

# DA UTILIZAÇÃO DE CÂMERAS ELETRÔNICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO E A PRESERVAÇÃO DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR

## THE USE OF ELECTRONIC CAMERAS IN THE WORK ENVIRONMENT AND THE PRESERVATION OF THE EMPLOYEE'S PRIVACY AND PRIVACY

<sup>1</sup>ALVES, A.J.C; <sup>2</sup>LAVORATO, G. D

<sup>1e2</sup>Curso de Direito- Faculdades Integradas de Ourinhos- FIO/FEMM

### RESUMO

O presente artigo tem por escopo abordar a preservação da intimidade e privacidade do trabalhador e o limite do poder fiscalizatório do empregador no ambiente de trabalho no que refere-se a utilização de câmeras eletrônicas de vigilância, tema este de diversas discussões nas relações trabalhistas, uma vez que o empregador possui o poder diretivo, no qual insere-se o poder de fiscalizar e controlar, no entanto, a violação indevida da privacidade e intimidade do trabalhador, direitos estes da personalidade e fundamentais, garantidos pela Constituição Federal de 1988, podem gerar sérias consequências ao empregador. Tendo como objetivo principal contribuir para uma solução em relação ao conflito entre os direitos fundamentais do trabalhador versus o poder diretivo do empregador na relação privada de emprego, uma vez que não há legislação específica referente ao presente tema.

**Palavras-chave:** Intimidade. Privacidade. Câmeras Eletrônicas. Monitoramento.

### ABSTRACT

The purpose of this article is to address the preservation of the employee's privacy and privacy and the limit of the employer's control power in the work environment in what refers to the use of electronic surveillance cameras, the subject of several discussions in labor relations, a The power to supervise and control, however, the undue violation of the privacy and intimacy of the worker, these personality and fundamental rights, guaranteed by the Federal Constitution of 1988, can generate Consequences to the employer. Its main objective is to contribute to a solution to the conflict between the fundamental rights of the worker versus the directive power of the employer in the private relation of employment, since there is no specific legislation referring to the present theme.

**Keywords:** Intimacy. Privacy. Electronic Cameras. Monitoring.

### INTRODUÇÃO

Atualmente surge se a discussão se a utilização de câmeras de vigilância no ambiente de trabalho, considerado este um recurso muito eficaz para a preservação da segurança das pessoas e o patrimônio da empresa, viola o direito à privacidade e intimidade do trabalhador, direitos estes resguardados pela Constituição Federal de 1998.

Através do desenvolvimento tecnológico, propiciou ao empregador utilizar de novos aparatos eletrônicos, como é o caso das câmeras de vigilância que são utilizadas cada vez mais como meio fiscalizatório das atividades prestadas pelos empregados no ambiente laboral, possuindo como finalidade o aumento da produção e dos lucros, como ainda a segurança do patrimônio empresarial e dos próprios funcionários. Por meio deste aparato eletrônico é possível o monitoramento de vários locais diferentes da empresa ao mesmo tempo, podendo identificar assim com maior

facilidade situações de imprudência, furto ou roubo no local de trabalho, o controle de acesso dos empregados, podendo ainda ser estas imagens gravadas.

Não havendo legislação específica no ordenamento jurídico pátrio e regulamentação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acerca da questão da instalação de câmeras de vigilância como meio de monitoramento e também da sua delimitação no ambiente laboral, fica assim condicionada ao uso do bom senso do empregador quando preferir adotar referida medida. Como também a aplicação de princípios e jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho como meio de solução. Sendo assim, pela falta de regulamentação, surgem cada vez mais novas demandas em consequência da má utilização desses equipamentos por parte dos empregadores que acabam invadindo, violando o direito à vida privada e intimidade dos seus empregados no ambiente laboral.

A violação de tais direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988, resulta muitas vezes em um dano moral individual, coletivo ou até mesmo em assédio moral por ferir a dignidade da pessoa humana gerando ao empregador a responsabilidade de indenização. Busca-se como objetivo principal a harmonização no ambiente laboral entre a relação do empregador com o empregado, no qual não haja prejuízo a ambas as partes por meio deste meio tecnológico utilizado, assim, torna-se extremamente necessário à regulamentação de normas em nosso ordenamento jurídico, inclusive na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o presente tema.

O trabalho aqui desenvolvido tratará da utilização das câmeras eletrônicas no ambiente de trabalho e a preservação da intimidade e privacidade do trabalhador conforme a realidade jurídica brasileira nos dias atuais.

## **METODOLOGIA**

Para o pleno desenvolvimento deste trabalho foram consultados livros dedicados ao tema, bem como obras voltadas para assuntos correlatos. Após a coleta, foram fichados e catalogados, analisados e interpretados às luzes das teorias pertinentes. Também realizou-se pesquisa a partir de fontes eletrônicas disponíveis na Internet, como forma de complementar os materiais coletados, permitindo o confronto entre dados tradicionais e eletrônicos.

## DESENVOLVIMENTO

O empregador conforme o art. 5º, inciso XXII da atual Constituição Federal brasileira, possui o poder diretivo denominado também de poder empregatício, sendo considerado assim não somente um direito à propriedade, mas inclusive um direito fundamental.

O poder diretivo possui também previsão legal no art.2º da CLT, trazendo ao empregador, a prerrogativa de determinar o modo e as condições como serão realizadas as atividades prestadas por seus empregados em decorrência do contrato de trabalho, o qual compreende os poderes de organizar, ordenar, controlar, regulamentar, disciplinar e fiscalizar o trabalho e comportamento dos empregados no ambiente laboral.

O ordenamento jurídico pátrio nada expressa ao que se refere às delimitações em relação aos poderes de fiscalização, monitoramento e de controle no ambiente empresarial. Entretanto, existem decisões, regras e princípios que buscam evitar medidas abusivas por parte do empregador com que venha agredir a dignidade e liberdade do trabalhador, inclusive causando –lhe situações vexatórias ou humilhantes. Conforme confirma a jurisprudência a seguir:

PODER DE DIREÇÃO. USO DE APARELHOS AUDIOVISUAIS EM SANITÁRIOS. INVASÃO DA INTIMIDADE DO EMPREGADO. A legislação brasileira permite que o poder de fiscalização conferido ao empregador, em determinadas circunstâncias, se verifique, por meio de aparelhos audiovisuais, como decorrência do avanço tecnológico, desde que o empregado dele tenha ciência. Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autoriza a introdução desses aparelhos, indistintamente, como no banheiro, lugar que é privado por natureza. A utilização de câmera de vídeo em sanitários gera compensação por danos morais, em face da flagrante violação ao direito à intimidade do empregado, assegurado por preceito constitucional (ar. 5º, X) e conceituado como a faculdade concedida às pessoas de se verem protegidas “contra o sentido dos outros, principalmente, dos olhos e ouvidos”. A vigilância eletrônica poderá ter um futuro promissor, desde que usada de forma humana, combatendo-se os abusos na sua utilização. A instalação de aparelho audiovisual em banheiro caracteriza, o que a OIT caracteriza denominada “química da intrusão” comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico nacional e internacional” (TRT – 3 R. 2º turma. RO 00117-2004-044-03-00-3. Rel. Alice Monteiro de Barros).

O empregador tem como finalidade do poder que lhe é atribuído aumentar a produção, a qualidade e quantidade de trabalho realizado, proteger seu patrimônio,

como também a própria segurança dos seus empregados. No entanto, tal poder, principalmente no que relaciona o monitoramento por meio das câmeras eletrônicas de vigilância não é absoluto, devendo estar dentro dos limites da lei, pois, não é permitido afrontar os direitos dos trabalhadores, principalmente aqueles considerados fundamentais, como é o exemplo do direito a intimidade e privacidade, no qual são irrenunciáveis, imprescritíveis, vitalícios e invioláveis destinando-se a todo e qualquer indivíduo indistintamente.

De acordo com Ribeiro (2008, p. 29):

O direito à intimidade, ou à privacidade, surge como projeção de um direito especial dentre os direitos de personalidade: é o direito de cada indivíduo de excluir do conhecimento público ou de certo número de pessoas fatos, dados ou acontecimentos que considere ser de sua esfera estritamente pessoal ou familiar.

Os direitos à intimidade e à privacidade são direitos da personalidade, individuais e subjetivos, sendo a parte intrínseca do indivíduo, possuindo ainda valor supremo, já que estes são direitos garantidos pela atual Constituição Federal brasileira, podendo afirmar assim que são fundamentais. No qual se busca a proteção da liberdade e dignidade do trabalhador no ambiente laboral. Ainda, são inerentes a todo e qualquer indivíduo indistintamente de forma perpetua e permanente, não somente ao trabalhador e sua violação conforme o art.5º, inciso X da CF/88 a sua violação acarretará direito a indenização.

Para Celso Ribeiro Bastos e Ives Gandra Martins (1989, p. 63) no que se refere ao conteúdo normativo do art. 5º, inciso X, da Constituição:

O inciso oferece guarida ao direito à reserva da intimidade assim como ao da vida privada. Consiste na faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranhos na sua vida privada e familiar, assim como impedir-lhes o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano.

Os direitos fundamentais do referido inciso no qual se inserem os direitos a intimidade e à vida privada, fazem parte do rol das cláusulas pétreas disposto no art.60, §4º, inciso IV da CF/88, não permitido assim ao poder constituinte derivado aprovar Emenda Constitucional que vise abolir esses direitos.

Pode-se afirmar que o direito à intimidade e a privacidade derivam do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, considerado assim as exigências básicas indispensáveis ao indivíduo para o seu desenvolvimento, para possuir uma qualidade mínima de vida, uma existência digna.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considerada a principal fonte estatal do Direito do Trabalho após a Constituição Federal não faça menção a tais direitos. Os direitos à intimidade e à privacidade, como direitos da personalidade e fundamentais asseguram à preservação da dignidade da pessoa humana, não podendo de forma alguma serem violados, independentemente do indivíduo estar ou não dentro de seu ambiente de trabalho.

Ressalta-se que embora existam alguns autores que não estabeleçam distinção entre intimidade e privacidade, a maioria da doutrina busca diferenciar estes dois termos, principalmente ao que se refere à amplitude, no qual a vida privada seria mais extensa que a intimidade.

Para Lobo; Leite (1989, p. 36).

“A intimidade é um direito da personalidade do indivíduo e, portanto, direito do trabalhador no âmbito da relação de emprego. Proteger a vida privada significa assegurar proteção a certos aspectos da vida íntima da pessoa, que tem o direito de resguardá-los da intromissão de terceiros. Trata-se de um direito negativo, no sentido de excluir do conhecimento de outrem aquilo que só à própria pessoa diz respeito. Reservar seus assuntos íntimos só para si: eis, em resumo, a expressão do direito à intimidade, que se revela na vedação do acesso de estranhos ao domínio do confidencial. Como direito da personalidade, imiscui-se na integridade da pessoa, que não abrange apenas a dimensão antropológica e física, mas revestem também conteúdos psíquicos, morais, mentais e éticos.”

Compreende-se que a intimidade é algo que qualquer pessoa tem, em qualquer lugar, é o interior, o particular, a esfera mais íntima, subjetiva e profunda do ser humano o qual garante a este a liberdade de escolha referente a tendências sexuais, seus gostos, preferências, convicções religiosas e políticas, como suas concepções pessoais, seus problemas, vontades, sentimentos entre outros no qual ficarão ocultos, resguardados de pessoas próximas de seu convívio, ficando assim guardadas apenas no seu próprio âmbito pessoal. Ocorrendo a violação ao direito à intimidade caberá a propositura de ação de indenização pelos danos sofridos por iniciativa da pessoa que sofreu tal violação.

O direito à privacidade consiste em um direito natural, facultado ao indivíduo o poder de escolher exteriorizar ou não o que é íntimo, ou seja, deixar que outrem no

âmbito familiar, de amizade, por exemplo, tenha ou não acesso as suas informações pessoais, como ainda, a maneira de que como essas informações serão transmitidas e em que momento irá ocorrer, como a casa onde mora, lugar este em que a pessoa se sente protegida da interferência de estranhos. Trata-se de um direito com um sentido mais amplo, extenso em relação ao direito à intimidade.

Nesse mesmo sentido afirma Silva (2006, p.187):

“Direito a privacidade consiste em um conjunto de informações acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso pode ser legalmente sujeito.”

Sendo assim, pode-se afirmar que é o direito do indivíduo de controlar a exposição e disponibilidade de informações íntimas acerca de si. Encontra-se previsão legal no artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas que define como um direito humano, conforme assim dispõe: "Ninguém será objeto de ingerências arbitrárias em sua vida privada, sua família, seu domicílio ou sua correspondência, nem de ataques a sua honra ou a sua reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou ataques".

O direito à intimidade e privacidade reconhecidas como direito da personalidade, são proteções constitucionais por estarem expressamente previstos no texto constitucional. Embora não regulamentados na legislação trabalhista, como são direitos fundamentais e visam garantir a dignidade da pessoa humana, estendem-se às relações de emprego, no qual são invioláveis, havendo como finalidade primordial proteger o empregado em seu ambiente laboral do poder de direção do empregador, que possui como principal característica a subordinação do empregado em face do empregador, principalmente ao que se refere ao poder de fiscalização que busca controlar os serviços prestados pelos trabalhadores.

Em face da relação empregatícia no qual o empregador possui o poder diretivo sobre o trabalho exercido pelos seus empregados, ficando estes em um estado de subordinação e também por haver uma hipossuficiência por parte do empregado é muito comum gerar no ambiente laboral lesão aos direitos da personalidade destes, principalmente quando envolve a utilização de câmeras eletrônicas como meio de fiscalização, monitoramento e controle da prestação de serviços.

Segundo Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2004, p. 747):

O dano moral ou extrapatrimonial pode ser conceituado como sendo aquele que se opõe ao dano material, não afetando os bens patrimoniais propriamente ditos, mas atingindo os bens de ordem moral, de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

A definição de dano moral é muito ampla, é todo ato ilícito que cause de acordo com Gonçalves (2003, p. 220):

[...] desassossego, desconforto, medo, constrangimento, angústia, apreensão, perda da paz interior, sentimento de perseguição ou discriminação, desestabilização pessoal, profissional, social e financeira.

O seu fundamento legal esta resguardado no art.5º, inciso V e X da atual Constituição Federal. Também é encontrado no CC no art. 186 e na CLT nos art. 482, alíneas j e k e art.483 alínea e.

Quando violado os direitos da personalidade que consiste o direito à intimidade e vida privada do empregado em seu ambiente de trabalho por meio de instalações de câmeras de vigilâncias nos banheiros, refeitórios, vestiários ou em outros lugares que cause constrangimento a este, ou quando as filmagens são disponibilizadas a terceiros ou a câmera fica focada apenas em um empregado, ocorre ofensa à imagem, intimidade e privacidade do trabalhador, ensejando assim dano moral no caso individual quando envolver apenas um empregado, mas também é possível o dano coletivo caso envolva um grupo de trabalhadores da empresa.

É o que afirma as jurisprudências a seguir:

DANO MORAL COLETIVO. A ocorrência de violação ao direito de intimidade dos empregados configura dano moral coletivo e impõe sua correspondente reparação. Ademais, a filmagem dos trabalhadores durante o período de trabalho, efetivou-se de forma sigilosa, sem ciência dos empregados, configurando agressão ao grupo, prática que afeta negativamente o sentimento coletivo, lesão imaterial que atinge parte da categoria. Inteligência do art. 5º, X, da Carta Magna (BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. RO nº 02105-2000-016-05. 5ª T. Relatora: Juíza Maria Lisboa. 19 jan. 2005, grifo nosso).

Cada vez mais são comuns hoje em dia os pedidos de indenizações por danos morais na relação de trabalho, quando do abuso do poder diretivo por parte do empregador no qual resulta assim na violação dos direitos do empregado, no qual envolvem filmagens, que de forma alguma não podem ser ostensivas, indiscretas,

clandestinas e sorrateiras, como também o trabalhador deve ter conhecimento, ser informado aonde se encontra os dispositivos de segurança no ambiente laboral. Ressaltando que não terá qualquer validade a autorização por escrito pelo empregado para a instalação de câmara de vigilância voltadas na sua direção.

No que tange à indenização por dano moral em face de violação à intimidade e privacidade do trabalhador no ambiente de trabalho por meio de monitoramento por câmeras, decide o TRT da 3ª Região:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - DIREITO CONSTITUCIONAL À INTIMIDADE - A instalação de câmeras de vídeo nas dependências do banheiro da empresa afronta o direito à intimidade do reclamante, que é inviolável por força de preceito constitucional (art. 5º, inciso X, da CR/88). Esse ato ilícito dá lugar para a reparação do dano moral, sendo irrelevante o fato de as câmeras terem estado desconectadas durante a sua permanência no banheiro da empresa ou que tal se tenha dado por curto período. Ainda que a empresa tivesse produzido prova efetiva disso nos autos, o que não ocorreu, a instalação de tais câmeras, com o alegado objetivo de produzir apenas efeito psicológico, deu-se para intimidar seus empregados, o que não configura igual e repreensível abuso de direito e não retira a ilicitude do ato, atuando tão-só na consideração do valor da reparação. (TRT 3ª Região - RO 01927-2003-103-03-00-9 - 5ª Turma - Rel. Juiz Emerson Jose Alves Lage).

A indenização por danos morais que se tenha experimentado o empregado no ambiente de trabalho poderá ser requerida na própria reclamatória trabalhista, que compete a Justiça do Trabalho processar e julgar o dano moral nas relações de trabalho conforme o art.114, inciso VI da Constituição Federal, no qual dispõe: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.”

A Súmula nº 392 do TST traz o seguinte:

Súmula nº 392 do TST: Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. (CONVERSÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 327 DA SDI-1). Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 - DJ 09.12.2003).

Como a lei não estabelece a forma de cálculo a ser utilizado, o valor da indenização será fixado pelo magistrado de maneira subjetiva, que levará em conta critérios como razoabilidade, proporcionalidade e equidade, variando conforme o caso e a sensibilidade do julgador e o nível da gravidade do dano causado ao empregado.

A violação aos direitos da personalidade do trabalhador por meio das câmeras eletrônicas no qual resulta de um monitoramento excessivo e descontrolado das atividades do empregado conseqüentemente poderá gerar não somente dano moral individual ou coletivo, mas também o assédio moral.

Consoante Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2005, p. 7):

Assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O assédio moral considerado uma prática ilícita que contraria à moral e o ordenamento jurídico, uma vez que viola a dignidade e personalidade de outrem, podendo ser individual, no caso quando envolver somente um empregado ou coletivo que será no caso de um grupo de empregados. Quando o empregado ou um grupo é exposto pelo empregador às situações de forma prolongada e repetitivas com insistência, sem trégua, durante a jornada de trabalho que visa ridicularizar, ou seja, situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias que atingem diretamente a autoestima da pessoa, no qual resulta assim em uma violência psicológica contra o trabalhador, onde este fica desestabilizado, sentindo-se maltratado, desprezado, humilhado, rejeitado, gerando-o um desgaste emocional e sérios prejuízos à saúde mental e física, além também de colocar em perigo o emprego e conseqüentemente degradar o ambiente de trabalho.

Tais situações atentatórias podem se manifestar por inúmeros atos, gestos, comportamentos, palavras ou escritas como até mesmo suspiros, olhares entre outras inúmeras formas, que possuem a finalidade de exclusão da vítima do ambiente de trabalho. Assim, ocasionando inúmeras conseqüências jurídicas, incluindo a possibilidade de ocorrência de assédio moral.

O monitoramento por meio de câmeras eletrônicas no ambiente de trabalho quando utilizado de maneira inadequada é perfeitamente passível de gerar o assédio moral.

Sendo assim, a fiscalização por meio de câmeras eletrônicas por parte do empregador, deverá ter focos amplos e gerais no ambiente empresarial aonde se encontra o empregado, pois caso ao contrário, acarretará a este um dano psicológico, no qual poderá gerar um tipo de isolamento pois como forma de defesa a vítima reprime-se, o que conseqüentemente agride o relacionamento no ambiente de trabalho entre o empregado e empregador resultando assim forçosamente de modo indireto na desistência do emprego por parte do trabalhador devendo o trabalhador assim ser indenizado por tais danos causados.

As câmeras de vídeo são câmeras de vigilância, incluindo entre elas as câmeras escondidas, portáteis e as câmeras de televisão. Sendo utilizadas para as funções de monitoramento, vigilância e segurança sendo denominado de Circuito Fechado de Televisão (CFTV). Sistema este de televisionamento constituído por câmeras de vídeo, processadores de vídeo, monitores, gravadores entre outros componentes dependendo do tipo de tecnologia utilizada, que distribui os sinais das câmeras localizadas em lugares específicos para pontos de supervisão pré-determinados pelo empregador.

O avanço tecnológico propiciou às empresas investir cada vez mais em tecnologia a fim de melhorar a sua produtividade e conseqüentemente os seus lucros, assegurar e garantir a segurança do patrimônio da empresa bem como dos seus próprios funcionários. Utilizando assim do monitoramento por meio das câmeras de vigilância que atualmente tem sido adotada em todo país pelas empresas principalmente.

O monitoramento por meio da utilização de câmeras de vídeo no ambiente de trabalho não é proibido por nenhum legislador brasileiro, inclusive não possui regulamentação específica sobre tal assunto no ordenamento jurídico pátrio. A utilização das câmeras de vídeo no ambiente laboral está voltado para situações ligadas a saúde, segurança pessoal e patrimonial como também para potencializar o processo produtivo e controle comportamental dos empregados. O mais correto é que devem ser adotadas quando considerado o meio menos intruso possível em relação a privacidade dos empregados e para comprovar certos comportamentos ou ações dentro do ambiente de trabalho desde que limitadas no espaço e tempo, ou seja, não devem ser excessivos ao ponto de violar os direitos fundamentais do empregado. Deve-se sempre buscar uma visão geral do ambiente, seja no ambiente interno de trabalho e saídas externas do ambiente da empresa, não devendo focalizar em

apenas uma área ou uma só pessoa, pois tal monitoramento pode ser utilizado ou entendido como meio de discriminação por parte da empresa.

O Tribunal Superior do Trabalho conforme decisão proferida considerou que a monitoração para fins de segurança não ofende a intimidade e a vida privada dos empregadores, como ainda de estudantes e público em geral, pois visa evitar furtos e roubos, desta forma, pode-se afirmar que está dentro do uso razoável do poder diretivo. Vejamos:

Constata-se que as câmeras de vídeo que instalou em suas dependências (fotografias de fls. 65/70) não estão posicionadas em locais efetivamente reservados à intimidade dos empregados como banheiros, cantinas, refeitórios ou salas de café, nos quais, aí sim, seria inadmissível a prática de fiscalização eletrônica por parte do empregador, sob pena de violação aos referidos direitos fundamentais de seus empregados. Pelo contrário, foram postas em locais onde notoriamente é mais provável a ação de criminosos, como a portaria, a tesouraria ou o estacionamento da instituição de ensino. Além do mais, os documentos de fls. 60/64 comprovam que os obreiros têm ciência da instalação do equipamento audiovisual, de modo que as filmagens não são feitas de modo sorrateiro, evitando, assim, que haja gravação de eventual situação inocente, porém constrangedora aos empregados. (fls. 119) (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 1830/2003-011-05-40. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi).

Conforme o entendimento do referido Tribunal ressalta-se que é proibido assim o monitoração por meio de câmeras de vigilância em cantinas, salas de café, banheiros, refeitórios, salas individuais que não justifica o monitoramento ou qualquer outro local equivalente já que nestes casos ocorre a violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores como a intimidade, vida privada e imagem elencados no art.5º, inc. X, CF.

Com relação à utilização de câmeras nos banheiros, o TST já declarou seu entendimento no seguinte acórdão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL RECONHECIDO. RATIFICAÇÃO. Nos termos do eg. Regional, revelando-se incontroversa a instalação de equipamentos câmeras de filmagem nas dependências dos banheiros de utilização dos empregados, mais especificamente na porta de entrada dos vasos sanitários e mictórios, tal situação, por si só, gera constrangimento moral e social, caracterizando o dano moral. [...] Diante desta constatação, não se tem dúvida de que a instalação das aludidas câmaras (sic) configura pratica (sic) de ato lesivo desrespeito à

dignidade e intimidade do trabalhador que gerou constrangimento moral e social, caracterizando o dano. Basta imaginar que, ao ir ao banheiro, a fim de satisfazer suas necessidades fisiológicas, esteja sendo filmado, para conhecimento do patrão e demais interessados. Ainda que seja admitida a culpa da empresa contratada, não há como afastar a responsabilidade patronal, cuja culpa decorre da negligência de não ter monitorado a prestação de serviço contratado. O ato negligente permitiu a instalação de câmaras (sic) (verdadeiras ou falsas, não importa, porque a consequência é a mesma) no ambiente de trabalho do reclamante, provocando, repita-se, constrangimento moral e social, além de ser vexatório.[...] (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 1926/2003-044-03- 40.6. 3ª T. Relator: Juiz convocado Ricardo Machado. 22 Abr. 2005).

Quanto às chamadas “câmeras psicológicas”, que são aquelas desligadas ou falsas, tratam-se de um artifício ardiloso e covarde pois são utilizadas apenas para provocar nos empregados os efeitos que uma câmera de vigilância normal ligada causaria, tais câmeras não podem ser utilizadas, ou seja, devem ser repudiadas em qualquer circunstância como ainda devem agravar o quantum indenizatório. Em conformidade, o entendimento da 4ª Turma do TST:

Se eventualmente eram ‘falsas’ tais câmeras (o que não foi provado), o caso se agravaria, a meu ver, porque constituiria um procedimento ardiloso e covarde (veja o depoimento do preposto da reclamada, no processo 01262/2003, fl. 334: ‘as câmeras nos banheiros não eram acionadas, sendo apenas câmeras ‘psicológicas’; que câmeras psicológicas representam apenas o efeito de que as pessoas estariam sendo observadas’ fl. 334). Não se pode ignorar que a empresa visava a intimidação ilegal de seus empregados, quando seu preposto declarou, textualmente, à f. 342 (depoimento colhido no processo 01727-2003): ‘que houve contratação para instalação de câmeras reais e psicológicas [...]’ (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 78/2004-103-03-40.1. 4ª T. Relator: Juiz convocado Luiz Antonio Lazarim. 11 nov. 2005).

É de suma importância com relação a monitoração a transparência, ou seja, o trabalhador deve ter ciência do monitoramento, devendo ser comunicado expressamente de preferência antes mesmo da sua instalação e também para qual fim será utilizada não podendo haver desvio ou melhor, estabelecer um procedimento interno em relação a forma do monitoramento, disponibilizando-o e informando todos os empregados da empresa, inclusive no momento do ato da admissão.

Não há dúvida, que é meramente necessária à incidência dos direitos fundamentais da intimidade e privacidade do trabalhador nas relações trabalhistas, entretanto, não são absolutos, já que o empregador possui a faculdade de estabelecer por meio de mecanismos de monitoramento o controle da produtividade, segurança

como também aplicar sanções de caráter disciplinar aos empregados. Ainda, é unilateral a escolha pela instalação de câmeras de vídeo no ambiente laboral, pois cabe ao empregador dirigir a relação de emprego conforme o Poder Diretivo que lhe é atribuído e também o Art.5º, inciso XXII, da CF/88 consagra o direito à propriedade e a posse ao empregador, este que possui a posse do ambiente de trabalho, desta forma, não é necessário o consentimento dos empregados e nem de homologação sindical, ficando a cargo do empregador querer instalar ou não as câmeras de vídeo.

No tocante aos dados colhidos é razoável o arquivamento das imagens gravadas por um período de três meses conforme o princípio do rigor e retenção de dados. No qual o excesso deverá ser justificado. Além disso, os dados como as imagens ou áudios não poderão ficar expostos a qualquer funcionário ou terceiros, o seu acesso deve ser restrito, podendo apenas ser examinados pelo pessoal responsável, quando da implementação da causa que lhes originaram ou por autoridades policiais. É extremamente relevante que a monitoração por meio de câmeras de vigilância deva seguir certos princípios e requisitos para sua humanização dispostos nas doutrinas, e jurisprudências já que não possui legislação específica e a não observação destes que se façam necessários pode custar caro ao empregador. Entretanto, o monitoramento desde que lícito pode servir como prova, podendo ser base para sustentar uma justa causa ou até mesmo na defesa de uma eventual ação reclamatória trabalhista.

Sendo assim, a fiscalização deve ser feita por métodos razoáveis, não sendo possível a violação dos direitos fundamentais como a privacidade e intimidade, que relaciona a integridade física, moral e psicológica envolvendo assim no todo a dignidade do trabalhador.

Como ainda não possui regulamentação específica sobre o referido tema em nosso ordenamento jurídico pátrio, um método considerável útil a ser utilizado neste momento por enquanto até a criação de normas reguladoras sobre o uso e controle das câmeras de vigilância no ambiente laboral, haja um comunicado prévio a todos os empregados por meio do contrato de trabalho no ato da admissão ou regulamento interno sobre a instalação e localização, como o fim a ser utilizado. As câmeras de vigilância devem buscar sempre uma visão geral do ambiente de trabalho, é proibido sua instalação em determinados lugares e é inadmissível as câmeras psicológicas. Sendo assim, o empregador terá o direito de monitorar seus empregados desde que não excessivamente ao ponto de violar o direito à intimidade e privacidade destes

causando-os dano moral seja individual ou coletivo e até mesmo assédio moral havendo como consequência a indenização pecuniária.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não restam dúvidas de que a garantia da dignidade humana que inclui o direito a intimidade e privacidade dos empregados se sobrepõe ao poder fiscalizatório do empregador, pois é privilégio de todos, elencada no rol de direitos fundamentais da Constituição Brasileira de 1988, devendo, portanto, ser protegida pelo ordenamento jurídico.

Dessa forma, conclui-se que é extremamente necessária a regulamentação da matéria na esfera trabalhista para fins de maior segurança das relações de trabalho entre empregado e empregador.

### REFERÊNCIAS

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989, v. 2.

BRASIL. **Decisão sobre câmeras no banheiro**. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 1926/2003-044-03- 40.6. 3ª T. Relator: Juiz convocado Ricardo Machado. 22 Abr. 2005

BRASIL. **Decisão sobre câmeras psicológicas**. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 78/2004-103-03-40.1. 4ª T. Relator: Juiz convocado Luiz Antonio Lazarim. 11 nov. 2005.

BRASIL. **Decisão sobre Monitoração por meio de Câmeras**. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 1830/2003-011-05-40. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

GONÇALVES, Daniel Itokazu. **Aspectos relevantes do dano moral trabalhista**. *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 27, p. 217-221, 06 jul. 2003.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004. v.1.

LOBO, Eugenio Haddock e LEITE, Júlio César do Prado. **Comentários à Constituição Federal**. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1989, vol. I.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho (1ª Parte)**. *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 01, p. 05-07, 12 jan. 2005.

PERES, Marcelo Pereira. **Guia do CFTV – treinamento básico. Revisão 2.1.** Janeiro de 2007, 49 p.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante.** São Paulo: LTr, 2008.

TRT 3ª Região- **Decisão sobre poder de direção.** RO 00117-2004-044-03-00-3- 2º turma- Rel. Alice Monteiro de Barros.

TRT 3ª Região - **Decisão sobre indenização por dano moral.** RO 01927-2003-103-03-00-9 - 5ª Turma - Rel. Juiz Emerson Jose Alves Lage.

TRT 5ª Região- **Decisão sobre indenização por dano moral coletivo.** RO nº 02105-2000-016-05. 5ª T. Relatora: Juíza Maria Lisboa. 19 jan. 2005.