

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

COGEAE

PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

**PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR: USO DE
EQUIPAMENTOS AUDIOVISUAIS NO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO**

CRISTIANE LOBATO PIRATELO

SÃO PAULO/SP

2017

CRISTIANE LOBATO PIRATELO

**PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR: USO DE
EQUIPAMENTOS AUDIOVISUAIS NO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do grau em Especialista em Direito do Trabalho sob a orientação da professora Doutora Fabíola Marques.

SÃO PAULO /SP

2017

AVALIAÇÃO:.....

ASSINATURA DO ORIENTADOR:.....

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado forças e iluminar meu caminho.

Ao esposo pelo incentivo e dedicação nessa jornada.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para o meu crescimento.

Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito
debaixo do céu.

Eclesiastes 3:1

Dedico este trabalho a minha família base da minha vida.
A todos os professores do curso que brilhantemente compartilharam
conhecimentos e experiências.
A professora Fabíola Marques que com sabedoria e dedicação me acolheu
e ajudou na realização desse trabalho.

Poder de Direção do Empregador: Uso de Equipamentos Audiovisuais no Meio Ambiente do Trabalho

PIRATELO, Cristiane Lobato ¹

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo analisar os limites do poder de direção do empregador no ambiente de trabalho quando da fiscalização do empregado por meios dos equipamentos audiovisuais - as câmeras de vigilância - assim como os abusos e violações cometidas pela utilização indiscriminada dessa técnica que na maioria das vezes acabam por desviar a finalidade ferindo a intimidade, privacidade e a imagem do empregado atingindo como consequência a dignidade humana do empregado. Em que pese não existir uma legislação específica que trate a respeito do tema, a Constituição Federal de 1988 tem como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, assim como os direitos e garantias consagrados no art. 5º, inciso X, como um dos princípios basilares e norteadores para a limitação dos abusos cometidos. O estudo também retrata de forma sucinta essa nova tecnologia a serviço do empregador no ambiente de trabalho na empresa CPTM (Companhia Paulista de Trens Metropolitanos) e as ocorrências com empregados monitorados por essa técnica. Por fim o posicionamento dos tribunais ao caso concreto.

Palavras-Chave: Poder de direção - câmeras de vigilância – abusos e violações - intimidade, privacidade e imagem do empregado – dignidade humana.

¹ Acadêmica no curso de Pós Graduação em Direito do Trabalho pela PUC/SP.

ABSTRACT: The objective of this study is to analyze the limits of the power of management of the employer in the work environment when the employee supervises by means of audiovisual equipment - surveillance cameras - as well as the abuses and violations committed by the indiscriminate use of this technique. Most of the time end up deflecting the purpose by hurting the intimacy, privacy and image of the employee, resulting in the employee's human dignity. Although there is no specific legislation that deals with the subject, the Federal Constitution of 1988 is based on the Republic's dignity of the human person, as well as the rights and guarantees enshrined in art. 5, item X, as one of the basic and guiding principles for limiting the abuses committed. The study also succinctly portrays this new technology at the service of the employer in the workplace in the company CPTM (Companhia Paulista de Trens Metropolitanos) and the occurrences with employees monitored by this technique. Finally the positioning of the courts to the concrete case.

Keywords: Power of direction - surveillance cameras - abuse and violations - privacy, privacy and image of the employee - human dignity.

Sumário

Introdução.....	09
1-Poder de direção do empregador nas relações de trabalho.....	10
2- Novas formas de fiscalização.....	25
3-O uso das câmeras no meio ambiente de trabalho.....	36
4-A necessidade de uma implementação política frente aos abusos cometidos: violação à intimidade e privacidade do empregado.....	45
5-Da teoria a prática: uso de câmeras nas empresas – CPTM (Companhia Paulista de Trens Metropolitanos).....	54
6-O caso concreto: posicionamento dos tribunais.....	66
Considerações Finais.....	76
Referências Bibliográficas	78

Introdução

Com a chegada da era tecnológica as empresas tiveram que se adaptar para se manter no mercado. No entanto, o empregador como meio de fiscalizar a prestação de serviço e resguardar seu patrimônio buscou novas técnicas para facilitar seu dia-a-dia.

A propósito, surgiram algumas ferramentas que aos poucos foram sendo introduzidas e ganhando seu espaço, como é o caso das câmeras de vigilância, que por sua vez proporcionam ao empregador uma maior eficácia no monitoramento do ambiente de trabalho e proteção do seu patrimônio, além de baratear o custo com a mão-de-obra.

Mas, em contrapartida o monitoramento com câmeras de vigilância se não observada algumas regras como o bom senso e o respeito à dignidade humana do empregado acaba por violar sua intimidade e privacidade.

Diante disso, surge um questionamento: Qual o limite do poder de direção do empregador ao utilizar essas ferramentas?

O presente trabalho abordará a questão partindo do princípio do poder de direção do empregador e suas manifestações no contrato de trabalho. Na sequência, o uso das novas formas de fiscalização e a necessidade de uma implementação política, uma vez que não tem legislação que trate do tema em específico. Mais adiante analisará as novas ferramentas audiovisuais no

ambiente de trabalho frente aos abusos que podem ocorrer caso não seja respeitado à dignidade humana do empregado e suas garantias constitucionais. O trabalho também analisará o uso das câmeras de vigilância nas empresas, assim como o posicionamento nos tribunais.

Para tanto foi utilizado o método hipotético-dedutivo, além de consulta a doutrina, jurisprudência e *sites* de pesquisa.

O tema é de extrema importância, pois retrata como o avanço tecnológico pode usurpar os direitos individuais do empregado no ambiente de trabalho. E como o empregador pode amenizar essas violações, senão em exterminá-las de vez proporcionando ao empregado um ambiente sadio, equilibrado e harmonioso.

1- Poder de direção do empregador nas relações de trabalho

No Brasil as relações de trabalho são regidas pela CLT (Consolidações das Leis do Trabalho) e tem como base a Constituição Federal de 1988 estabelecendo o mínimo de direitos que asseguram a dignidade ao trabalhador.

Ao se falar em poder de direção do empregador, a CLT em seu artigo 2º parte final assim o define que “...assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Para Alice Monteiro de Barros o poder diretivo é, portanto, “a capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização da finalidade da empresa”².

Dessa forma, algumas teorias procuram justificar a natureza do poder de direção, não se pretende, no entanto exaurir cada uma delas, mas demonstrar de forma sucinta a justificação do poder de direção na relação de trabalho.

Segundo Sergio Pinto Martins³ são várias as teorias conforme mencionado acima. Entre elas estão: a teoria da propriedade, que tem como fundamento o fato de ser o empregador o dono da empresa e por isso dirige a prestação de serviço.

De outro modo, há a teoria fundada na vinculação do contrato de trabalho, ou seja, o empregado está sob a subordinação do empregador, a chamada teoria contratualista predominante até hoje. Há ainda a teoria da empresa como instituição, o empregado uma vez inserido na empresa deverá obedecer às regras ora estabelecidas, ou seja, o empregado é considerado um verdadeiro colaborador.

Finalmente, a teoria do poder de direção como poder potestativo, ao qual os empregados não poderão opor-se as regras existentes.

² BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à intimidade do empregado**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 459

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 233

A doutrina tem entendido que o poder de direção pode ser chamado de poder empregatício, poder de direção ou poder diretivo e que se manifesta de várias formas como poder regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

Para Mauricio Godinho Delgado⁴ esses poderes dados ao empregador são efeitos próprios do contrato de trabalho e que se manifestam em diversas dimensões.

Segundo o autor, esse poder vem se manifestando há anos, e determinadamente ocorre na mais simples relação entre duas pessoas, o poder será sempre um componente de forte decisão no universo humano.

Na seara trabalhista, o poder empregatício é inerente ao empregador dentro da relação de trabalho e somente no âmbito da empresa. Assim, para o autor o poder empregatício,

“...é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço”.

Em seguida Sergio Pinto Martins⁵ acrescenta que, havendo a subordinação do empregado no contrato de trabalho, este está sujeito ao poder de direção do empregador, isto porque o fundamento do poder de direção está na

⁴DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 596-614

⁵MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., p. 232

parte final do artigo 2º da CLT, pois sendo ele quem assume os riscos da atividade econômica é ele quem dirige e organiza o modo como será executado a prestação de serviço.

Para Arnald Süssekind⁶ no que tange ao poder diretivo, a subordinação não é só econômica, mas também pode ter consequências de ordem moral, pessoal ou até mesmo patrimonial, explica o autor, por exemplo, que a dependência sendo econômica pode muito bem não existir o contrato de trabalho cita portanto, o caso dos pequenos industriais ou comerciantes que dependam economicamente das grandes indústrias.

Essa dependência, segundo o autor que advém do contrato de trabalho tem que ser entendida no sentido jurídico e declara,

“Ora, sendo o trabalho, ou melhor, a força de trabalho, indissolavelmente ligada à sua fonte, que é a própria pessoa do trabalhador, daí decorre, logicamente, a situação subordinada em que este terá de ficar relativamente a quem pode dispor do seu trabalho”.

Assim, o poder de direção é justificado no próprio contrato de trabalho autorizando o empregador a dirigir a prestação de serviço de forma organizada.

Para Arnald Süssekind⁷ são direitos do empregador o poder de comando, de controle ou disciplinar. Segundo o autor no poder de comando, o

⁶SÜSSEKIND, Arnald; FILHO, João de Lima Teixeira; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Volume I. 22ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. p. 244

⁷SÜSSEKIND, Arnald; FILHO, João de Lima Teixeira; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Volume I. 22ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2005.. Op. cit. p. 247

empregador organizará qual será o ramo de sua atividade e a melhor maneira de seus empregados efetuarem a prestação de serviço. Organizando o horário de trabalho, as funções entre outros.

Mauricio Godinho Delgado⁸ ensina que, o poder diretivo é também conhecido como poder organizativo ou poder de comando. Por esse poder o empregador poderá dirigir a prestação de serviço de forma organizada. Em suas palavras,

“...o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços”.

Para Luiz José de Mesquita⁹ a direção da prestação de serviço advém de um contrato de trabalho, é do empregador o direito de exigir por força desse contrato como será prestado esse serviço. Em seus ensinamentos declara que,

“Quem paga alguém para fazer um serviço, tem, por força natural do próprio contrato, o direito de exigir a prestação a seu gosto, conforme suas preferências e desejos pessoais. Isto é humano e natural. Tem, pois, o empregador, a esse título contratual, o direito de dirigir a prestação a que se obrigou o seu empregado”.

Portanto, segundo o autor, o poder de direção será pautado no tipo e forma como será executado o trabalho. E usará de todos os meios necessários para que a prestação de serviço esteja a seu gosto. Desse modo,

⁸DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 599

⁹MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1991. p. 63

“o empregador pode usar de todas as medidas acessórias necessárias a fim de que a ordem seja assegurada na empresa: a boa conservação do material e dos locais onde o trabalho é executado, a higiene e segurança do estabelecimento; se as circunstâncias o justificam, ele pode prescrever medidas de controle na saída do estabelecimento, a fim de evitar a desapareição do material e dos objetos fabricados.

Para Luiz José de Mesquita¹⁰, esse poder ainda dá o direito do empregador de “velar quanto à moralidade das condições de trabalho”, cita como exemplo os empregados menores de 18 (dezoito anos) e mulheres.

Quanto ao poder regulamentar, Mauricio Godinho Delgado¹¹ ensina que são regras impostas pelo empregador destinadas aos empregados no âmbito da empresa. Para o autor não há como o poder de direção se manifestar sem uma linguagem formal ou informal, portanto, as regras e regulamentos dentro de uma empresa são essenciais para o bom andamento do serviço. Em suas palavras sintetiza que,

“... para a vertente interpretativa dominante a atividade regulamentar seria simples meio de concretização externa das intenções e metas diretivas colocadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. De fato, não se pode negar que sem a linguagem escrita e verbal não haveria, simplesmente, forma de como o poder diretivo dar-se a conhecer no universo material e jurídico”.

¹⁰ Ibidem p. 68

¹¹ Ibidem p. 600

De igual modo, Sergio Pinto Martins ¹² menciona que dentro do poder de direção poderá estabelecer o regulamento de empresa que facilitará as regras que serão obedecidas por seus empregados. Apesar de não se ter uma previsão específica em nossa legislação sobre o regulamento de empresa, diversos dispositivos o mencionam, como por exemplo, alguns artigos da CLT e súmulas do TST.

Isso porque, segundo Mauricio Godinho Delgado ¹³ o poder regulamentar não produz efeitos jurídicos e sim efeitos de cláusulas contratuais, os regulamentos internos criam uma obrigação.

Ao conceituar o regulamento de empresa Sergio Pinto Martins ¹⁴ ensina que, consiste num conjunto de regras que podem ser escritas ou não, criadas pelo empregador com ou sem a participação dos trabalhadores ou sindicato com o intuito de estabelecer regras de ordem técnica ou disciplinar na empresa de modo que organize o trabalho e a produção.

Segundo o autor sua finalidade nada mais é de que estabelecer normas disciplinares, em suas palavras o autor ensina que,

"O regulamento vai uniformizar as questões de trabalho dentro da empresa, estabelecendo certos padrões que deverão ser seguidos pelo empregador e pelos empregados. Não se pode pretender, entretanto, que o regulamento de empresa vá regular todas as atividades desenvolvidas no seio da empresa, nem que vá tratar apenas das

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014. Op. cit., p.237

¹³ Ibid., mesma página.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 237-238

atividades do trabalhador; ao contrário, vai versar sobre direitos e deveres do empregador e empregado".

Ainda segundo Sergio Pinto Martins¹⁵, o regulamento de empresa poderá ser unilateral quando for elaborado somente pelo empregador e bilateral quando houver participação do empregador, empregado ou sindicato.

Poderá ainda ser público ou privado, sendo que no Brasil como não há previsão de lei ele se torna facultativo, portanto, não depende de homologação. Quanto a sua validade dependerá da publicidade, devendo o empregador deixá-lo de maneira que se torne visível para todos os empregados, ou seja, fixando-o em quadro de avisos ou ainda disponibilizando cópia a todos seus empregados.

Percebe-se então que o regulamento de empresa por trazer normas que dizem respeito ao ambiente de trabalho e de que como será executada a prestação de serviço, como horário de entrada, vestimentas, EPIs, férias, plano de carreira, premiações entre outras, permite como bem lembra Sergio Pinto Martins¹⁶ uma infinidade de particularidades que melhoram as condições de trabalho dentro da empresa até mesmo mais do que possa vir a ter as legislações trabalhistas e ou normas coletivas aderindo ao contrato de trabalho.

Assim como nos acordos coletivos e convenções coletivas o campo de aplicação será adstrito a vontade das partes, ou seja, no âmbito da empresa, não

¹⁵ Ibidem, mesma página.

¹⁶ Ibidem p. 242-243

podendo ser ampliado e nem tão pouco suprimida alguma vantagem já conquistada pelo empregado.

Contudo, muito embora tenha o empregador o poder de direção nas mãos, por ser ele quem assalaria e dirige à prestação de serviço, a elaboração do regulamento de empresa terá como limite a própria Constituição Federal e a lei.

Em síntese, Sergio Pinto Martins¹⁷ lembra o artigo 444 da CLT, ao qual aduz “podem ser estipuladas quaisquer condições de trabalho, desde que não contrariem as normas legais de proteção ao trabalho.”

Além disso, o regulamento de empresa adere ao contrato de trabalho, isso porque segundo Sergio Pinto Martins¹⁸, uma vez que o empregado aceita a cumprir as normas do regulamento de empresa ao ser admitido, o regulamento interno automaticamente é parte integrante desse contrato de trabalho. Em resumo, o regulamento de empresa também fica sob o controle externo do Poder Judiciário, Sindicato ou Fiscalização Trabalhista.

No que tange o poder fiscalizatório, explica Mauricio Godinho Delgado¹⁹ que está destinado a fiscalizar a prestação de serviço, ou seja, a acompanhar como se dará a execução do trabalho em si.

Em suma, poderá o empregador usar de meios para que controle o trabalho dentro do ambiente da empresa, usando medidas como: controle de

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 243

¹⁸ Ibidem p. 245

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 601-605

portarias, revistas, circuito interno de televisão, horário e frequências, entre outros meios de controle inerentes ao poder de direção, foco do nosso trabalho que será mais explanado adiante.

Por fim, o poder de direção se manifestando no poder disciplinar, permite que se o empregado não estiver respeitando as regras estabelecidas pelo empregador, este por sua vez tem o direito de aplicar-lhes as penalidades cabíveis expressas em lei. Somente a título de esclarecimento aqui não se fala em penas criminais e sim em medidas disciplinares que é o caso das penas aplicadas na esfera trabalhista.

Certamente essas penas são: advertências verbais e escritas. A CLT no seu art. 474 retrata a suspensão e até mesmo a mais penosa das medidas disciplinares que seria o caso da demissão por justa causa art. 482 da CLT, senão vejamos, *in verbis*

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Há ainda as penalidades como a multa, que são, no entanto, admitidas na esfera trabalhista por exceção, ao qual é aplicado aos atletas profissionais conforme estabelece art. 48, inciso III, da Lei nº. 9.615/1998, *in verbis*

Art. 48. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções:

I – [...]

II – [...]

III - multa

Para Mauricio Godinho Delgado²⁰ o poder disciplinar está ligado ao poder que confere ao empregador de estipular sanções ao empregado que não cumprir com suas obrigações dentro da empresa. Afirma que,

“Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”.

²⁰ Ibidem p. 603

Em que pese o poder de direção se manifestar de várias formas, ele não é absoluto, visto que, há limites específicos na sua aplicação, como lembra Mauricio Godinho Delgado²¹ sobre a fiscalização e o controle na prestação de serviço ao invadir a liberdade e dignidade do trabalhador. Declara, portanto que,

“... é inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básica da pessoa física do trabalhador.”

Em suma, é no poder de direção que o empregador terá como organizar a prestação de serviço, controlá-la e assim também fiscalizá-la, usando de meios adequados dentro dos limites estabelecidos pela lei.

2- Novas Formas de Fiscalização

Como já vimos no item anterior, o poder de direção do empregador se manifesta de várias formas e uma delas é o poder de fiscalizar o meio ambiente de trabalho. Contudo, com o avanço da tecnologia, atualmente existem várias formas de o empregador fiscalizar o desenvolvimento da atividade laboral de seus empregados.

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010. Op. cit., p. 602

Sergio Pinto Martins²² ensina que esse tipo de controle é feito sobre o trabalho e não na figura do empregado.

Para Alice Monteiro de Barros²³ o controle da atuação laboral fundamenta-se exatamente no poder diretivo visto que, nada mais é que uma maneira de o empregador avaliar se o empregado está cumprindo de forma correta suas funções desempenhadas, para assim se for o caso aplicar-lhes as sanções disciplinares que a legislação trabalhista autoriza.

Dentre as muitas formas de fiscalizar o empregado, algumas chamam atenção pelo fato de sofrer uma possível violação a privacidade e a intimidade do empregado se não forem usadas de forma adequada, são elas: as revistas íntimas, a fiscalização dos e-mails corporativos e os equipamentos audiovisuais, ou seja, as câmeras de vigilância foco desse trabalho.

A despeito da revista íntima explica Alice Monteiro de Barros²⁴ que por falta de uma legislação que regulamente esse tipo de revista, a doutrina tem entendido que esse controle poderá ser realizado desde que seja de forma pessoal e não íntima.

Nesse diapasão, segundo a autora há quem entenda que é necessário um ajuste entre as partes ou que esteja previsto em regulamento de empresa. Por

²² Ibidem p. 233-234

²³ Barros, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009 p.73-88.

²⁴ Ibidem, mesma página

outro lado, parte da doutrina não aceita a revista pessoal ou íntima por considerá-la atentatória ao direito individual do empregado.

Laert Montovani Junior explica que há uma diferença entre a revista íntima e a revista pessoal. A primeira diz respeito àquelas situações em que o empregado (a) terá que se despir por inteiro na presença de outro empregado da empresa para poder ser feita essa revista. Por outro lado, a revista pessoal é aquela em que é feita nos pertences do empregado como: bolsas, sacolas ou até mesmo outro lugar reservado para o empregado dentro do ambiente da empresa como armários e gavetas²⁵.

Para o autor, a jurisprudência vem aceitando as possibilidades de o empregador realizar as revistas pessoais com intuito de proteger seu patrimônio assim como fiscalizá-lo.

Corroborando o entendimento, a CLT em seu Capítulo III em que trata da Proteção do trabalho da mulher artigo 373-A, inciso VI, redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999, veda a prática da revista íntima, salvo se houver previsão em acordo trabalhista, *in verbis*

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

[...]

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

²⁵ JUNIOR, Laert Mantovani. **O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2010. p. 95-99

Importante lembrar que apesar da legislação trabalhista fazer menção a proteção da mulher, já está superado que poderá ser aplicado aos homens haja vista a previsão do *Caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1.988.

Segundo Alice Monteiro de Barros²⁶ a revista somente será justificável se houver a necessidade de fazê-la e não tiver outra medida preventiva com o fim de proteção do patrimônio do empregador e segurança das pessoas. Explica ainda que, além dessas características citadas a empresa tem que ter bens com valor material que justifique a sua necessidade. Em seus apontamentos,

“ Cumpre ressaltar que a circunstância de a empresa possuir como atividade-fim o transporte e a guarda de dinheiro, bem suscetível de subtração e ocultação, realmente justifica a utilização de uma fiscalização mais rigorosa”.

De fato, mesmo que haja a necessidade dessa fiscalização, há que se ter cuidados quanto à forma como será feita essa revista, para não ser nas palavras da autora de forma “desrepeitosa e humilhante”, sob pena de uma futura ação por reparação de dano moral por violar a intimidade e a dignidade do empregado.

Ademais, encontramos vários acórdãos

APELO OBREIRO. REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. CONFIGURADO. Restou evidenciado nos autos que, diariamente a

²⁶ Ibidem p.76

reclamada submetia seus empregados a constantes constrangimentos morais quando, imotivadamente, determinava revistas, individuais ou coletivas, de seus empregados. Tal prática ofende frontalmente o direito constitucional da inviolabilidade à intimidade, esculpido no inciso x, art. 5º da constituição federal de 1988, portanto, passível de reparação. Provido. II.

(TRT-19 - RO: 00014250320145190007 0001425-03.2014.5.19.0007, Relator: Antônio Catão, Data de Publicação: 14/07/2016)

REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL CONFIGURADO. SENTENÇA CONFIRMADA. A revista íntima configura abuso do exercício regular do poder diretivo do empregador, porquanto atenta contra a dignidade e a intimidade do trabalhador, em flagrante incompatibilidade com o disposto nos arts. 1º, III, e 5º, X, da Constituição Federal de 1988, ensejando, assim, o direito à indenização por dano moral, pelo que correta a sentença que reconheceu tal direito. Recurso ordinário conhecido e negado provimento.(TRT-7 - RO: 00009084720135070013, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 10/11/2014, Data de Publicação: 12/11/2014.

Para Sergio Pinto Martins²⁷ outras são as maneiras para que essa revista seja feita sem ofender a honra e a intimidade do empregado. Cita em sua obra, por exemplo, que não deverá ser em local impróprio e na presença de clientes, além disso, o empregador poderá dispor de outros meios eletrônicos como controle de mercadorias ou o uso de câmeras.

Para Alice Monteiro de Barros²⁸ o empregador poderá se utilizar das novas tecnologias para reduzir ao máximo o uso de revistas. Exemplifica que poderá o empregador inclusive colocar etiquetas magnéticas em livros e roupas, pois assim não haverá necessidade de se fazer revistas em bolsas ou sacolas. Por outro lado ainda deverá ser feita de forma impessoal e de caráter geral, mediante

²⁷ Ibid. mesma página

²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 78

ajuste com a entidade sindical. A autora explica que nesse mesmo entendimento de revista está enquadrado também o caso de revistas em objetos dos empregados, como “veículo, bolsos, carteiras, fichários do empregados ou espaços a ele reservados”. Corroborando o entendimento, afirmando que,

“A revista vem sendo considerada, com acerto, como verdadeira atividade de polícia privada, portanto, só poderá ocorrer, de forma geral, não discricionária e apenas em circunstâncias excepcionais, respeitando-se ao máximo a esfera da privacidade do empregado”.

E, somente justifica a revista feita no âmbito da empresa não se estendendo para fora da empresa.

Recentemente, uma nova ferramenta foi inserida no ambiente laboral, o uso do computador e o acesso a internet. Como se vê, essa ferramenta veio facilitar a vida de todos e não foi diferente no ambiente corporativo, haja visto que é muito comum o uso da internet para se fazer negociações como: compra, venda, além do uso dos correios eletrônicos como suporte a essas operações.

De acordo com Aurélio Buarque de Holanda Ferreira²⁹ “correio eletrônico é o serviço que possibilita a troca assíncrona de mensagens e arquivos de redes de computadores”. São na verdade blocos de mensagens transmitidas pela rede mundial.

²⁹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio Século XXI Escolar: O minidicionário da língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001. p. 88-89

Segundo Alexandre Agra Belmonte³⁰, o correio eletrônico nada mais é que,

“ forma de transmissão de mensagens à distância, por meio de uma rede de comunicações acessada por computador. É um meio de comunicação muito utilizado pelas empresas em razão do baixo custo, da rapidez e da economia de papel. As mensagens são enviadas para um endereço virtual” e depositadas em “caixa” eletrônica ou e-mail. O *e-mail* é armazenado em um servidor de mensagens, que normalmente é de propriedade da empresa”.

No entanto, segundo Laert Mantovani Junior³¹ apesar de ser a internet uma ferramenta indispensável na sociedade contemporânea acabou trazendo alguns problemas nas relações de trabalho.

Dispondo, portanto o empregado desse acesso a internet, o empregador sob o manto do poder diretivo passou a controlar não só o acesso na internet como também os e-mails corporativos. Isso porque como já explanado, o empregador controla a prestação de serviços de seus funcionários. Fiscaliza, portanto se esse acesso está sendo usado de forma abusiva por seus empregados, como por exemplo: acesso a sites de pornografias, acesso a redes sociais que venham a atrapalhar o bom andamento do serviço e trazer-lhes prejuízos desnecessários.

Portanto, baseado nisso é que rastreiam as navegações na *internet* e verificam os *e-mails* corporativos.

³⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010 p. 71

³¹ JUNIOR, Laert Mantovani. Op. cit., p.85

Por ser um meio de correspondência eletrônica, seu mau uso como: baixar mensagens com vírus, por exemplo, podem trazer prejuízos irreparáveis, por isso, o empregador fiscaliza essa ferramenta.

De outro modo e com o avanço da tecnologia, o empregador tem usado os aparelhos audiovisuais (câmeras de vigilância) no ambiente de trabalho como forma de fiscalizar e monitorar a prestação de serviço para se ter maior qualidade, produtividade e rentabilidade.

Segundo Alice Monteiro de Barros³² a utilização do circuito interno de televisão já vem sendo admitidos pela jurisprudência ao buscar a melhor produtividade e fiscalizar o andamento dos serviços.

Contudo, não são todos os lugares da empresa que o empregador pode fiscalizar até porque o abuso desse direito poderá violar o direito a intimidade do empregado.

Para Sonia Mascaro Nascimento³³ nem todos os lugares da empresa podem ser instaladas as câmeras. Somente naqueles em que a finalidade seja a segurança do patrimônio do empregador e de seus trabalhadores.

Portanto, o monitoramento por meio das câmeras de vigilância trouxe ao empregador mais proteção ao seu patrimônio tanto nos ambientes internos quanto nos externos a depender da extensão da empresa.

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção a intimidade do empregado**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009 p.83-88

³³ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **A empresa pode filmar o ambiente de trabalho?** Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/a-empresa-pode-filmar-o-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 20/12/2016.

Com isso, ficou mais vantajoso ao empregador dispor de um sistema que permite a busca instantânea de várias imagens ao mesmo tempo, sendo possível visualizar se há situações de furto ou roubo dentro do ambiente de trabalho.

Assim como, permite ao empregador fiscalizar se a prestação de serviço está sendo realizada dentro das condições de segurança. Outro benefício que se pode ter é que as imagens geralmente ficam armazenadas e gravadas por um período, podendo ser consultadas quando ocorrer alguma anormalidade.

Para Sérgio Ferreira Pantaleão³⁴ a finalidade deste recurso é simplesmente a proteção das pessoas e do patrimônio da empresa. No entanto, não são todos os lugares possíveis de se acessar, há que se ter cautela, pois o poder diretivo do empregador sofre limitações.

Importante esclarecer que não há na legislação brasileira nenhuma proibição quanto o uso de câmeras de vigilância no ambiente do trabalho.

Para Laert Mantovani Junior³⁵ ainda que seja possível o uso dessas ferramentas no ambiente de trabalho o empregado deve ter ciência da utilização dessa ferramenta assim como seu objetivo dentro da empresa. Nesse sentido,

“ Mesmo sendo possível a utilização de aparelhos audiovisuais como meio de fiscalização das atividades desenvolvidas pelo trabalhador no

³⁴ PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Monitoramento dos empregados por imagens eletrônicas - cuidado com o abuso!** Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/monitoramento_empregados.htm .acesso em: 20/12/2016.

³⁵ JUNIOR, Laert Mantovani. Op. cit., p. 85

ambiente de trabalho, a este deverá ser dada ciência de que a empresa estará adotando referido procedimento”.

Como se vê o empregador detém dessas ferramentas para fiscalizar os empregados com intuito de proteger as pessoas que ali estão e também seu patrimônio, porém o poder de direção do empregador não é absoluto e requer limites para não haver a violação dos direitos individuais dos empregados.

3 - O Uso Das Câmeras No Meio Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho fica adstrito as regras implantadas pelo empregador, que detém o direito de monitorar e fiscalizar o seu estabelecimento.

Para Michel Foucault³⁶, “...o sucesso do poder disciplinar se deve sem dúvida ao uso de instrumentos simples: o olhar hierárquico, a sanção normalizadora e sua combinação num procedimento que lhe é específico, o exame”.

Bruno Lewicki³⁷ em sua obra faz menção a um velho trocadilho para expressar que atualmente o controle no ambiente de trabalho tem sido de forma total. E afirma, “ o olho do patrão está engordando o gado 24 horas por dia, 7 dias por semana”. E com isso tem usado as novas tecnologias como meio de fiscalizar de maneira prática a prestação de serviço.

³⁶ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 27ª ed. Petrópolis: Vozes, 1987 p. 195

³⁷ LEWICKI, Bruno. Op. cit. p. 143

Como se vê as novas tecnologias chegaram para ficar e é claro, assim como trouxeram benefícios mostraram também o outro lado ruim da moeda: a possibilidade de uma invasão na privacidade do empregado. Segundo Amauri Mascaro do Nascimento³⁸,

“A tecnologia mostrou o seu lado cruel: a substituição dos empregados pelo *software* e a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numeroso de empregados para que a empresa consiga a mesma produção. Com a utilização da alta tecnologia, o trabalho humano passou a ser sistematicamente eliminado para ceder lugar a máquinas inteligentes, que assumiram com maior velocidade as suas tarefas, nos mais diferentes setores”.

Na verdade, as câmeras são equipamentos audiovisuais de alta tecnologia instaladas dentro das empresas como forma de monitorar e fiscalizar a prestação de serviço.

Com imagens transmitidas em tempo real às câmeras são posicionadas em diversos lugares das empresas podendo ser fixadas tanto na parte interna quanto externa conforme mencionado.

De acordo com Alice Monteiro de Barros³⁹ o entendimento da jurisprudência é no sentido, de fiscalizar “o funcionamento do processo produtivo e, não controlar aspectos de caráter íntimo do empregado”.

No entanto, há que se ter certo cuidado com a instalação dessas câmeras, pois nem todos os locais poderão estar ao alcance do controle do empregador.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011 p.79

³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p.471

Nos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros⁴⁰, “...inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autorizar a introdução de aparelhos de audiovisuais indistintamente.”

Explica a autora que há locais que se destinam ao descanso do empregado e outros que por si só são de uso privado como é o caso dos banheiros que não são permitidos a instalação das câmeras, muito embora não há uma legislação que o regulamente.

De igual pensamento, Sergio Pinto Martins⁴¹ ensina que as câmeras poderão ser instaladas em locais que permitam a fiscalização do empregado, desde que não sejam nos banheiros que são locais de intimidade do trabalhador, porém, podem ser instaladas nas portas de entrada de banheiros não acarretando abusos por parte do empregador.

Há também as câmeras que não possuem equipamentos em seu interior, as chamadas câmeras psicológicas, que apesar de não gravar nenhuma imagem, produzem o mesmo efeito aos empregados, como se fossem uma câmera ligada. Porém, seu efeito é pior do que a câmera normal, pois ocasiona uma pressão psicológica. Porventura, as câmeras psicológicas são alvo de agravamento para *quantum* indenizatório, conforme a decisão no aresto colacionado,

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à intimidade do Empregado**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p.84

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p.234

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Os fundamentos norteadores do decisor foram devidamente registrados, sendo inviável falar em nulidade do julgado, haja vista que a prestação jurisdicional solicitada foi indiscutivelmente entregue pelo TRT, mediante o acórdão que julgou o recurso ordinário, e os que julgaram os embargos de declaração, que se revestem da mesma natureza daquele ato ao qual completa. Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 115 da SDI-1 do TST, somente será admitido o conhecimento do recurso, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, por violação do art. 832 da CLT da CLT ou do art. 458 do CPC ou do art. 93, IX, da Constituição Federal, hipóteses que não estão demonstradas nos autos. Hipóteses que, aqui, não foram demonstradas. No tocante à indenização por dano moral, a matéria foi assim delineada pelo Regional: "(...) o dano moral, em si, teve análise condizente com os elementos trazidos pelas partes. Conforme demonstrado pela prova emprestada (fls. 333-345), a empregadora instalou aparelhos de vídeo em dois banheiros, tendo-os retirado depois de reclamações junto ao Sindicato profissional. As testemunhas ouvidas em outros processos relatam períodos de tempo em que os aparelhos teriam ficado nos banheiros: "em menos de 04 dias" (f. 333); "as câmeras ficaram no banheiro por 03/04 meses, quando foram retiradas" (f. 335), ou ainda "por pouco mais de uma semana, em janeiro de 2001" (fl. 339); "que as câmeras que foram instaladas no banheiro ficaram em tal local cerca de uma semana ou pouco mais" (fl. 343); "que as câmeras instaladas no banheiro ficaram no local por mais de uma semana" (fl. 343); "... onde permaneceram por cerca de quatro dias" (fs. 344-345). A sentença recorrida, a propósito, andou bem ao fixar em duas semanas, ou 14 dias, o tempo em que tais aparelhos ficaram nos banheiros, considerando o conjunto probatório. Se eventualmente eram "falsas" tais câmeras (o que não foi provado), o caso se agravaria, a meu ver, porque constituiria um procedimento arditoso 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". A propósito, a Constituição da República é bastante clara, em seu artigo 5º, item 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". Também ficou patente que as câmeras foram instaladas sem qualquer comunicação aos empregados: "que não foram comunicados da instalação das referidas câmeras; que pelo

que sabe foi o sindicato da categoria profissional que requereu a retirada das câmeras" (depoimento da testemunha Fábio, fl. 343, colhido no processo 01727/2003). A prova oral emprestada indica que estas câmeras filmavam todo o banheiro: "que as câmeras instaladas no banheiro focavam o mictório" (fl. 343); "que uma das câmeras focava a porta de entrada do vestiário e a outra a porta de entrada dos vasos sanitários/mictórios" (fl. 345); "havia câmeras que focalizavam a parte interna dos banheiros" (fl. 335); "que se lembra de uma câmera que apontava para parte do "urinatório" e por cima do banheiro" (fl. 338); "que uma das câmeras apontava para o armário e a outra para o "mictório"" (fl. 339); "que uma das câmeras apontava para a porta de entrada do banheiro e a outra apontava para a porta que dividia o vestiário do restante do banheiro " (fl. 339). E não há prova do dito "engano", por parte da prestadora de serviços. O depoimento do preposto da empresa demonstra, claramente, que havia a intenção de sua instalação, diante de "uma certa bagunça dentro do banheiro e outras agitações no armazém que justificariam a colocação das câmeras". Não é crível que uma prestadora de serviços tenha instalado câmeras no interior de banheiros da reclamada, sem o conhecimento desta! A propósito, há o depoimento de José Alves Prado (fl. 344), responsável pelo monitoramento dos alarmes dos armazéns da reclamada: "que foi um empregado no setor de segurança da renda quem solicitou a fixação das câmeras...; que um ou dois dias depois da fixação das câmeras ligaram na empresa informando que as câmeras referentes ao banheiro foram fixadas de maneira incorreta; ... que o serviço foi executado com a supervisão da reclamada porque no local nada é feito sem acompanhamento". Tudo analisado, não resta dúvidas que houve o dano provocado voluntariamente pela reclamada. Resta apenas considerar o valor arbitrado à indenização correspondente: um salário mínimo por dia, no total de R\$3.360,00 (14 dias)." (Fls. 103/108). INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Não tendo o Regional intentado qualquer discussão acerca do ônus da prova, não cabe análise da alegada violação aos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC nem tampouco dos arts. 186 e 927 do Código Civil. De igual modo, se a discussão enseja o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o recurso não merece ser processado na esteira da Súmula-TST nº 126. Arestos inespecíficos são imprestáveis a comprovar a divergência jurisprudencial alegada. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 7840-98.2004.5.03.0103 Relator Juiz Convocado: Luiz Antonio Lazarim, Data de Julgamento: 26/10/2005, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/11/2005).

Diante do aresto colacionado acima, o que se extrai é que mesmo que o empregador se utilize das câmeras como meio de fiscalizar a prestação de

serviço, esse deverá dar ciência aos seus empregados da utilização das câmeras, além da assinatura de um termo para o uso das imagens, sob pena de violação à intimidade e privacidade do empregado.

Possivelmente, toda essa tecnologia a serviço do empregador, ou seja, o uso das câmeras poderá ter “um futuro promissor, desde que utilizada de forma humana”⁴² e também que não seja abusivo e o trabalhador fique ciente do que está acontecendo ao seu redor.

Por conseguinte, Alexandre Agra Belmonte⁴³ ensina que,

“Deve a empresa dar ciência aos empregados das condutas que não são admitidas pela empresa, de eventuais limitações no uso dos equipamentos eletrônicos e penalidades decorrentes da transgressão, bem como conscientizar os seus empregados, de forma a evitar a prática de atos que possam lhe causar prejuízos”.

Outro aspecto de extrema relevância é que as imagens captadas pelas câmeras instaladas no ambiente de trabalho não sejam utilizadas de modo que desviem sua finalidade que é proteção às pessoas e o patrimônio do empregador.

Logo para Alice Monteiro de Barros que “não sejam utilizados ilegalmente, com objetivo de gravar, reproduzir ou divulgar aspectos de caráter íntimo ou pessoal do empregado”⁴⁴.

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 472

⁴³ BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2014. p. 129

⁴⁴ Ibid. mesma página.

Portanto, o monitoramento com câmeras faz parte do poder de fiscalizar do empregador, é sim um ato lícito, desde que respeite à intimidade do empregado, sob pena de violação aos direitos individuais do empregado.

4- A Necessidade de Uma Implementação Política Frente Aos Abusos Cometidos: Violação à Intimidade e Privacidade do Empregado

Diante do desenvolvimento tecnológico na era atual e a necessidade de se adaptar, o empregador se viu na necessidade de se socorrer a esses meios como forma de fiscalizar a mão-de-obra.

Como já explanado acima, nem todos os lugares são possíveis para a instalação das câmeras justamente por invadir a intimidade e a privacidade do empregado.

Muito embora, não exista legislação que trate do tema em específico, a Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XII, assevera que, *in verbis*

Art. 5º [...]

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;

Portanto, direitos esses garantidos a todos, devendo ser preservados na sua essência em toda relação jurídica e também nas relações de trabalho.

A CLT nos arts. 442 e 444 retratam que o contrato individual de trabalho é um acordo entre as partes e poderá ser livre a estipulação das partes interessadas desde que não contrarie as disposições de proteção ao trabalho.

Por conseguinte, porém de forma indireta o art. 483 da CLT, autoriza o empregado a rescindir seu contrato individual de trabalho, quando o empregador ou seus prepostos praticarem ato lesivo à honra e boa fama contra ele ou pessoa da sua família, ou quando for tratado pelo empregador ou seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

Para Amauri Mascaro Nascimento⁴⁵, a CLT deveria se espelhar no Código Português que traz uma maior proximidade dos direitos da personalidade com o direito trabalhista.

Certamente, importante destacar alguns direitos da personalidade tratado no Código Português citado pelo autor. São eles:

- reconhecimento no âmbito da empresa da liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito aos direitos de personalidade do trabalhador e empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa (art. 15);
- dever de respeito, do empregador e do trabalhador, aos direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada (art. 16, 1);
- abrangência do direito à reserva da intimidade da vida privada, quer quanto ao acesso, à divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente os relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas (art. 16, 2);

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op.cit. p. 728-729.

— direito do trabalhador à respectiva integridade física e moral (art. 18);

— proibição, para o empregador, da utilização dos meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do empregado (art. 20, 1), salvo quando a finalidade da utilização desses equipamentos é a proteção e segurança de pessoas e bens, ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem (art. 20, 2), caso em que o empregador deverá informar ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados (art. 20, 3); (grifos nossos).

— direito do trabalhador à reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrônico (art. 21, 1), podendo o empregador, no entanto, estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, especialmente do correio eletrônico (art. 21, 2);

— direito dos trabalhadores à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (art. 22, 1);

Dessa forma, a falta de uma legislação específica pode desencadear um generalizado abuso quanto ao uso indiscriminado das câmeras no ambiente de trabalho. Haja vista que, não é necessária uma busca tão avançada na jurisprudência para se deparar com as condutas ilícitas dos empregadores no uso dessas ferramentas.

Sendo assim, o poder de fiscalizar o emprego não é absoluto devendo-se respeitar os direitos individuais do empregado. Esclarece Mauro Schiavi⁴⁶ que,

“... deve respeitar não só os limites do contrato de trabalho, mas também os direitos personalíssimos do trabalhador como a intimidade, honra, imagem e vida privada, que embora não escritos no contrato de trabalho são tutelados por imperativo constitucional.”

⁴⁶ SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 125

Amauri Mascaro Nascimento⁴⁷ ensina que os direitos da personalidade “são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano”.

Para o autor, o direito à intimidade ou à privacidade diz respeito somente a vida privada da pessoa, ao qual tem o direito de preservá-la contra todos. E, portanto, no seu entendimento a prática de monitorar o empregado de forma indevida no ambiente de trabalho provoca uma lesão a esse direito.

Segundo o autor “fiscalizar é um direito do empregador para checar se os salários que paga estão sendo correspondidos”.

No entanto, todo esse poder de fiscalizar não é absoluto. Pois a monitoração dos empregados em determinados lugares se torna inviável como já demonstrado nesse trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento⁴⁸ narra como exemplo, uma empresa que instala câmeras em um banheiro no intuito de monitorar o tempo que esse empregado demora, usa portanto essa forma de fiscalizar inadequadamente. Tratando do tema, o autor aborda,

O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange o acesso, a divulgação de aspectos da esfera íntima e pessoal e da vida familiar, afetiva e sexual, o estado de saúde e as convicções políticas e religiosas.

⁴⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 726

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 761

Certamente, a empresa pode até utilizar o monitoramento com as câmeras com a finalidade de “controlar o desempenho, o comportamento e a atividade profissional do trabalhador”⁴⁹, desde que esse motivo seja justificado sob pena de ferir um direito tão defendido atualmente à intimidade e à privacidade do empregado. Outro fator muito relevante é quanto ao uso das imagens.

Segundo o autor “a imagem é atributo da pessoa, um direito de personalidade, a ela pertence, não podendo ser utilizada sem o seu consentimento”.

Relata Bruno Lewicki⁵⁰ que a filmagem não poderá ser sobre a pessoa do empregado, pois viola o seu direito a intimidade, consagrado na Constituição Federal art. 5º, X.

E mesmo que ainda seja possível o uso das câmeras no ambiente de trabalho, há de se levar em conta que a filmagem direta sobre esse empregado, além de violar o direito à intimidade poderá trazer sérios gravames para seu desenvolvimento tanto profissional quanto psicológico, isso porque todo ser humano necessita de um espaço para poder se desenvolver livre de pressões psicológicas em seu cotidiano.

Segundo Gilberto Haddad Jabur⁵¹,

⁴⁹ Ibidem, mesma página

⁵⁰ LEWICKI, Bruno. Op. cit. p.204

⁵¹ JABUR, Gilberto Haddad. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada: conflitos entre direitos da personalidade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 253-254.

“O direito a vida privada é um agregado do qual também depende a manifestação livre e eficaz da personalidade, porque o bem-estar psíquico do indivíduo, consubstanciado no respeito à sua esfera íntima, constitui inegável alimento para o desenvolvimento sadio de suas virtudes”.

Desse modo, se pensarmos no dia-a-dia do empregado com uma câmera focada para ele, e no desenvolver dessa prestação de serviço ele precise fazer algo de caráter íntimo como arrumar seu uniforme. Como o empregado ficaria diante dessa situação constrangedora?

É, portanto, a imagem do empregado que está sendo exposta, e conseqüentemente o direito à intimidade violada.

Laert Mantovani Junior lembra que,

“O direito à intimidade e privacidade, elevado à categoria de direito fundamental pela Constituição Federal (art. 5º, X) e incluído expressamente no Código Civil entre os direitos da personalidade e, sendo estes, considerados manifestação da própria dignidade humana, não podem ser relegados a uma mera expectativa de direito; pelo contrário, devem ser preservados de tal forma que somente poderiam sofrer intromissões em casos excepcionais”⁵²

Igualmente, Mauro Schiavi acrescenta que a imagem não integra o contrato de trabalho, por isso o empregador só poderá utilizar da imagem do empregado se esse por sua vez, o autorizar.

⁵² JUNIOR, Laert Mantovani. Op. cit. p.31

Segundo o autor a doutrina entende que o direito de imagem consagrado no art.5º, X da Constituição Federal é um “direito inerente à personalidade, gera o direito à reparação por danos morais”⁵³. Posto isto, afirma,

“A imagem, como sendo um direito inerente à personalidade, não integra o contrato de trabalho, não podendo o empregador se utilizar da imagem do trabalhador. Por isso, antes, durante e depois do contrato de trabalho tanto o empregado como o empregador devem respeitar, reciprocamente, a imagem um do outro. Desse modo, sem autorização, o empregador não pode utilizar a imagem do empregado, ainda que em campanhas educativas ou sem fins lucrativos”.

Para Alice Monteiro de Barros, o empregado deve ter conhecimento dos procedimentos adotados pela empresa. E, portanto, ensina

“Esses procedimentos devem ser usados com o conhecimento do empregado e nunca de forma clandestina, a título de espionagem, sob pena de ferir a dignidade do indivíduo, menosprezando o seu senso de responsabilidade”⁵⁴

Ademais, é evidente a necessidade de uma implementação política mais adequada ao tema como parâmetro para utilização desses meios. Além disso, importante que o empregado esteja ciente e concorde com as regras de utilização pela empresa.

5- Da Teoria A Prática: Uso De Câmeras Nas Empresas - Companhia Paulista De Trens Metropolitanos – CPTM

⁵³ SCHIAVI, Mauro. **Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 172

⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro. Op. cit. p.89

Atualmente, muitas empresas se não dizer todas, estão fazendo uso de câmeras de vigilância para monitoramento do local de trabalho. Por ser um instrumento que possibilita de forma rápida a captura da imagem, o empregador hoje tem como ficar ciente de tudo o que está acontecendo em sua volta, resguardando o seu patrimônio e ao mesmo tempo fiscalizando se o empregado está cumprindo com suas obrigações. E no caso de alguma ocorrência, verificar com precisão o que realmente aconteceu diante da nitidez das imagens.

De forma sucinta, pretende-se nesse capítulo descrever como a CPTM (Companhia Paulista de Trens Metropolitanos), empresa no ramo de transportes coletivos do Estado de São Paulo vem se utilizando desses instrumentos tecnológicos, o uso das câmeras de vigilância.

As informações mencionadas aqui, não tem por objetivo denegrir a imagem da empresa, até porque, esse não é o foco do trabalho, mas, tão somente abordar o uso das câmeras de vigilância no ambiente de trabalho e mencionar alguns casos de ocorrências com empregados do qual foi vivenciado.

Segundo dados colhidos do próprio *site* da empresa⁵⁵ a CPTM é uma empresa de sociedade de economia mista do Governo do Estado de São Paulo, ligada à Secretaria dos Transportes Metropolitanos, foi criada pela Lei nº 7.861 de 28 de maio de 1992, o qual assumiu os sistemas de trens da Região

⁵⁵CPTM. **A Companhia.** Disponível em: <http://www.cptm.sp.gov.br/a-companhia/Pages/Nossa-Historia.aspx>, acesso em 18/01/2017.

Metropolitana de São Paulo (RMSP) em substituição à CBTU – Companhia Brasileira de Trens Urbanos (Superintendência de Trens Urbanos de São Paulo STU/SP) e à FEPASA – Ferrovia Paulista S/A, para dar continuidade e melhoria dos serviços.

De lá para cá, muitas coisas aconteceram e a empresa foi se adaptando. No começo, quando foi criada a CPTM transportava em média cerca 849 mil usuários e assumiu uma administração com várias irregularidades como: usuários que pulavam entre vias, os trens viajavam com portas abertas e as composições diariamente eram depredadas, contexto da época muito comum⁵⁶.

No entanto, de 1992 a 2003, a empresa foi tomando ciência que algo deveria ser feito e com isso foi renovando sua frota, reformando estações e modernizando todo o sistema, criando um novo cenário.

Em 2003, com foco na melhoria dos serviços prestados assumiu um importante papel de gestão corporativa para prestação de serviço.

Implantou 802 câmeras de monitoramento em CFTV (Circuito Fechado de Televisão) nas 83 estações comerciais. Segundo dados da própria CPTM “... a medida auxiliou na redução das ocorrências e na solução de casos policiais”⁵⁷.

Em 2009, criou uma nova central de Monitoramento da Segurança (CMS) no Centro de Controle Operacional (CCO) na estação do Brás. Nesse ano a

⁵⁶ CPTM. **A Companhia**. Disponível em: <http://www.cptm.sp.gov.br/a-companhia/Pages/Nossa-Historia.aspx>, acesso em 18/01/2017

⁵⁷ Ibidem, mesma página

CPTM bateu recorde de passageiros transportados e passou a transportar 3.025.185 usuários.

Atualmente, a CPTM possui 06 linhas numa malha férrea total de 260,8 quilômetros. Atendendo a 22 municípios, com 19 deles na Região Metropolitana de São Paulo e conta com 92 estações .

Segundo a própria CPTM seu Sistema de Vídeo Monitoramento Digital – SVMD é muito eficiente e moderno contando hoje com mais de 2200 câmeras, distribuídas em 92 estações, ao qual foi considerado entre os melhores da atualidade.

Todas as áreas da empresa são abrangidas pelo monitoramento. Aqui se destacam algumas delas: as estações que possuem câmeras espalhadas nas plataformas, na área administrativa das estações, em áreas comuns, bilheterias e as câmeras nos trens.

Nas bilheterias, existem câmeras instaladas no interior e exterior com a finalidade de proteção do patrimônio, focando o usuário que está adquirindo o bilhete para adentrar ao sistema e conseqüentemente o empregado.

No caso das estações, o sistema ainda permite receber avisos de alarmes das estações no caso de alguma anormalidade e permite a visualização em tempo real no monitor sobre o ponto exato da ocorrência.

Segundo a CPTM, o sistema de vídeos teve um importante papel na solução de delitos no interior do sistema como: quedas acidentais, evasão de renda, comércio irregular de bilhetes, entre outros.

De igual modo, a área da tração (movimento dos trens) é formada de maquinistas, supervisores de tração e suporte administrativo. Há câmeras em todos os novos trens e estão equipados com Sistema de CFTV embarcado, são em média um total de 3600 câmeras instaladas, que inclusive são gerenciadas pela Central de Monitoramento da Segurança (CMS), proporcionando uma maior agilidade na captação e varredura das imagens ao longo do sistema.

Há câmeras instaladas no interior e no exterior dessas composições - dos trens - inclusive nas cabines de comando dos trens, que focam a parte externa e outra que foca os empregados, ou seja, os maquinistas. E em todas as cabines dos trens existe um equipamento de leitura e visualização dessas imagens que podem ser acessadas pela equipe de manutenção ou supervisores de tração.

Quanto ao quadro de funcionários, de acordo com o Relatório de Administração de 2015, o quadro de pessoal da CPTM foi de 8.570 empregados, com redução de 2,1% em relação a 2014⁵⁸.

Dentre esses empregados citados no item anterior, grande parte do efetivo encontra-se na área operacional. Essa área subdivide-se em: estação, segurança, manutenção e tração.

⁵⁸ CPTM. Relatório da Administração de 2015. p. 07

Como já mencionado, o poder de direção do empregador se manifesta de várias formas. Na CPTM não é diferente e assim ela controla a prestação de serviço organizando-a por meio de procedimentos operacionais, normas internas e instruções de serviços ao qual pode se chamar de regulamento de empresa.

Dentre os procedimentos operacionais, destacam-se alguns como: as normas para utilização para *internet*, *e-mail* e navegações em geral e as normas que regulamentam os procedimentos dos maquinistas ao adentrarem às cabines dos trens.

Quanto à utilização da *internet* a empresa possui um departamento que controla os *sites* visitados entre outros. Ao empregado é permitido que se acesse a *internet* em horários de intervalo para refeição e descanso ou enquanto estiver aguardando ordens (prontidão) como é o caso do pessoal da tração.

Nesse aspecto, toda vez que um empregado acessa a *internet* no intuito de visitar páginas pornográficas, redes sociais ou qualquer outra página que possa colocar em risco a segurança do provedor (vírus), o acesso é bloqueado.

No que diz respeito ao *e-mail* corporativo, segundo Alexandre Agra Belmonte, o rastreamento das navegações está associado à má utilização ao bom nome e reputação da empresa⁵⁹.

Além disso, o art. 482, b da CLT, aduz que, *in verbis*

⁵⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. **Monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2014. p.128

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento; (grifos nossos).

Embora o foco do trabalho seja o uso das câmeras de vigilância, importante mencionar o caso de um funcionário da CPTM, que utilizou o *e-mail* corporativo da empresa para divulgar informações do sindicato da categoria, porém segundo a empresa, esses *e-mails* tinham como finalidade a propagação de “notícias que incitavam a sabotagem/boicote a serviços de transporte metropolitano de passageiros, caracterizando mal procedimento”⁶⁰ e por conta disso foi dispensado por justa causa.

Ainda em trâmite perante o Tribunal Regional da 2ª Região pela 3ª Vara de Mogi das Cruzes processo nº 0002441.32.20145020373. A sentença foi favorável em primeira instância ao funcionário e a liminar de reintegração foi concedida, porém a CPTM conseguiu reverter a situação e o empregado foi desligado novamente e hoje ainda está pendente de julgamento em instância superior.

Como se vê, nesse caso a CPTM tomou ciência do envio desse *e-mail* por parte do funcionário aos seus colegas de trabalho e foi demitido por justa causa, em que pese estar pendente de julgamento a empresa está fundamentada no poder de direção para preservação da sua imagem e do seu patrimônio.

⁶⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Proc. nº 00024413220145020373. Juíza Maria de Fátima da Silva Petersen, julgado em 29.05.2015.

Quanto à utilização das câmeras no ambiente de trabalho, também já houve casos de empregados serem punidos por infringir procedimento operacional no que tange ao uso de aparelhos eletrônicos, ao adentrar a cabine do trem.

Obviamente, quando da chegada dos novos trens equipados com câmeras nas cabines de comando, alguns funcionários foram demitidos por justa causa por mal procedimento, antes mesmo que a CPTM criasse um procedimento operacional sobre o que poderia ou não ser utilizado no interior dessas cabines.

Esses funcionários foram demitidos por justa causa porque tiveram falhas operacionais na condução desses trens. Há relato de um funcionário que foi demitido por justa causa porque chegando um determinado local, com o trem ainda aguardando “sinal” para adentrar na estação Guaianases da linha 11 da CPTM abriu porta em local não guarnecido de plataforma configurando mal procedimento. E a empresa ao verificar a ocorrência por meios das câmeras internas da cabine, tomou ciência de que esse funcionário durante a sua viagem utilizou o aparelho celular por quase 20 minutos.

No entanto, foi punido pela falha operacional, não pelo uso do celular, como ficou demonstrado em apuração interna chamada de sindicância. E que a falha operacional foi causada pela distração ao estar falando ao celular.

No mesmo sentido, outro funcionário foi demitido por justa causa, pois ao almoçar dentro da cabine do trem - digo almoçar porque foi implantado o

horário de almoço ao maquinista somente em maio de 2016 e até então o horário de trabalho era de 08h00 “corridas” sem 01h00 de horário para descanso e refeição - não percebeu que o trem havia descarrilado comprometendo a segurança do transporte e dos usuários.

Recentemente um dos funcionários, conseguiu reverter em Primeira Instância a pena de suspensão aplicada de 05 (cinco) dias por utilizar o celular na cabine. A lide foi proposta perante a 2ª Vara do Trabalho de Mogi das Cruzes ao qual o juízo entendeu que não houve imediatidade para a aplicação da pena e desproporcionalidade no *quantum* aplicado processo nº. 1000897-58.2015.5.02.0372⁶¹. A CPTM recorreu e ainda está em trâmite.

Por fim, outro funcionário foi punido também com pena de suspensão de 05 (cinco) dias, pois estava utilizando celular na cabine comando do trem. Porém, havia nesse dia um supervisor de tração na cabine oposta denominada de cabine da “cauda” e ao “puxar” as imagens da cabine de comando - equipamento instalada em todas as cabines do trem que permite a visualização das imagens(dia, data, hora e número do carro) - verificou que o maquinista estava utilizando o aparelho celular. O maquinista foi informado no mesmo dia, do que estava acontecendo e ao relatar o ocorrido foi punido com a pena de suspensão de 05 (cinco) dias.

⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº. 1000897-58.2015.5.02.0372. Juiz Leonardo Aliaga Betti, julgado em 13/04/2016.

Dos casos acima citados, o que pode se observar que há casos em que as punições foram aplicadas por algum tipo de falha operacional e outros por descumprimento de procedimento operacional, ao qual foi criado após várias ocorrências por utilização de aparelhos eletrônicos que ocasionaram distração na condução dos trens.

Das entrevistas acima, ficou claro que em alguns casos houve a desproporcionalidade na aplicação da pena, pois não trouxe maiores prejuízos para a empresa e nem tão pouco risco à operação.

É claro que nesses casos o empregador agiu dentro do seu poder de direção. Contudo, em que pese ser legítimo esse poder, cada caso deveria ser analisado levando em consideração a gravidade da ocorrência.

Por isso, segundo os maquinistas que sofreram punições pelo uso do celular e não trouxeram maiores problemas para a circulação e não comprometeu a segurança, a pena aplicada poderia ser mais branda. Restou claro a “revolta” desses maquinistas quanto à pena aplicada que na opinião deles poderia ser dosadas em menor quantidade ou com pena de advertência.

Como se vê alguns maquinistas foram punidos em consequência do poder de controle sobre o trabalho devido a ocorrência de falha operacional, mas em outros casos houve o controle sob o empregado, o que não é admitido pela doutrina.

No entanto, segundo Sergio Pinto Martins ⁶² a punição deve ter “caráter pedagógico” e, além disso, o empregador deverá agir com proporcionalidade e razoabilidade sob pena de excesso ou abuso de poder.

Com efeito, importante mencionar que a CPTM possui regulamento de empresa, que no caso são os procedimentos operacionais, as normas internas e instruções de serviços. E que ficam a disposição dos empregados em lugares afixados no interior dos locais em que se concentram esses funcionários chamado de “escala”. Os funcionários também têm acesso a esses documentos por meio da *intranet* ⁶³ ao qual todo funcionário possui um *login e senha*.

Embora a CPTM tenha os procedimentos operacionais, não há nenhum documento em que o funcionário autorize o uso de suas imagens.

Portanto, muito embora o empregador necessite de autorização do empregado para utilizar sua imagem, esse direito não é absoluto, até porque, há casos como os relatos acima em que os funcionários ao transgredirem os procedimentos operacionais poderiam ter colocados muitas vidas em perigo, aqui como lembra Alexandre Agra Belmonte, ao comentar sobre o art. 5º, XII, nos casos das provas obtidas de forma ilícita, conclui que a prova obtida contrariando um direito só é cabível quando se vê em “estado de necessidade”

⁶² MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p.234

⁶³ **Intranet** é uma rede baseada em protocolos TCP / IP. Por outras palavras, trata-se duma rede privada dentro de uma organização que está de acordo com os mesmos padrões da Internet, acessível apenas por membros da organização, empregados ou terceiros com autorização de acesso. Disponível em: https://www.google.com.br/?gws_rd=ssl#q=intranet+significado, acesso em 18/02/2017.

sendo um “procedimento justificável diante das circunstâncias que não admitiriam conduta adversa”⁶⁴.

6- O Caso Concreto: Posicionamentos Dos Tribunais

Os tribunais vêm se posicionando no sentido de que a instalação das câmeras no ambiente de trabalho de forma indiscriminada acarretam lesão ao direito fundamental do empregado.

Há, portanto vários julgados configurando dano moral por invadir a privacidade e intimidade do trabalhador. Decerto, a maioria das decisões foi no sentido de que essas câmeras foram instaladas em banheiros.

Sendo assim, eis a ementa:

DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CAMÊRA DE SEGURANÇA EM VESTIÁRIO DA EMPRESA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, INCISO X, DA CONSTITUIÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA. I - Verifica-se do acórdão recorrido ter o Tribunal de origem consignado ser devida a reparação por dano moral, por estar caracterizado o ato ilícito ensejador do dano imaterial, pois a atitude da ré de instalar as câmeras nos vestiários não se mostrou razoável e proporcional ao fim colimado, qual seja a proteção ao patrimônio dos empregados e da própria empresa, constituindo abuso do poder diretivo, diante da violação dos direitos à intimidade e à privacidade dos obreiros. II - Assentou que "o dano, em tal situação, é presumido, tendo em vista que a captação de imagens do empregado no vestiário, espaço de uso privado e reservado por sua própria natureza, o expõe à situação de constrangimento e intimidação, violando a dignidade da pessoa humana, mesmo que não se tenha notícia da divulgação das imagens". III - Saliente-se, por oportuno, que o dano moral prescinde de prova da sua ocorrência, em virtude de ele consistir em ofensa a

⁶⁴ BELMONTE, Alexandre Agra. Op. cit. p.93

valores humanos, bastando a demonstração do ato em função do qual a parte diz tê-lo sofrido. IV - Nesse sentido, a lição de Sérgio Cavalieri Filho in Programa de Responsabilidade Civil, 2003, p. 102, *verbis*: "O dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe 'in re ipsa'; deriva inexoravelmente do próprio ato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, 'ipso facto' está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção 'hominis' ou 'facti', que decorre das regras de experiência comum". V - Iguualmente é o que ensina com acuidade Carlos Alberto Bittar, ao assinalar que "não se cogita, em verdade, pela melhor técnica, em prova de dor, ou de aflição, ou de constrangimento, porque são fenômenos ínsitos na alma humana como reações naturais a agressões do meio social. Dispensam, pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração do resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para responsabilização do agente." (in *Reparação Civil por Danos Morais*, p. 136). VI - Daí que, em se tratando de dano moral, há de se provar os fatos em que eles tenham se corporificado, pois é sabido que prescinde de provas de sua ocorrência, cabendo ao Judiciário, por meio do exame dos fatos narrados no acórdão recorrido, deliberar sobre a sua possível materialização. VII - É certo, a seu turno, que o inciso X do artigo 5º da Constituição elege como bens invioláveis, sujeitos à indenização reparatória, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. VIII - Encontra-se aí subentendida, no entanto, a preservação da dignidade da pessoa humana, em virtude de ela ter sido erigida em um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, na conformidade do artigo 1º, inciso III, da Constituição. IX - Como escreve Carlos Alberto Menezes Direito "O direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade, todos estão englobados no direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativo aos direitos da pessoa humana." X - "Dano moral, à luz da Constituição vigente", arremata o autor, "nada mais é do que violação do direito à dignidade." (In *Comentários ao novo Código Civil*, pp. 100/101). XI - Equivale a dizer que a norma do inciso X do artigo 5º da Carta Magna deve merecer interpretação mais elástica a fim de se incluir entre os bens ali protegidos não só a honra e a imagem no seu sentido mais estrito, mas também sequelas psicológicas oriundas de ato ilícito, em razão de elas, ao fim e ao cabo, terem repercussões negativas no ambiente de trabalho. XII - Não é por outro motivo que Yussef Said Cahali propugna interpretação mais ampla da norma constitucional, de modo a se tornar eficiente na proteção dos inúmeros espectros próprios da humanidade. XIII - Sobre o tema, ensina que "tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não

há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pelo um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no equilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral." (In Dano Moral, p. 20/21). XIV - Conclui-se, pois, que a decisão recorrida, ao contrário do que alega a agravante, mostra-se em perfeita conformidade com as disposições do artigo 5º, X, da Carta de 88, evidenciando-se o acerto da decisão que declarou a existência de dano moral passível de indenização. XV - Feitas tais considerações, certo é que o entendimento desta Corte consolidou-se no sentido de que a instalação de câmera de segurança em banheiro ou área destinada à privacidade dos empregados viola a intimidade e enseja dano moral passível de reparação. Precedentes. XVI - Com isso, agiganta-se a certeza de que o recurso de revista não desafiava processamento, ante o teor restritivo do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333/TST. XVII - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 706-22.2015.5.23.0121 , Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 09/11/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/11/2016).

Nota-se que nesse caso foi configurado o dano moral uma vez que a empresa totalmente negligente instalou câmeras nos vestiários desviando assim a finalidade do poder diretivo em proteger seu patrimônio e seus empregados.

Constitui um abuso no poder de direção, pois ao instalar as câmeras no vestiário viola o direito à intimidade e privacidade de seus empregados.

Em notícia veiculada no *site* do Tribunal Superior do Trabalho uma empresa foi responsabilizada pela instalação de câmera secreta no banheiro das mulheres. Assim, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que a empresa Tinta e Cor Comercial de Tintas Ltda., da cidade de Novo Hamburgo (RS), foi responsável pelo caso ocorrido e um funcionário colocou no banheiro das mulheres uma caneta espiã ao qual ficava gravando as

empregadas no banheiro. Nesse caso a responsabilidade da empresa é objetiva, pois guarda relação com o trabalho. Conforme expõe,

“O equipamento de filmagem foi descoberto por outra vendedora que foi até o banheiro, utilizado também por clientes, e percebeu o objeto escondido em uma caixa de papelão. Ao verificar a memória do aparelho, o setor de informática descobriu cenas íntimas das trabalhadoras e a gravação do momento em que o auxiliar de vendas proprietário da microcâmera a instala no local.. A comerciária apresentou reclamação trabalhista contra a empresa com a finalidade de receber indenização por dano moral. Segundo ela, a situação causou abalo psicológico, até porque veículos de comunicação locais divulgaram o caso. A empregada considerou que houve negligência da Tinta e Cor ao admitir e não fiscalizar os atos abusivos do auxiliar”⁶⁵

De igual modo, o aresto colacionado abaixo configura dano moral o fato de câmeras serem instaladas nos vestiários. Portanto, caracteriza abuso do poder diretivo por violar a intimidade do trabalhador.

DANOS MORAIS. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NOS VESTIÁRIOS. O Tribunal Regional adotou a tese de que "O monitoramento por câmera em vestiário/banheiro configura abuso do poder diretivo por violar a intimidade do trabalhador", nos termos do que dispõe a Súmula nº 20 daquela Corte. Com efeito, a instalação de câmeras em área destinada à privacidade dos empregados não se justifica, pois não se trata de local de trabalho, mas, sim, de ambiente em que os funcionários trocam seu vestuário e guardam seus pertences particulares, de modo que o monitoramento invade a privacidade e a intimidade, constringendo os trabalhadores, os quais ficam constantemente sob o manto da desconfiança, o que, por certo, fere a dignidade da pessoa. Nesse contexto, insuscetível de reexame nesta etapa processual (Súmula nº 126 do TST), uma vez configurado o ato ilícito do empregador na invasão da privacidade dos seus empregados,

⁶⁵ BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho responsabiliza empresa por câmera secreta instalada por empregado no banheiro das mulheres.** Disponível em: www.tst.jus.br/web/guest/buscanoticias?p_p_auth=KnMAoRq6&p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p__state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnempresa-por+camera-secreta-instalada-por-empregado-no-banheiro-das-mulheres. Acesso em: 01/02/2017.

não há falar em violação dos artigos 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, 8º, II e VI, e 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal; ou contrariedade à Súmula nº 277 do TST. Quanto ao valor indenizatório, verifica-se, pela transcrição acima, que o Regional, ao fixar o montante de R\$3.000,00, observou os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, a extensão do dano e a condição econômica das partes. Arestos inservíveis, nos termos das Súmulas nos 296 e 337, IV, do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 201-91.2015.5.23.0101 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 31/08/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/09/2016).

Por outro lado, é pacífico o entendimento pela jurisprudência que a instalação de câmeras de vigilância em áreas comuns nas empresas não caracteriza violação a intimidade do trabalhador não configurando dano moral. É o que se pode observar do aresto colacionado abaixo,

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS EM LOCAIS COMUNS. NÃO CONFIGURAÇÃO. O respeito à dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da Constituição da República, devendo tal fundamento ser garantido a todos os cidadãos nos diversos segmentos da sociedade. Deste modo, não se pode admitir que, em nome do poder diretivo e fiscalizador que a lei confere ao empregador e da subordinação decorrente da relação de emprego, venha o patrão submeter seus empregados a revista de forma primitiva e humilhante, mormente nos dias atuais em que a tecnologia disponibiliza ao consumidor meios de fiscalização e de vigilância de ambientes de forma eficaz, sem constranger tanto as pessoas vigiadas. No entanto, a prova oral comprovou que a câmera estava instalada em parte do vestiário em que era designado para desarmamento e desmuniamento do armamento utilizado pelos empregados. Nesse sentido, inclusive, o próprio depoimento do reclamante, que confirmou que não havia câmera nos locais de uso particular, como banheiros. Portanto, não houve qualquer invasão da intimidade dos empregados, tendo a ré apenas exercido o seu poder de fiscalização, em local de uso público por parte dos funcionários, destinado à guarda dos armamentos, razão pela qual é totalmente compreensível a utilização de câmeras de segurança por parte da reclamada. (TRT-1 - RO: 5391020125010028 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 04/03/2013, Terceira Turma, Data de Publicação: 01-04-2013).

DANO MORAL. USO DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O uso de câmeras no ambiente de trabalho, quando colocadas em locais que não constrojam as pessoas, como banheiros ou vestiários, e , ainda, quando sinalizada a sua utilização, não invade a privacidade dos obreiros. Isso porque, a utilização de monitoramento insere-se no poder diretivo do empregador, que deve zelar pela segurança de seus clientes e funcionários, bem como tem o poder de fiscalizar seu patrimônio. A fiscalização das atividades dos empregados por meio de câmeras apenas cria uma logística de funcionamento para a empresa, sendo que, utilizada as imagens apenas no ambiente de labor, não há como ensejar violação da privacidade, pois é exatamente o momento no qual o empregado está exercendo suas atividades e não em situação de sua vida íntima. Recurso do autor ao qual se nega provimento. (TRT-9 1892010656905 PR 189-2010-656-9-0-5, Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI, 4A. TURMA, Data de Publicação: 04/02/2011.

Ademais, a jurisprudência tem entendido que o monitoramento eletrônico faz parte do poder diretivo do empregador não constituindo violação à intimidade, salvo naqueles casos em que a finalidade é constranger seus empregados.

Destarte, pela jurisprudência essa filmagem poder servir como meio de prova. Segundo entendimento da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que entendeu ser lícita a filmagem de um empregado quando foi dispensado. O empregado alegou que estava incapacitado para o serviço e o único meio foi a filmagem desse empregado, para se provar o contrário⁶⁶.

⁶⁶BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Tecnologias de controle criam novas situações de dano moral**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2F&_101_assetEntryId=2435588&_101_type=content&_101_urlTitle=tecnologias-de-controle-criam-novas-situacoes-de-dano-moral. Acesso em: 01/02/2017.

Percebe-se, portanto, que o uso das câmeras no ambiente de trabalho é inerente ao poder diretivo do empregador não configurando violação ao direito à intimidade e privacidade do empregado, desde que seja respeitado alguns parâmetros de instalação dessas câmeras, obedecendo sempre o comando constitucional a dignidade do trabalhador.

Considerações Finais

Diante do exposto, conclui-se que o poder diretivo se manifesta de várias formas e uma delas é o poder de fiscalizar o empregado no âmbito da empresa. Por certo, sendo o empregador aquele que assalaria e dirige a prestação de serviço é legitimado a fiscalizar se o serviço está em conformidade ao que foi estipulado no contrato de trabalho.

Dessa forma, o poder de fiscalizar o empregado poderá ser feito por vários meios, um deles é a utilização das câmeras de vigilância que tem como finalidade a proteção do patrimônio e dos empregados.

Muito embora não há uma legislação que regulamente o uso das câmeras de vigilância no meio ambiente de trabalho, a Constituição garante a todo o cidadão e aqui o trabalhador um patamar mínimo de direitos ao qual é assegurado um dos princípios basilares, a dignidade da pessoa humana, além daqueles que são inerentes a toda pessoa, os direitos da personalidade, ou seja, a honra, a vida privada, a intimidade, a imagem e etc.

Contudo, o fato de o empregador fiscalizar o meio ambiente de trabalho não poderá violar os direitos garantidos pela Constituição como a intimidade e a privacidade do empregado.

No decorrer desse trabalho pode se observar que a invasão das câmeras no ambiente de trabalho acaba por muitas vezes em desviar a finalidade. É, portanto vedada a instalação de câmeras em lugares que por sua natureza já é privada como: em banheiros, refeitórios entre outros. Por outro lado verificou-se que em lugares comuns a utilização das câmeras não viola a intimidade e privacidade do trabalhador entendimento esse já pacificado na doutrina e jurisprudência.

Por derradeiro é importante que o empregador tenha em seu regulamento interno disposições especificando sobre a utilização dessas câmeras, qual seu objetivo e os locais instalados de modo que o empregado tenha pleno acesso a essas informações.

Além disso, a doutrina é pacífica no sentido de o empregador dar ciência ao empregado da utilização de sua imagem captada pelas câmeras, assim como a necessidade de uma autorização para esse fim, como meio de o empregador se prevenir contra futuras ações trabalhistas por violação a intimidade, privacidade do empregado e a utilização indevida da sua imagem.

Logo, tem-se que o empregador deverá fiscalizar o local de trabalho e não o empregado. Além disso, há de se ter o bom senso e razoabilidade, sob pena de desvio de finalidade e cometimento de abusos por violar o preceito

fundamental que é a dignidade do trabalhador, até porque todo o trabalhador tem direito a um ambiente sadio e equilibrado.

Referências Bibliográficas

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

_____ **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL. **Código 4 em 1 Saraiva: CLT, CPC, LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E CONSTITUIÇÃO FEDERAL**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CPTM. **Companhia Paulista de Trens Metropolitanos/Nossa História**
Disponível em: <http://www.cptm.sp.gov.br/a-companhia/Pages/Nossa-Historia.aspx>. Acesso em 20/01/2017.

_____ **Relatório da Administração 2015** disponível
em: <http://www.cptm.sp.gov.br/a-companhia/Pages/Balancos-e-Demonstrativos.aspx>. Acesso em 20/01/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio Século XXI Escolar: O minidicionário da língua Portuguesa. 4ª ed. rev. ampliada.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão. 27ª ed.** Petrópolis: Vozes, 1987.

JABUR, Gilberto Haddad. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada: conflitos entre direitos da personalidade.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

JUNIOR, Laert Mantovani. **O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador.** São Paulo: LTr, 2010.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho. 30ª ed.** São Paulo: Atlas, 2014.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho. 2ª ed.** São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26ª ed.** São Paulo: Saraiva, 2011

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **A empresa pode filmar o ambiente de trabalho?** Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/a-empresa-pode-filmar-o-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 20/12/2016

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Monitoramento dos empregados por imagens eletrônicas - cuidado com o abuso!** Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/monitoramento_empregados.html. acesso em: 20/12/2016.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho.** 4ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

SÜSSEKIND, Arnald; FILHO, João de Lima Teixeira; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho.** Volume I. 22ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2005.

_____ TRT- AL, RTOrd. Nº. 0001425-0320145190007. Disponível em: <http://trt19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/362095840/recurso-ordinario-ro-14250320145190007-0001425-0320145190007>, acesso em 15/01/2017.

_____ TRT – CE, RTOrd. Nº. 9084720135070013 <http://trt7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/394719927/recurso-ordinario-ro-9084720135070013>, acesso em 15/01/2017.

_____ TST. (AIRR - 7840-98.2004.5.03.0103 , Relator Juiz Convocado: Luiz Antonio Lazarim, Data de Julgamento:

26/10/2005, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/11/2005) disponível em:
<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. acesso em 15/01/2017.

_____ TRT- SP, Proc. nº 00024413220145020373,
 Juíza Maria de Fátima da Silva Petersen, julgado em 29.05.2015.

_____ TRT- SP, RTOrd 1000897-58.2015.5.02.0372,
 Juiz LEONARDO ALIAGA BETTI, julgado em 13/04/2016.

_____ TST. **Justiça do Trabalho responsabiliza empresa por câmera secreta instalada por empregado no banheiro das mulheres.** Disponível em:

www.tst.jus.br/web/guest/buscanoticias?p_p_auth=KnMAoRq6&p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnempresa-por-camera-secreta-instalada-por-empregado-no-banheiro-das-mulheres. Acesso em: 01/02/2017.

_____ TST. **Tecnologias de controle criam novas situações de dano moral.** Disponível em:
http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2F&_101_assetEntryId=2435588&_101_type=content&_101_urlTitle=tecnologias-de-controle-criam-novas-situacoes-de-dano-moral. Acesso em: 01/02/2017.