exceptio veritatis* (oponibilidade da verdade ao interesse do lesado); o constrangimento derivado de ordem judicial (como nos casos de exclusão de sucessão, de associação, de empresa; a decretação de falência e outras situações como tais). Admite-se também a distorção humorística da personalidade, desde que nos limites da comicidade e não ofenda a pessoa visada (prospera, a propósito, a noção de que o *animus jocandi* exclui a ilicitude da ação)<sup>48</sup>.

Mister salientar que:

A violação à honra não se confunde com a violação ao direito à intimidade, pois as normas sobre a honra protegem o cidadão contra uma descrição inexata de sua vida privada (difamação, por exemplo), enquanto as normas sobre a intimidade proíbem qualquer descrição de fatos que entrem na esfera íntima da pessoa (divulgação de enfermidade). O direito de retificação oferece proteção só em face do direito à honra, mas não frente ao direito à intimidade<sup>49</sup>.

No campo do Direito Penal, são crimes contra a honra, a calúnia, a difamação e a injúria, estando sujeito o empregador a tais conseqüências, além da indenização por danos morais<sup>50</sup>.

Há que se destacar que a reputação das pessoas entrelaça-se com a integridade moral e que por vezes passam por situações agregadas à questão do assédio sexual. O remédio para o assédio é o respeito, neste sentido a lei previne e repreende. Quanto ao assédio moral, este causa no cidadão abalo emocional, humilhações, sentimentos de mágoa, revolta, vergonha, indignação, dor, tristeza e sofrimento.

No âmbito do Direito do Trabalho, cita-se como exemplo, o empregador que ao dar determinada ordem à sua empregada, não sendo atendido imediatamente, a agride com palavras de baixo calão.

Eis, a seguir, alguns julgados, citados por Maria Alice Monteiro de Barros, que decidiram pela compensação por danos morais, por violação à honra do em-

<sup>47</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 6. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro, RJ: Forense Universitária. 2003. p. 135.

<sup>48</sup> Id. *Ibid.*, p. 135.

<sup>49</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTR, 2005. p. 600.

<sup>50</sup> SILVA, op. cit. p. 422.

pregado<sup>51</sup>:

Acusações infundadas de improbidade (TRT- PA-Ac. 2ª T.- RO-3248/2002- Rel.: Marcos Augusto Losada Maia - DOE 25.9.2002- Revista Synthesis 36/2003, p. 213), assim como “fornecer informações desabonadoras e inverídicas a alguém que pretende contratá-lo” (TRT- Campinas - 1846/02- PATR- 4ª T. - Rel.: Flávio Allegretti de Campos Cooper -DOE 25.7.2002, Revista Synthesis 36/2003, p. 212).

Outrossim, a inserção do trabalhador em “lista negra”, pelo fato dele ter acionado o empregador em juízo, ocasionando-lhe restrições de crédito e fornecendo tais informações às prestadoras de serviço, de tal forma que elas não contratem esse empregado (TRT- 15ª Reg. - Proc. 6739/99- AC 21567/00 - 4ª T. - Rel.: Juiz Flávio Allegretti de Campos Cooper-DOESP 2.8.2000. Revista Justiça do Trabalho. Rio Grande do Sul: HS Editora, setembro 2000, p. 77).

Lançar na CTPS do empregado, anotações desabonadoras a sua conduta, também autoriza a condenação por dano moral (TRT-SE-01047.2000.006.17.00.4- AC. 7093/2002- Relª: Maria Francisca dos Santos Lacerda- DOE 15.8.2002. Revista Synthesis 36/2003, p. 213).

Incorre também em violação à honra do trabalhador, o empregador que atribui à empregada a alcunha de “loura-burra” ( TRT-3ª REG. - RO-9371/01-Rel.: Juiz José Eduardo de Resende Chaves Júnior- DJMG 18.9.2002, p. 07) ou elege o trabalhador “empregado tartaruga”, ofendendo-lhe a honra subjetiva (TRT-15ª Reg.- AC. 11704/2002- 5ª T. RO-029389/2001- Rel. designado: José Antônio Pancotti – Doe/SP 8.4.2002, p. 94).

Tendo em vista que a principal obrigação do contrato é proporcionar trabalho, atenta contra a honra do trabalhador, deixá-lo na ociosidade (TRT- RS-Ac. 8ª T.- 01050.029/97-6- Relª: Juíza Maria Helena Mallmann Sulzbach- DOE 26.8.2002. Revista Synthesis 36/2003, p. 211.), ou mesmo exigir-lhe que desfile com vestes femininas e use batom, expondo-o ao ridículo e ofendendo-lhe a dignidade pessoal, caso não atenda as metas de vendas (TRT 3ª Região - 8ª Turma- RO-01766-2003-005-03-00-8- Rel.: Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires- DJMG 24.7.2004, p. 17).

Ressalte-se que uma lesão ao direito à honra pode implicar também lesão ao direito à intimidade. Exemplificando cita-se a revista feita a um único empregado, tornando-o suspeito, sobretudo se realizada de forma desrespeitosa; ela viola a honra e o direito à intimidade (TRT- 2ª Reg.- RO-200005611970- AC. 20010669773- 9ª t.- Rel.: Juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira- DOESP 26.10.2001. Revista Justiça do Trabalho n. 216- Porto Alegre: HS Editora, dezembro de 2001, p. 51).

O artigo 482 da CLT enumera uma série de obrigações decorrentes do contrato

---

<sup>51</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo, SP: LTR, 2005. p. 597- 599.

de trabalho, que dão ensejo à rescisão por justa causa, caso descumpridas pelo empregado. Se o empregador agir com rigor excessivo e dispensar o empregado sem que este tenha efetivamente praticado a justa causa, ou aplicar-lhe penalidade disciplinar indevida, lesando a honra do empregado, deverá ressarcir-lo com a indenização por danos morais<sup>52</sup>.

Os tipos de atitudes do empregador supra mencionados não condizem com os poderes diretivos conferidos ao mesmo em decorrência do contrato de trabalho estabelecido; violam o direito da personalidade da honra do empregado e dão ensejo à indenização por danos morais.

## 5 DIREITO À PRIVACIDADE E INTIMIDADE

O artigo 21 do Código Civil dispõe sobre o direito à privacidade. Referido artigo exclui do âmbito de atuação a pessoa jurídica e considera como inviolável somente a privacidade da pessoa natural<sup>53</sup>.

Segundo Danilo Doneda, a proteção da privacidade é um dos temas mais delicados na matéria dos direitos da personalidade, isto porque o desenvolvimento tecnológico propiciou um crescimento no potencial de ofensas à personalidade e também por haver uma dificuldade dos instrumentos de tutela tradicionais do ordenamento para realizarem adequadamente esta proteção. Comprova a assertiva a previsão do Código de que o juiz “adotará as providências necessárias” para impedir a violação da privacidade. O fato de o magistrado ter que usar a criatividade ao tomar as providências adequadas, demonstra a necessidade de todo o ordenamento na proteção da privacidade e uma resposta eficaz aos riscos que a permeia<sup>54</sup>.

“Hipótese interessante de dano à privacidade, dirimida pelo Superior Tribunal de Justiça<sup>55</sup>, diz respeito à inserção indevida, por uma companhia de telecomunicações, do nome da assinante nas páginas amarelas da lista telefônica, na sessão de massagistas”.

Diferentemente ao que ocorre no direito à imagem, não há relativização da tutela quando se tratar de pessoa notória. Cita-se como exemplo a revelação de fatos secretos envolvendo a vida amorosa de Benito Mussolini divulgados em um

<sup>52</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. Dano moral: direitos da personalidade e o poder diretivo do empregador. Legislação do trabalho. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 69, n. 04, p. 422-423, abr. 2005.

<sup>53</sup> DONEDA, Danilo. *A Parte Geral do Novo Código Civil*. Estudos na perspectiva civil-constitucional. Coord.: Gustavo Tepedino. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2002. p. 52.

<sup>54</sup> DONEDA, op cit., p. 52.

<sup>55</sup> BRASIL, SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, Ac. unân. 4ª T., Resp. 506.437/SP, rel. Min. Fernando Gonçalves, j. 16.9.03. In: FARIAS, Cristiano Chaves de. *Direito Civil*. Teoria Geral. 5. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lúmen Júris, 2006. p. 139-140.

filme. O desfecho jurisprudencial foi pela proteção da vida privada do ditador italiano: “Nem mesmo a pesquisa e a crítica histórica consentem o sacrifício do direito à intimidade, ainda que se trate de pessoas pertencentes à vida pública de um país, devendo-se respeitar o segredo de sua vida íntima”<sup>56</sup>.

A melhor jurisprudência reconheceu que ainda que verdadeiros, os fatos depressivos da vida estritamente privada do cidadão não devem ser propalados, por faltarem interesse público e não servirem a outro propósito senão o do escândalo e do desdouro<sup>57</sup>.

A reserva da privacidade deve ser considerada a regra e não a exceção. O direito à privacidade só pode ser licitamente agredido quando um interesse público superior o exija, de tal forma que o contrário possa ser causa de danos gravíssimos para a comunidade<sup>58</sup>.

A tutela da privacidade (intimidade) pode ser feita por via da responsabilidade civil. Todavia, em inúmeros casos de violação da privacidade, é difícil a demonstração do dano, apesar de evidente a antijuridicidade pelo desrespeito à pessoa e à sua dignidade<sup>59</sup>.

O direito à privacidade é inato (originário), extrapatrimonial, imprescritível, impenhorável, vitalício, necessário e oponível *erga omnes*. Além dessas características, Fábio Ulhoa<sup>60</sup>. Destaca seu caráter absoluto e limitado. Absoluto pois “todos têm o dever de se abster de qualquer ato, público ou privado, que importe na divulgação não desejada da informação”. É limitado, pois não prevalece diante de prejuízos de interesses de maior envergadura jurídica, como os difusos, coletivos ou públicos.

“Como decisões incluídas na privacidade, a doutrina e a jurisprudência norteamericanas inscrevem as relativas ao próprio corpo (como vacinações, testes de sangue obrigatórios, etc.); concepção e contracepção; tratamentos médicos; estilo de vida; plano de vida, etc.”<sup>61</sup>. Outro caso de invasão de privacidade do empregado trata-se da exigência de determinada conduta, em períodos de recessos do trabalho, como por exemplo, só tomar a bebida “X” porque é de fabricação do empregador. No entendimento de Leda Maria Messias da Silva, uma obrigação acessória decorrente do contrato de trabalho, no sentido de que a empregada não pode adquirir um carro da concorrente, somente se justifica se a mesma for “garo-

---

<sup>56</sup> A referência é feita por JABUR, Haddad. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada**, op cit., p.256 *apud* FARIAS, Cristiano Chaves de. **Direito Civil**. Teoria Geral. 5. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lúmen Júris, 2006. p. 140.

<sup>57</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de. **Direito Civil**. Teoria Geral. 5 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 140.

<sup>58</sup> VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de Personalidade**. Coimbra: Edições Almedina, 2006. p. 81.

<sup>59</sup> Id. *Ibid.*, p. 52.

<sup>60</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil**. São Paulo, SP: Saraiva, 2003. v. 1. p. 193.

<sup>61</sup> FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Aspectos do direito constitucional contemporâneo**. São Paulo, SP: Saraiva, 2003. p. 294.

ta propaganda” da empresa e constar no contrato, caso contrário, implica invasão da vida privada da empregada<sup>62</sup>.

Cita-se, outrossim, o caso de “usar o empregado em propagandas para fins econômicos, sem permissão do mesmo, que além de invadir sua privacidade, atinge seu direito à imagem”<sup>63</sup>.

Para Carlos Eduardo Nicoletti Camillo, o direito à privacidade é também conhecido por direito ao resguardo ou direito à intimidade<sup>64</sup>.

Compartilha o mesmo posicionamento, Cristiano Chaves de Farias que afirma estarem contidos no direito à vida privada, o direito à intimidade e ao segredo (sigilo), sendo que ambos compõem diferentes aspectos de um mesmo bem jurídico personalíssimo. O direito à intimidade consiste em resguardar de terceiros, as informações que dizem respeito, apenas, ao titular, enquanto o direito ao segredo, funda-se na não divulgação de fatos da vida de alguém<sup>65</sup>. Ou seja, a intimidade estaria contida na privacidade, por ser algo mais profundo, mais interiorizado, algo que o indivíduo não deseja que seja revelado, podendo até causar-lhe constrangimentos a divulgação de tal segredo.

Fábio Ulhoa Coelho afirma não ver utilidade na distinção entre privacidade e intimidade, em face do regime geral da proteção da vida privada. Para ele ambas as expressões são sinônimas. Esclarece ainda que a inviolabilidade da vida privada não se confunde com a do domicílio. Exemplifica: Se quero ficar só em casa, lendo ou descansando e alguém me perturba o sossego, estará violando meu domicílio e não minha vida privada<sup>66</sup>.

Referido autor menciona ainda que algumas informações pessoais sejam públicas, e qualquer um tem direito de acesso a elas, como o nome dos pais e avós, data e local do nascimento, estado civil. Algumas informações embora não sejam públicas, podem ser acessadas por qualquer interessado legitimado; cita-se como exemplo, a consulta aos autos. Diversas informações ligadas à pessoa não são públicas, tendo direito de acesso a elas apenas algumas pessoas, em razão de contrato ou de faculdade legal expressa. É o caso do salário e demais rendimentos da pessoa. Também são informações não públicas os laudos médicos e prontuários escolares. A lei protege o direito que as pessoas têm de não quererem a divulgação de informações privadas a seu respeito<sup>67</sup>.

---

<sup>62</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. Dano moral: direitos da personalidade e o poder diretivo do empregador. Legislação do trabalho. *Revista LTR.*, São Paulo, v. 69, n. 04, abr. 2005. p. 421.

<sup>63</sup> KURAHASHI; SILVA, op. cit., p. 3865.

<sup>64</sup> CAMILLO, Carlos Eduardo Nicoletti et al. *Comentários ao Código Civil*. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2006. p. 96.

<sup>65</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de. *Direito Civil*. Teoria Geral. 5. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lúmen Júris, 2006. p. 139.

<sup>66</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Civil*, São Paulo, SP: Saraiva, 2003. v. 1. p. 192-193.

<sup>67</sup> COELHO, op cit., p. 191-192.



O professor Wanderlei de Paula Barreto afirma que o espectro da intimidade é mais contraído que o da vida privada e cita exemplo de Tércio Sampaio Ferraz, elucidativo da delimitação:

A vida privada pode ainda envolver, pois situações de opção pessoal (como a escolha do regime de bens no casamento), mas que, em certos momentos, podem requerer a comunicação de terceiros (na aquisição, por exemplo, de um imóvel). Por aí ela difere da intimidade, que não experimenta esta forma de repercussão<sup>68</sup>.

Neste sentido, Manoel Gonçalves Ferreira Filho “sustenta que a “intimidade” se inclui na “vida privada”, mas não se confunde com ela. Ela é um setor da “vida privada”. O núcleo mais interno (íntimo) desta”<sup>69</sup>. A intimidade, ou seja, a vida íntima, quando ela é destacada da “vida privada”, é o domínio do homem com ele mesmo. Esses são os sentimentos, as escolhas, sobretudo sexuais, as crenças, que são opções pessoais, das quais só se deve justificar à sua consciência.

Pode-se aferir, portanto, que a proteção da intimidade abrange o modo de ser do homem, seus pensamentos, sentimentos e afetos, contanto que não sejam voluntariamente tornados públicos pelo interessado. Engloba ainda, as convicções filosóficas, religiosas, políticas ou partidárias reservadas; às pequenas acomodações e transigências da vida quotidiana; os *flirts*, namoros ou esponsais; as peripécias (renúncias, sacrifícios, êxitos, zangas e reconciliações) da vida conjugal e familiar, a não reprodução da nudez fora dos fins consentidos pelo interessado, os comportamentos sexuais íntimos das pessoas, etc.<sup>70</sup>.

A intimidade pode ser lesionada, quando essa é exposta, ou seja, ao se revelar um segredo, ou quando se trata de uma calúnia, injúria ou difamação. A intimidade atinge as relações de caráter íntimo, familiar e pessoal, ou seja, a existente entre amigos e familiares. Ao violar-se a intimidade, deve-se verificar qual o interesse público existente na divulgação de uma informação relativa a essa intimidade<sup>71</sup>.

O direito à intimidade reveste-se das conotações fundamentais dos direitos da personalidade, devendo-se enfatizar a sua condição de direito negativo, ou seja, expresso pela não exposição a conhecimento de terceiro de elementos particulares da esfera reservada do titular. Nesse sentido, pode-se enfatizar que consiste no direito de impedir o acesso de terceiros aos domínios da confidencialidade<sup>72</sup>.

<sup>68</sup> “ Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado”, in **Cadernos de Direito Tributário e Finanças Públicas**, v. 1, 1992, p. 142, *apud* SOUZA, op. cit., p. 313, *apud* BARRETO, Wanderlei de Paula et al. **Comentários ao Código Civil brasileiro**: parte geral. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 175.

<sup>69</sup> FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Aspectos do direito constitucional contemporâneo**. São Paulo, SP: Saraiva, 2003. p. 296.

<sup>70</sup> SOUSA, Rabindranath Valentino Aleixo Capelo de. **O Direito Geral de Personalidade**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. p. 318 (nota de rodapé 808).

<sup>71</sup> MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro. **Liberdade de Expressão e Discurso do Ódio**. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2009. p. 87.

<sup>72</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 6. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro, RJ:

Porém “é possível a sua disposição, devendo o consentimento para a divulgação ser explicitado em documento hábil, com as delimitações próprias, e, em caso de grupo (como o familiar), envolver todos os interessados”<sup>73</sup>.

Nas relações trabalhistas é muito comum a configuração de lesão ao direito à intimidade, a revista, quando íntima (Art. 373-A, VI CLT). A revista, desde que não íntima, pode constar no contrato de trabalho, mas se abusiva atinge a personalidade do empregado. Cita-se o caso de uma empresa que trabalha com drogas valiosas, em que os empregados, de forma desrespeitosa e humilhante eram obrigados a despirem-se completamente diante da pessoa que realizava a revista e fazer um pequeno percurso no local. Neste caso a conduta adotada pelo empregador extrapolou os limites do poder diretivo conferidos pelo artigo 2º da CLT. Traduziu atentado ao pudor natural dos empregados, propiciando dano moral, que se procurou reparar<sup>74</sup>. (RO 313/97, julgado pela 2ª Turma do TRT- 3ª Região e cujo acórdão foi publicado em 5.9.1997).

Para evitar a caracterização de revista abusiva, há certos critérios a serem observados, quais sejam: que ocorram preferencialmente, na saída do trabalho, por meio de critério objetivo, não seletivo (sorteio, numeração, etc.), mediante certas garantias, como a presença de um representante dos empregados, ou, na ausência deste, de um colega de trabalho, para impedir abusos. Sugere-se, em determinadas circunstâncias que a revista se faça na presença de colegas do mesmo sexo, para se evitarem situações constrangedoras<sup>75</sup>. E, obviamente, não poderá ser íntima, ou seja, o empregado despir-se para ser revistado. Importante destacar que existem outros meios para a execução de uma revista no exercício do poder de direção do empregador, como os detectores de metais e mesmo a filmagem no ambiente de trabalho.

Interessante, indagar, nesse passo, se pode a empresa monitorar sites ou violar a correspondência eletrônica do empregado? Há que se destacar a diferença de e-mails corporativos, ou seja, correspondência que consta chancela da empresa, utilizada em equipamento desta e colocado à disposição do empregado para execução de suas tarefas, e e-mail particular do empregado, que serve para suas comunicações diárias com seus familiares, amigos e relações amorosas<sup>76</sup>.

Devido ao fato do e-mail ser fornecido ao empregado para o desempenho de suas atividades, o computador e softwares serem equipamentos da empresa, é evidente que o e-mail da empresa não é o local para receber e tampouco enviar

---

Forense Universitária, 2003. p. 112.

<sup>73</sup>Id. Ibid. , p. 112.

<sup>74</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTR, 2005. p. 600-601.

<sup>75</sup>Idem, p. 562-563.

<sup>76</sup>CALONEGO, Fernanda Lopes; SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de e-mails e sites pelo empregador e a intimidade e privacidade do empregado. **Revista Jurídica Cesumar Mestrado**, Maringá, v. 7, nº 2, p. 579-606, jul./dez. 2007. p. 582-584.

segredos, quer sejam eles voltados à privacidade, quer à intimidade do empregado<sup>77</sup>. Ressalte-se que não se trata de correspondência, no sentido constitucional previsto no art. 5º, XII, porque por ser instrumento de trabalho não deve trazer veiculação de cunho pessoal do empregado.

A utilização do e-mail da empresa, com o seu domínio, pelo empregado, para divulgação de mensagens pornográficas, racista, torna a empresa passível de responsabilização pelos atos provocados pelos seus funcionários. E o fundamento da responsabilidade da empresa está na ausência de fiscalização de tal empregado, caracterizada na culpa *in vigilando ou in eligendo*, conforme Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal<sup>78</sup>.

Não obstante o poder diretivo do empregador, a empresa tem obrigação legal de informar aos funcionários quando há monitoração do ambiente, para não ferir a dignidade dos trabalhadores. O ideal é que no ato da contratação conste cláusula que vede qualquer tipo de e-mail de veiculação estranha aos fins da empresa e dos objetivos da empregadora, de tal forma que o empregado tenha ciência de forma clara e inequívoca sobre o poder de fiscalização da empresa de seu correio eletrônico. A monitoração sem aviso nem autorização judicial pode não só significar quebra da privacidade e intimidade, como também a geração de prova ilegal<sup>79</sup>. Considerando que o princípio da lealdade deve estar presente nas relações trabalhistas, os avisos colaboram para clareza da relação, assim como as finalidades do correio eletrônico<sup>80</sup>.

A esse respeito também se manifestou o jurista Estevão Mallet<sup>81</sup>, expondo que diversamente do que ocorre no Direito Italiano e Português, “no Brasil não há proibição expressa de fiscalização do trabalho por meio eletrônico como programas instalados no computador da empresa, para rastrear páginas consultadas na rede mundial (internet) ou mensagens eletrônicas enviadas e recebidas, e, que, portanto, deve-se considerar lícita tal prática”, tal como ocorre no Direito Espanhol. Assevera também que vigilância clandestina, oculta ou dissimulada é incompatível com a dignidade da pessoa humana.

Existem áreas, como mesa de valores de banco e telemarketing que a cláusula da invasão de privacidade é lícita pela natureza do serviço e até mesmo para a proteção do trabalhador. Neste caso trata-se do monitoramento das chamadas telefônicas, podendo haver previsão em convenção coletiva das hipóteses justifi-

---

<sup>77</sup> Id. Ibid, p. 584.

<sup>78</sup> CALONEGO, Fernanda Lopes; SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de e-mails e sites pelo empregador e a intimidade e privacidade do empregado. **Revista Jurídica Cesumar Mestrado**, Maringá, v. 7, n. 2, p. 579-606, jul./dez. 2007. p. 584-599.

<sup>79</sup> Id. Ibid., p. 594.

<sup>80</sup> Id. Ibid., p. 587.

<sup>81</sup> MALLET, Estevão. Direitos de Personalidade e Direito do Trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 68, n. 11, p. 579-606, 2004.

cávéis<sup>82</sup>.

Outrossim, empresa General Motors do Brasil dispensou onze (embora sem justa causa) empregados e advertiu outros oitenta por enviarem mensagens eletrônicas com conteúdo pornográfico<sup>83</sup>. A importância dessa questão é tamanha, que a demissão dos funcionários da GM fez com que o movimento sindical incluísse o assunto, uso da internet e do correio eletrônico nas negociações trabalhistas seguintes<sup>84</sup>.

Importante ressaltar que se o empregador autorizar expressamente a utilização de e-mail e navegação em páginas da internet pelo empregado, para fins particulares, mas, embora tenha autorizado essa utilização, não respeitar a privacidade do empregado, poderá sofrer uma ação de indenização por danos morais e materiais, além de dar ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho, sem prejuízo de eventual processo criminal. Neste caso, ocorrendo omissão ou consentimento sobre o uso do equipamento de trabalho para fins particulares e houver suspeita de fraude, de mau uso dos equipamentos da empresa, da prática de atividades ilícitas pelos empregados, “deve haver o requerimento de uma ordem judicial, que autorize a checagem dos sites acessados, da correspondência trocada e das conversas telefônicas mantidas.”<sup>85</sup>

Deve-se observar que o acesso de um webmail particular a partir de um computador da empresa, o IP que consta é o da empresa. Se alguém fornece informações pessoais falsas e envia algo que acarrete conseqüências legais, em caso de investigação, a única informação de incidência de autoria seria o IP da máquina, neste caso a da empresa. Por isso é importante a implementação do uso do login e senha pelos funcionários para ocorrer a identificação de usuário, a fim de evitar responsabilização da empresa, caso a mesma tenha que prestar esclarecimentos<sup>86</sup>. Vale lembrar que os e-mails particulares baixados em um computador da empresa ficam armazenados na rede e no HD dessa máquina, cujo disco está sujeito a monitoramento, não obstante o conteúdo estar protegido por privacidade por se tratar de um endereço e provedor particulares<sup>87</sup>.

---

<sup>82</sup>CALONEGO, Fernanda Lopes; SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de e-mails e sites pelo empregador e a intimidade e privacidade do empregado. *Revista Jurídica Cesumar*, v. 7, n. 2, p. 579-606, jul./dez. 2007, p. 592 e 593.

<sup>83</sup>Idem, p. 592.

<sup>84</sup>Id. Ibid, p. 593.

<sup>85</sup>DUARTE, Juliana Bracks e TUPINAMBÁ, Carolina. **Direito à Intimidade do Empregado x Direito de Propriedade e Poder Diretivo do Empregador**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, janeiro-março de 2002. p. 239 *apud* SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de e-mails e sites, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregador – abrangência e limitações. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 70, n. 01, jan. 2006. p. 69

<sup>86</sup>BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2004 *apud* CALONEGO; SILVA, op. cit., p. 594.

<sup>87</sup>CALONEGO; SILVA, op cit., p. 593.

Desta forma, entende-se que o e-mail com domínio da empresa não é alcançado pela proteção constitucional do direito à intimidade e à privacidade, pois constitui instrumento de trabalho, sendo passível de controle pela empresa, desde que, em nome do princípio da lealdade, já que a base do contrato de trabalho é a confiança, a empresa cientifique o empregado, fazendo constar no contrato de trabalho a cláusula de invasão de privacidade. Lembrando que, se o e-mail for particular, o empregado, igualmente, deverá ser avisado que não está autorizado a usá-lo no ambiente de trabalho e, então, a empresa poderá adotar programas bloqueadores de sites que dão acesso aos conhecidos sites de acesso ao e-mail particular. Portanto, se houver alguma dúvida do uso indevido, apesar dessas medidas, a empresa deverá solicitar autorização judicial, para que não incorra em invasão da intimidade do empregado, por se tratar de e-mail particular e não corporativo.

Verifica-se que a observância desses direitos da personalidade do empregado é fundamental para garantir a efetividade da dignidade da pessoa humana, no ambiente laboral.

## **7 CONCLUSÃO**

Os direitos da personalidade, ora denominados, direitos humanos, direitos fundamentais da pessoa, liberdades fundamentais, dependendo da perspectiva de análise, destinam-se a resguardar a dignidade da pessoa humana.

Mister observar que a inserção do trabalhador no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à imagem, a honra, o direito à intimidade e privacidade constituem espécies.

A subordinação a que o empregado está sujeito e que decorre do contrato de trabalho, trata-se de uma subordinação jurídica e não de uma subordinação pura e simples, ou seja, como um poder contínuo sobre o trabalhador. De tal forma que o empregador tem direitos não sobre a pessoa do empregado, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida.

Ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, seja através do poder de organização, poder de controle, ou poder disciplinar, é evidente que o empregado sofra algumas limitações em seus direitos de personalidade. Todavia a ação do empregador não pode ferir a dignidade da pessoa humana.

Os direitos da personalidade da imagem, honra, intimidade e privacidade, devido à similitude que apresentam, comumente são confundidos. Nesse sentido importante frisar que o direito à imagem se subdivide em imagem-retrato e imagem-atributo. A imagem-retrato diz respeito às características que identificam o indivíduo, ou seja, seu aspecto físico. A imagem-atributo corresponde à forma como o indivíduo é visto socialmente, assemelha-se com a honra, mas desta se

diferencia. O direito à honra, no aspecto objetivo significa a consideração social, o bom nome, a boa reputação, enquanto a honra subjetiva é auto-estima.

A intimidade corresponde a reserva legal da pessoa, atinge as relações de caráter íntimo, familiar e pessoal. É tida como sinônima de privacidade para alguns autores, todavia desta se diferencia, por ser um núcleo mais interno que o da vida privada. A privacidade corresponde ao direito de conduzir a própria vida como melhor lhe aprouver, longe da curiosidade e indiscrição alheia. É de certo modo, o direito de ser deixado em paz.

São exemplos de condutas violadoras aos direitos da personalidade que afetam a imagem, a divulgação que empregados de determinada empresa são preguiçosos, por sua vez, revistas íntimas agridem o direito à intimidade e acusar falsamente o empregado de desonesto, atinge a honra.

Igualmente, abusivas são as invasões à intimidade do empregado, com conotação de discriminação, ligadas à religião, opção sexual, e à submissão do trabalhador a exames para investigação do vírus HIV, dentre outras.

Ao ser inserido no organismo empresarial, os direitos da personalidade não devem ser afetados; admite-se, apenas, que sejam modulados na medida imprescindível do correto desenvolvimento da atividade produtiva. Neste sentido, a fim de que a empresa não incorra em invasão de privacidade ou intimidade, quando há monitoração de e-mails e sites, deve informar, previamente, aos empregados, sobre o rastreamento.

Mister relembrar que o regime escravocrata, em que o empregado é visto como um mero instrumento a serviço do empregador, está ultrapassado, apesar de infelizmente ainda existir em alguns lugares do Brasil.

Para que possa conviver com qualidade de vida no mundo do trabalho, o indivíduo deve desfrutar da garantia de estar individualmente protegido quanto aos abusos que violem sua imagem, honra, intimidade e vida privada. Eis a importância de se tutelar os direitos da personalidade, pois se servem a essa proteção.

O respeito aos direitos da personalidade além de ser um princípio legal é também um requisito para que haja uma convivência harmônica no ambiente de trabalho. Requisito que envolve, inclusive, a saúde do trabalhador. Está comprovado que problemas que afetam a integridade psíquica e moral do empregado, causando aos mesmos abalos emocionais, humilhações, sentimentos de mágoa, revolta, vergonha, indignação, dor, tristeza e sofrimento.

Originam doenças psicossomáticas, inclusive câncer.

Nesse diapasão, o respeito aos direitos de personalidade dos empregados, implica resguardar a dignidade da pessoa humana, princípio dos princípios, constante no art. 1º, inciso III da Constituição Federal e que constitui fundamento do Estado Democrático de Direito.

## REFERÊNCIAS

- BARRETO, Wanderlei de Paula et al. **Comentários ao código civil brasileiro: parte geral**. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2005. v. 1.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 6. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro, RJ: Forense Universitária, 2003.
- CALONEGO, Fernanda Lopes; SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de e-mails e sites pelo empregador e a intimidade e privacidade do empregado. **Revista Jurídica Cesumar Mestrado**, Maringá, v. 7, nº 2, p. 579-606, jul./dez. 2007.
- CAMILLO, Carlos Eduardo Nicoletti et al. **Comentários ao Código Civil**. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2006.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil**. São Paulo, SP: Saraiva, 2003. v. 1.
- DALLEGRAVE Neto, José Afonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo, SP: LTR, 2008.
- DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Campinas, SP: Romana Jurídica, 2004.
- DONEDA, Danilo. **A Parte Geral do Novo Código Civil**. Estudos na perspectiva civil- constitucional. Coord.: Gustavo Tepedino. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2002.
- FARIAS, Cristiano Chaves de. **Direito Civil**. Teoria Geral. 5. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lumen Juris, 2006.
- FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos: A honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus liberdade de expressão e informação**. 2. ed. Porto Alegre, RS: Sérgio Antonio Fabris, 2000.
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Aspectos do direito constitucional contemporâneo**. São Paulo, SP: Saraiva, 2003.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA Filho, Rodolfo. **Novo curso de direito**

**civil:** parte geral (abrangendo os Códigos Civis de 1916 e 2002). 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo, SP: Saraiva, 2007.

GUERRA, Sidney César Silva. **A liberdade de imprensa e o direito à imagem.** Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 1999.

KURAHASHI, Lory; SILVA, Leda Maria Messias da. Os Direitos de personalidade do empregado no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, XVIII, 2009, Maringá. **Anais Eletrônico...** [S. l.]: Conpedi, 2009. Disponível em:<<http://www.conpedi.Org./conteudo.php?id=2&PHPSESSID>>. Acesso em: 05 jan. 2010.

MALLET, Estevão. Direitos de Personalidade e Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo v. 68, n. 11, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 23. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2007.

MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro. **Liberdade de Expressão e Discurso do Ódio.** São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 9. ed. atual. São Paulo, SP: Saraiva, 1991.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. rev. e atual. São Paulo, SP: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 31. ed. São Paulo, SP: LTr, 2005.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho.** 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lumen Júris, 2004. v. I.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações.** São Paulo, SP: Saraiva, 2003. v. 1.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico.** Atualização de Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. 23. ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2003.



SILVA, Leda Maria Messias da. Monitoramento de e-mails e sites, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregador – abrangência e limitações. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 70, n. 01, jan. 2006.

\_\_\_\_\_. Dano moral: direitos da personalidade e o poder diretivo do empregador. Legislação do trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 69, n. 04. abr. 2005.

\_\_\_\_\_. Poder Diretivo do Empregador, Emprego Decente e Direitos da Personalidade. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 71, n. 08, p. 972-977, ago. 2007.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado.** São Paulo, SP: LTr, 2000.

SOUSA, Rabindranath Valentino Aleixo Capelo de. **O Direito Geral de Personalidade.** Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

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

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de Personalidade.** Coimbra: Edições Almedina, 2006.

*Recebido em: 06 Agosto 2009*

*Aceito em: 07 Maio 2010*