

# O MONITORAMENTO POR CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO: UM ESTUDO ACERCA DA PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO

(CAMERA MONITORING IN THE WORKPLACE: A STUDY ON EMPLOYEE PRIVACY AND INTIMACY)

João Carlos Duarte<sup>1</sup>  
Sabrina Silva Alves<sup>2</sup>

**Data de submissão:** 30 de outubro de 2020.

**Data de aprovação:** 10 de dezembro de 2020.

**Disponibilidade:** <https://doi.org/10.53426/unicad-v1n1.002>

**RESUMO:** Ainda nos dias atuais encontra-se uma lacuna no ordenamento jurídico brasileiro em face do monitoramento eletrônico no ambiente de trabalho. O uso desse método é lícito e de responsabilidade do empregador, detentor do poder diretivo. O monitoramento é usado na maioria das vezes sob o argumento da segurança patrimonial do estabelecimento empresarial, entretanto, não se pode esquecer que as lentes que monitoram o patrimônio são as mesmas que exercem vigilância sobre os empregados. Neste sentido, questiona-se, até que ponto este monitoramento não é evasivo ao empregado? Não seria uma forma de supressão de sua intimidade? A Constituição Federal de 1988 assegura garantias constitucionais, especialmente as atinentes aos direitos da personalidade, dispostos expressamente no artigo 5º, inciso X, sendo invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Diante deste cenário, emerge um conflito entre o direito à intimidade e privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador, devendo ser ponderado por princípios, tais como, da razoabilidade e proporcionalidade, havendo prevalência dos direitos fundamentais, vez que a relação trabalhista deve estar à luz da proteção do empregado.

**PALAVRAS-CHAVES:** Monitoramento; Intimidade; Privacidade; Conflito;

**ABSTRACT:** Still today there is a gap in the Brazilian legal system in the face of electronic monitoring in the work environment. The use of this method is lawful, and is the responsibility of the employer, holder of the directive power. Monitoring is used most of the time under the argument of asset security of the business establishment, however, it should not be forgotten that the lenses that monitor the assets are the same ones that exercise vigilance over the employees. In this sense, one wonders to what extent this monitoring is not evasive to the employee? Wouldn't it be a way of suppressing their intimacy? The 1988 Federal Constitution assures the employee of constitutional guarantees, especially those related to the rights of personality, expressly disposed in article 5, item X, being inviolable the intimacy, private life, honor and image of people. In this scenario, a conflict arises between the employee's right to intimacy and privacy and the employer's directive power, which shall be weighted by principles such as reasonability and proportionality, with prevalence of fundamental rights, since the labor relationship shall be in light of the employee's protection.

**KEYWORDS:** Monitoring; Intimacy; Privacy; Conflict.

---

<sup>1</sup> João Carlos Duarte. Graduado em História, pelo Centro Universitário de Caratinga; Graduado em Direito, pela FADIPA – Faculdade de Ipatinga; Pós graduado em História Econômica do Brasil; Pós Graduado em Gestão Escolar pela Universidade de Maringá; Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho, pela UNINDERP, LFG; Mestre em História Social, pela Universidade Severino Sombra Vassouras – RJ. E-mail: [duartesociologia@gmail.com](mailto:duartesociologia@gmail.com).

<sup>2</sup> Sabrina Silva Alves. Afiliação: Graduada em Direito, pela Fadipa – Faculdade de Ipatinga. . E-mail: [sabrina.s.alves@hotmail.com](mailto:sabrina.s.alves@hotmail.com).

## 1 INTRODUÇÃO

Os métodos de vigilância e monitoramento de indivíduos existem desde os primórdios, no entanto, em decorrência da realidade social, o monitoramento está cada vez mais presente nos dias atuais. Valendo-se dos avanços tecnológicos, tem se tornado progressivamente mais preciso em todos os ambientes, em especial, no local de trabalho.

A relevância da pesquisa está no estudo dos pormenores acerca do sistema de monitoramento. O posicionamento de doutrinadores e tribunais sobre o assunto, com seus mais variados entendimentos, pode trazer maior conhecimento e conscientização quanto às possíveis consequências psicológicas, sociais e jurídicas ante aos abusos causados.

O tema é polêmico e complexo, especialmente no que diz respeito às relações trabalhistas, devido à inexistência previsão legal, sendo discutido somente em doutrinas e jurisprudências. Essa lacuna na lei, por vezes, tem configurado abuso de poder por parte dos empregadores, vez que não respeitam importantes critérios como a inviolabilidade à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem da pessoa, direitos assegurados na Constituição Federal, artigo 5º inc. X.

Salienta-se que, ato de monitorar nem sempre tem como prioridade a segurança dos empregados ou estabelecimento, tal prática também pode servir como instrumento de controle e disciplina. Com base da teoria do Panóptico e a sociedade disciplinar de Michel Foucault, percebe-se que a vigilância exercida sobre o empregado, além de poder ser invasiva, pode causar variados efeitos ao indivíduo.

Posto isto, sabendo-se que o Direito é uma ciência multidisciplinar, observando-a junto às teorias do controle em massa, indaga-se: em que medida os atributos intrínsecos do empregado conjuntamente ao poder diretivo do empregador, estão em consonância com a dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade de sua intimidade?

Assim, em face desta questão o trabalho analisará os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais a fim de expor os meios cabíveis para deter as ilegalidades.

## 1 PRINCÍPIOS GERAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

A palavra princípio, se analisada em sua mera literalidade, nos denota a ideia de algo que se inicia, o que não difere de seu significado que se origina do latim *principium, principii* que quer dizer, origem, começo.

Os princípios no ordenamento jurídico, portanto, são a fundamentação do Direito, os quais são formados por elementos de caráter ético e moral que servem de inspiração para o legislador no ato de elaboração das normas. Nesse sentido, José Afonso da Silva (2018, p. 93-94), entende que “os princípios são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas”.

Logo, entende-se que há distinção entre princípio e norma. Nesta toada, Martins (2012, p. 94) entende que, “regra tem por objetivo ordenação, pôr ordem, regerar, espelhando uma regulamentação de caráter geral. Princípios são construções que servem de base ao Direito como fontes de sua criação, aplicação ou interpretação.” (MARTINS, 2012, p. 94).

Há de observar também que os princípios detêm variadas funções. Entende Américo Plá Rodriguez (2002, p. 37) que, “um princípio é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la”.

Consonante a este entendimento, observa-se tais funções que podem ser denominadas como: informadora, normativa e interpretativa. A informadora orienta o legislador na criação das normas jurídicas. A normativa se faz atuante quando inexistem normas jurídicas e preceitos legais que respaldem determinado caso concreto. Já a interpretativa, por sua vez, como o próprio nome diz, presta auxílio para que as normas sejam interpretadas de modo correto.

Evidencia-se, que os princípios e o Direito são dissociáveis, vez que a aplicabilidade do Direito necessita de embasamento principiológico, que conferirá pertinência e clareza ante as normas. Ficando entendido que os princípios estão no centro do ordenamento jurídico e irradiam seus efeitos para que possa haver melhor interpretação do caso concreto e compreensão das normas, para que sejam aplicadas com pertinência.

Os princípios, portanto, são elementos necessários e responsáveis por fundamentar a elaboração e interpretação das normas jurídicas. Nessa esteira dispõe Garcia que princípios gerais são “[...] verdades que dão sustentação ao sistema jurídico como um todo, ou seja, enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico [...]” (GARCIA, 2013, p.90).

Dentro dessa gama de princípios gerais, alguns deles se aplicam ao Direito do Trabalho, como: dignidade da pessoa humana, boa-fé, proteção, primazia da realidade, razoabilidade, entre outros.

O princípio da dignidade da pessoa humana está precisamente disposto no artigo 1º, III, da Constituição Federal, como fundamento de toda a ordem jurídica, o qual configura o indivíduo como sujeito de direito, em seu plano individual e ao mesmo tempo

social. A dignidade humana se sobrepõe a todos os direitos fundamentais, pois, jamais poderá ser suprimido pelos interesses coletivos. O Estado se reveste da condição de responsável pela preservação deste, não somente nas relações estatais, mas também nas privadas. A dignidade humana pode ser considerada como princípio diretor da intervenção estatal nas relações de trabalho.

Comumente encontrado no Direito Civil, resultando de exposta influência do Direito Privado, o princípio da boa-fé se apresenta também no Direito do Trabalho. A boa-fé é um princípio geral, fundado na moral e precípua na legislação pátria. No direito de trabalho, conceitua-se pela situação em que os sujeitos inseridos na relação de empregagem com lealdade ante ao cumprimento das obrigações contratuais pactuadas.

O princípio da proteção é considerado como o princípio mais importante no Direito do trabalho, pois, tem o intuito de gerar equilíbrio entre as partes, reprimindo abusos por parte do empregador, haja vista que, em regra, detém maior poder aquisitivo, e ainda exerce o poder diretivo sob o empregado, tido como hipossuficiente na relação.

Segundo o princípio da primazia da realidade, “no Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos” (MARTINS, 2014, p.72). Este princípio prioriza a realidade concreta de determinada relação jurídica. Havendo discordância entre as partes, a realidade dos fatos se sobreporá aos documentos e acordos que envolvem a relação trabalhista.

Já o princípio da razoabilidade, também conhecido por alguns como princípio da proporcionalidade ou princípio da adequação dos meios aos fins, tem grande incidência no Direito Constitucional, como instrumento cabível na solução de conflito entre princípios. No Direito do Trabalho, a fim de fazer a distinção entre realidade e simulação, este princípio determinará se haverá a aplicação ou não de determinada norma trabalhista. Ele também tem por fito identificar e coibir condutas arbitrárias do empregador em prejuízo ao funcionário inserido na relação contratual. Ainda, nos dizeres de Américo Plá Rodriguez(2002, p. 393), “o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão”.

### **Dos direitos e garantias fundamentais**

Há de se falar também sobre os direitos fundamentais, que são normas constitucionais inerentes a todos, e que garantem direitos e limitações, tanto aos particulares

quanto ao Estado, a fim de promover o convívio social e principalmente concretizar a dignidade da pessoa humana.

Os direitos e garantias fundamentais são produtos de uma constante evolução na história da humanidade. Mais precisamente em meados dos séculos XVII e XVIII, com a eclosão dos movimentos advindos da luta contra o poder absoluto dos soberanos, sentiu-se a necessidade de proteger o homem do poder estatal, momento em que começam a surgir os direitos fundamentais. Já na Revolução Francesa, período denominado por alguns como século das luzes, entendeu-se que devido à racionalidade dos homens, estes possuíam superioridade aos animais.

A partir de então, surge a idéia de que a sociedade ideal deveria valorizar o respeito e a felicidade do homem. O legislador, ao dispor sobre os direitos e garantias fundamentais na Constituição Federal, achou por bem estabelecê-los em espécies, sendo divididos em cinco capítulos, a partir do título II. Essas espécies são: direitos e garantias individuais e coletivos; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos; e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos. Há ainda outra classificação destes direitos, devido à constante evolução no decorrer da história, são classificados cronologicamente por direitos de primeira, segunda e terceira geração.

O Direito do Trabalho, por sua vez, encontra-se em consonância aos direitos de segunda geração, que são os direitos sociais, econômicos e culturais, porquanto são derivados da Revolução Industrial, e dos sistemas de produção em alta escala, que atingiam diretamente fatores como a jornada de trabalho e tantas outras implicações ao instituto. Tal geração ainda visava erradicar a desigualdades sociais sofrida pela classe operária.

O artigo 5º inciso X, da Carta Magna por sua vez, dispõe quanto aos direitos fundamentais da inviolabilidade a intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, aplicáveis a todo e qualquer indivíduo, bem como em todas as áreas do Direito. No direito do trabalho, são elementos basilares para uma relação trabalhista saudável. Feita a explanação de tais direitos, o presente trabalho buscará se ater ao direito à intimidade e privacidade.

### **Dos direitos a intimidade e privacidade do empregado**

A Constituição, em seu art. 5º, inc. X salienta quanto ao direito à intimidade e privacidade, os quais são relativos à integridade moral e compõem os direitos da personalidade inerentes a qualquer pessoa (BACELLAR, 2003, p. 60).

Os direitos da personalidade ganharam uma grande projeção na jurisdição brasileira a

partir da Constituição de 1988, que demonstrou profunda preocupação com a integridade moral do indivíduo. O doutrinador Rodolfo Pamplona Filho cuidou em classificá-los com base no corpo, mente e espírito. O corpo estaria ligado a vida e integridade física, a mente à integridade psíquica, a liberdade e privacidade, e o espírito por sua vez, à integridade moral e honra (FILHO, 2013, p.157).

O direito à intimidade então, com seu assento constitucional no direito à personalidade, surgiu com a queda da sociedade feudal, conferindo a privacidade, que antes era privilégio de poucos, a todos os indivíduos, como forma de fomentar a igualdade.

A origem deste direito, no que diz respeito à doutrina, está voltada ao direito anglo-americano, quando em 1888 o jurista norte-americano e Presidente da Suprema Corte de Michigan, Thomas McIntyre Cooley, definiu privacidade como: "*The right to be let alone*", que significaria direito de estar só. Posteriormente, em meados de 1890, o tema foi impulsionado com a divulgação da doutrina *Right to privacy*, elaborada pelos juristas Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis, que apresentavam as características e funções deste direito para a proteção da vida privada, estando pautado na tutela da personalidade humana.

O legislador, embora consagrando a intimidade e privacidade como proteção constitucional no artigo 5º, não dispôs a diferença dos termos. Alguns doutrinadores discutem sobre essa questão, mesmo a diferença entre ambas sendo quase imperceptível, a vida privada se mostra mais extensa que a de intimidade (BULOS, 2014, p. 571).

Para Bulos (2014, p. 571) a vida privada conceitua-se como, “todos os relacionamentos do indivíduo, tais como suas relações comerciais, de trabalho, de estudo, de convívio diário” já a intimidade, diz respeito às “relações íntimas e pessoais do indivíduo, seus amigos, familiares, companheiros que participam da sua vida pessoal.”

Por outro lado, tanto a intimidade quanto a vida privada, não podem ser vistas pelas lentes literais. Há de se observar que a vida de cada indivíduo traz consigo suas peculiaridades. Mendes (2012) entende que, a expressão “vida privada” não pode ser rotulada, uma vez que, está exposta ao emocional.

A intimidade e privacidade também são direitos basilares de todos os ramos do Direito. No âmbito do Direito do Trabalho, ainda que não expressos na CLT, notou-se grande evolução do tema no trato com os empregados. Ainda em 1996, a OIT, visando propagar o direito à intimidade dos trabalhadores, editou um Repertório de Recomendações Práticas sobre a proteção de seus dados pessoais, o qual entre seu extenso disposto, previa como por exemplo, a impossibilidade da renúncia ao direito de proteção a vida privada pelos trabalhadores. Este pronunciamento da OIT, desbravou vários estudos e uma maior atenção,

não somente aos dados pessoais, mas também a fiscalização no local de trabalho.

Tais influências foram extremamente valiosas, para que hoje estes elementos se tornassem garantias obrigatórias em favor do empregado, para que o empregador não transponha os limites de seu poder diretivo, respeitando sua intimidade e privacidade.

## **2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Todo indivíduo carrega consigo seus anseios e necessidades, assim, ao se aglomerar com outros se estabelece o conflito entre interesses individuais e coletivos. Toda história da humanidade se pautou e ainda se pauta no confronto entre poder e resistência. Dessa premissa surge o fenômeno social do poder. Postula Melhado (2003, p. 23) que “não existe praticamente relação social na qual não esteja presente, de alguma maneira, a influência voluntária de um indivíduo ou de um grupo sobre a conduta de outro indivíduo ou grupo”.

Hobbes sustentou em suas obras que a sociedade é produto do chamado “pacto-instituidor”, entendia que era necessário o consórcio com uma autoridade maior que garantisse a paz na guerra de interesses individuais. Com base nesses fundamentos a sociedade foi se modulando às mais variadas formas de poder. Nas relações trabalhistas não é diferente, a relação de poder é constituída através do vínculo empregatício, estabelecido entre empregado e empregador, da qual o elemento caracterizador é a subordinação que deriva do contrato de trabalho e demais regras impostas pelo empregador, que detém o poder de comandar, fiscalizar e disciplinar.

A palavra poder deriva do latim *potere*, que quer dizer o direito de deliberar, agir e, exercer facultativamente a autoridade em determinada situação. No vocabulário filosófico, entende-se por poder “a capacidade de este conseguir algo, quer seja por direito, por controle ou por influência. O poder é a capacidade de se mobilizar forças econômicas, sociais ou políticas para obter certo resultado.” (BLACKBURN, 1997, p. 301).

O empregador detém a incumbência de gerir o estabelecimento e assumir todos os riscos inerentes a atividade econômica, e ainda, admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviço, conforme disposto no art. 2º da CLT.

Com fulcro na doutrina trabalhista, o poder diretivo do empregador se classifica como o instrumento que permite o empregador que organize, controle e discipline as atividades de seu subordinado.

O poder diretivo do empregador é cercado por diversas teorias. Alguns doutrinadores entendem que, o poder diretivo pode ser juridicamente considerado como direito potestativo,

não obstante, é importante salientar que tal poder não é ilimitado, vez que qualquer relação jurídica, até mesmo a trabalhista, não se afasta das normas superiores como a Constituição, normas coletivas etc.

O poder diretivo também tem seu firmamento pautado no direito de propriedade, fundamentado no art. 5º, XXII da CF/88. Não obstante, ainda que classificado como direito, encontra limitação disposta na própria lei, ao deixar claro que tal deve atender a função social.

Diante do individualismo que toma os dias atuais, deve-se atentar para tal direito, de modo que esse não confira lesão a direitos maiores, como o da dignidade da pessoa humana.

Assim, o exercício da propriedade privada honrará a função social, haja vista que o direito do proprietário não será absoluto, porquanto esta deverá estar em consonância com o interesse da coletividade, caminhando paralelamente aos direitos individuais.

A Constituição Federal em seu artigo 170 dispõe a propriedade privada e sua função social como princípios da atividade econômica.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

II – propriedade privada;

III – função social da propriedade (...).

Dessa maneira, a observância às normas trabalhistas, no exercício do poder diretivo dentro de seus limites, confere a devida função social aos que lhe são submissos, garantido ao empregado, a preservação da dignidade e respectivamente, de sua intimidade. Nesse sentido Floriano Barbosa Junior entende que, o empregador que preza pela função social da propriedade acaba por promover os direitos humanos e fundamentais (2008, p.73).

Ademais, fica entendido que o objetivo do instituto é a valorização de princípios individuais, da dignidade e particularidade do empregado, de modo que, os interesses individuais e coletivos sejam exercidos concomitantemente. Ainda que a função social da propriedade prive o empregador de algumas questões contratuais, ainda assim não infringirá a função econômica da empresa.

Por fim, doutrina divide o poder diretivo em outros três subpoderes: poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar, dos quais nos aprofundaremos nos dois últimos.

### **Poder de fiscalização e disciplinar do empregador**

O poder de fiscalização, também conhecido na doutrina como poder de controle, concede ao empregador o direito de monitorar a execução do trabalho de seus empregados e, “própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno” (DELGADO, 2017, p. 754). O empregador poderá se valer de variadas medidas a fim de fiscalizar o empregado, como pelo controle de ponto, pelo monitoramento de e-mails do empregado e ainda, através da instalação de câmeras de vídeo.

O poder disciplinar, por sua vez, é outra ramificação do poder diretivo do empregador, considerado como *ultimaratio*, trata-se do direito conferido ao empregador de aplicar determinada pena ao empregado que descumprir o contrato ou ordens que lhe forem dadas.

Salienta-se que, mesmo sendo detentor do poder diretivo, não tem o empregador a autonomia de criar punições a seus subordinados, devendo valer-se somente das previstas em lei, que são: advertência, suspensão e dispensa por justa causa. A doutrina ainda é divergente quanto à fundamentação do poder disciplinar, porquanto existem várias teorias acerca deste, as quais são três correntes distintas. Vejamos:

a) Teoria contratualista – segundo esta teoria o poder disciplinar emana do próprio contrato estabelecido entre as partes, o qual configura a submissão do empregado.

b) Teoria do institucionalismo – para esta teoria, o poder disciplinar não é individual, mas sim social, estando presente em toda sociedade, que é institucionalizada, vez que sempre haverá uma autoridade que tem como objetivo gerir o bem coletivo.

c) Teoria da propriedade privada – entende que o empregador tem o direito de defender os bens de sua propriedade até mesmo de seus empregados, caso pratiquem atos que sejam prejudiciais.

De todas as teorias supramencionadas a majoritária é a contratualista, concordando a doutrina e jurisprudência que o poder disciplinar não pode exceder os limites da relação contratual, e que é “a existência do contrato de emprego, em si, autoriza o empregador a exercer o poder de direção, tornando o trabalho do empregado desenvolvido subordinado” (BARROS, 1997, p. 571).

Assim, no intuito de coibir abusos, tal poder tem fito em alguns princípios como: princípio da proporcionalidade, devendo a punição ser proporcional a falta cometida; princípio *non bis in idem*, sendo vedada a aplicação de mais de uma penalidade para uma mesma falta; princípio da presunção de inocência do trabalhador, não podendo este ser punido sem que tenha culpa, e entre outros. Portanto, o poder disciplinar do empregador, “não pode

ser exercido de forma ilimitada e não pode caracterizar arbitrariedade ou abuso de direito” (ROMAR, 2018, p.246).

Entretanto, ainda que a teoria supracitada seja a adotada pelo ordenamento jurídico, e entendida como mais correta e viável para a efetiva proteção do empregado, o que se percebe a partir da análise de determinados casos é bem diferente. O judiciário se encontra repleto de reclamações trabalhistas notadamente pelo o emprego da teoria da propriedade privada no ambiente laboral. Sobre essa teoria, Barros *apud* Ferreira (2013, p. 72) dispõe que “os defensores dessa corrente sustentam que o poder é fundamentado na propriedade que detém o empregador, já que a empresa é o objeto de sua propriedade”. A autora ainda ratifica a afirmação de Evaristo de Moraes que, “é no direito de propriedade que reside todo o poder hierárquico e disciplinar.” (Barros *apud* Filho, 1997, p. 565)

Contudo, o empregador tem prerrogativas para dirigir o trabalho desenvolvido e não o empregado dotado de personalidade, neste entendimento Ferreira (2013), que denomina a teoria da propriedade privada como “teoria senhorial”, preceitua que “o entendimento da função social da propriedade é contrário ao despotismo de fábrica e à teoria senhorial do poder diretivo. O empregador comanda o trabalho como credor e não como senhor”.

### **Do panoptismo ao poder disciplinar do empregador**

Nos últimos anos, o poder disciplinar do empregador, sofreu uma considerável evolução, que se deu em decorrência do desenvolvimento da tecnologia. O controle de empregados que antes se dava somente por meios tangíveis, tais como a revista pessoal, deu espaço a métodos virtuais. As empresas passaram a investir em sistemas informatizados de expressiva resolução, que torna possível a fiscalização “ao vivo”; em tempo real, mesmo que distante e de maneira impessoal, deixando para trás a vigilância hierarquizada do autoritarismo patronal.

Tal mecanismo permite que o empregado seja monitorado a todo instante por olhos múltiplos e invisíveis, sem saber quem o observa. Situação esta que nos remete diretamente ao regime da sociedade disciplinar e ao Panoptismo, idealizado por Jeremy Bentham e posteriormente aprofundado por Michel Foucault, que nos deixa demonstrado que os poderes de fiscalização e disciplina antecedem as relações trabalhistas.

Em meados do século XVIII e XIX, as mudanças sociais resultaram em novas políticas e relações de poder, que visavam prioritariamente à economia. O advento da Revolução Industrial efetivou o trabalho fabril, vez que com o fim do feudalismo os

indivíduos migraram para a cidade, eclodindo o que Michel Foucault denomina como Sociedade Disciplinar. Esta se pautava no capitalismo, a qual distribuiu os indivíduos nas instituições, em ritmos de trabalhos específicos e repetitivos, não lhes conferindo ações espontâneas, mas manipuladas pelas relações hierárquicas e vigilância, tornando-os mais úteis e lucrativos. Seus corpos, tempo, e força física deviam estar totalmente “à disposição das demandas do mercado.”

Tal organização é claramente demonstrada no clássico “Tempos Modernos” de Charles Chaplin, que exhibe o confinamento monitorado em prol do trabalho organizado e produção em massa. Resta claro que a disciplina gera mais eficácia e rentabilidade através da vigilância que da punição.

A figura mais marcante na obra de Michel Foucault e da era disciplinar é a do Panóptico, idealizada pelo filósofo inglês Jeremy Bentham, em 1791, e aprofundada por ele ao estudar o nascimento da prisão. Para Foucault, o Panóptico nada mais é que um instrumento caracterizado por ele como “diabólica peça maquinária”, ou também conhecido como o “o olho que tudo vê”. Sua função precípua era imputar o poder disciplinar e, produzir corpos dóceis, adestrados, submissos ao poder e eficazes economicamente, passando ao estado de submissão através da vigilância.

Através deste, concebe-se a arquitetura ideal de um presídio, de forma circular dividido em dois módulos: uma torre central, com algumas janelas para a vigilância e, um conjunto de celas individuais com grades vazadas ao redor da torre. Assim, era permitida a vigilância e controle de todos os integrantes de um espaço por uma única pessoa, sem que esses soubessem ao certo quando e por quem estariam sendo vigiados.

Foucault (1987, p.223 - 224) em suas palavras

Tantas jaulas, tantos pequenos teatros, em que cada ator está sozinho, perfeitamente individualizado e constantemente visível. O dispositivo panóptico organiza unidades especiais que permitem ver sem parar e reconhecer imediatamente. Em suma, o princípio da masmorra é invertido; ou antes, de suas três funções – trancar, privar de luz e esconder – só se conserva a primeira e suprimem-se as outras duas. A plena luz e o olhar de um vigia captam melhor que a sombra, que finalmente protegia. A visibilidade é uma armadilha. (FOUCAULT, 1987, p.223, 224)

Pode-se traçar um tênue paralelo entre a figura do panoptismo e o poder desempenhado pelo empregador, através do monitoramento do empregado. Os empregados são vigiados a todo tempo, a cada gesto e reação, mas não podem ver aquele que está por trás. No entanto, estão cientes da vigilância, explícita através da torre, aqui representada pelas câmeras de segurança. Basta esta informação para que seus subscientes os façam agir em

conformidade àquela situação. Assim, dá-se espaço ao poder de fiscalização, garantindo ordem no estabelecimento e disciplina dos empregados por meio da internalização do medo.

Logo, percebe-se que, em se tratando de relações trabalhistas, no “chão da fábrica”, o poder de fiscalização aliado ao monitoramento, torna-se um método totalitário, que visa organização e disciplina, em prol da maximização da produtividade do empregado e obtenção de lucros, através da sutil forma a coerção imposta a ele, vez que o monitoramento inibirá conversas, distração, desídia, desvios de função, de modo a não comprometer a produção. Ao passo que “[...] a vigilância torna-se um operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar” (FOUCAULT, 2002, p. 147).

A tentativa de sujeitar o trabalhador ao comportamento útil para o empregador através da vigilância permanente restringe sua liberdade, gerando danos morais e psíquicos. Declara Ricardo Fonseca que:

Com tudo isso transparece, assim, um trabalhador sujeitado. O empregado (embora evidentemente dotado de certos direitos e prerrogativas) mantém-se atado a um sistema que o vigia, supervisiona-o, enquadra-o, classifica-o, pune-o, ou, para aproximar-se do referencial teórico que está por detrás de todas essas análises, disciplina-o. (FONSECA, 2002, p. 168)

A grande diferença entre o monitoramento desempenhado pelo Panóptico e dos dias atuais, é que ao contrário daquela vigilância de olho no olho, pautada em um modelo arquitetural, hoje, a tecnologia tem proporcionado novos meios de monitoramento, sendo o principal deles, as câmeras. Segundo Ptizer (2009), “não há como saber quem está por trás das câmaras, não há como saber o momento em que o vigilante está te observando [...] Isso leva o vigiado a acreditar que está sendo vigiado o tempo todo”, desenvolvendo perfeitamente o papel desempenhado pelo Panóptico.

Contudo, com o desenvolvimento acelerado em que vive a sociedade, discute-se ainda que a sociedade disciplinar tem sofrido um redimensionamento, configurando-se no que se denomina como sociedade de controle. Aqui, o aspecto disciplinar ainda é o principal elemento, no entanto, ele se opera com sutileza e fluidez. Um exemplo que retrata essa sociedade pode ser o livro 1984, de George Orwell, que traz a ficção de um país onde todos os habitantes são vigiados constantemente por câmeras do governo. O autor usa a ficção como um alerta para o caminho que a sociedade tem tomado.

O filósofo francês Gilles Deleuze despertou para as transformações sociais do século XX, após o declínio das instituições disciplinares como meio de confinamento. Deste modo,

as disciplinas que outrora se davam a partir de ambientes fechados, agora se operam abertamente. Descreveu Foucault que, “No século XIX, a disciplina do poder funcionava por meio de um jogo de restrições... Hoje, ocorre o contrário, ou seja, uma exaltação ao consumo que começa a ser utilizada como tática no momento em que os economistas descobriram o potencial do mercado interno” (Foucault, 2012, p. 23)

A contemporaneidade é descrita por Debord como “sociedade do espetáculo”, que remete a emblemática frase de Quinet — sou visto, logo existo — que se pauta em uma sociedade ótica, dominada pelo olhar, voyerismo, e entre outros, que vigia e pune, conferindo a disciplina e controle.

Posto isto, sob a ótica patronal o poder de fiscalização do empregador, ultrapassa a órbita da legislação e da relação trabalhista, alcançando o psicológico do empregado, podendo ser considerado o principal elemento de configuração do poder diretivo do empregador.

### **3 O CONFLITO ENTRE O MONITORAMENTO ELETRÔNICO E O DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE**

A incansável busca pelo controle no ambiente laboral tem gerado lacunas, as quais têm dado abertura para que frequentes violações ocorram acerca dos direitos personalíssimos.

Diante disto, se faz necessário ratificar que o monitoramento realizado pelo empregador sempre encontrará limites nas normas jurídicas, derivadas de princípios, não podendo infringir a órbita dos direitos fundamentais do empregado, tais como o direito à dignidade da pessoa humana, à intimidade, privacidade, honra e vida privada.

Logo, depara-se com um evidente conflito entre os atos de gestão de controle do empregador e os direitos do empregado. Conforme o entendimento de Canotilho e Vital Moreira, a solução para tal confronto deveria ser um juízo de ponderação, sendo a principal regra a máxima observância e a mínima restrição. Resultando na razão de que, a restrição de um direito só encontrará justificativa na necessidade ou na importância da prevalência do outro direito (apud SIMÓN, 2004, p. 402-404).

A intimidade e privacidade extrapolam a esfera trabalhista, estando diretamente relacionadas à vida privada dos indivíduos, entendendo-se que a fiscalização “é um direito do empregador para checar se os salários que paga estão sendo correspondidos” (NASCIMENTO, 2014, p. 573).

Alice Monteiro de Barros (2006, p.631) também entende que o fato do empregador deter o poder diretivo não importará na transgressão dos direitos do empregado, pois “não é o

fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho.”

Destarte, os direitos fundamentais do empregado devem ser resguardados na relação trabalhista, podendo em determinados casos, serem “modulados na medida do imprescindível do correto desenvolvimento da atividade produtiva” (BARROS, 2006, p. 613).

Ainda que exista um evidente conflito, seja qual for a situação, estes direitos prevalecerão sobre o direito de propriedade do empregador, do qual emana sua direção, vez que nos ditames da Constituição Federal, este deve atingir a função social.

Outrossim, com fulcro no art. 170 da CF, não há dúvida, que a valorização do trabalho humano culmina na proteção da intimidade e privacidade do operário, frente aos avanços tecnológicos (JUNIOR; OLIVEIRA, 2007, p. 114).

Entende-se, portanto, que, o monitoramento implica-se diretamente à personalidade do empregado. Assim, deve haver uma confiança mútua na relação empregado x empregador, devendo este último atuar com respeito e legalidade, para que no futuro não tenha que suportar o ônus de uma condenação a título de indenização.

### **O monitoramento por câmeras no local de trabalho**

O avanço acelerado do mundo digital tem feito com que cada vez mais as empresas invistam em novas tecnologias, para que possam monitorar o exercício laboral de seus empregados, resultando na maximização da produção em massa e de seus lucros. A apropriação dos mais variados artefatos tecnológicos tem gerado grande impacto na seara trabalhista. Entende Mário Antonio Lobato de Paiva (2002, p. 455), que a organização do trabalho tem passado por uma revolução avassaladora e transformadora.

A execução do monitoramento no local de trabalho, pode se operar de diversas formas, como, por exemplo, através da verificação da caixa de e-mail dos empregados, escutas telefônicas, e pela instalação de câmeras de vídeo. Esta última se dá através da conexão de uma câmera de vídeo, que é instalada no local de trabalho a um monitor que se encontra em outro local, isoladamente ou formando um circuito interno de televisão, possibilitando que o vigilante, ora empregador, mesmo que à distância, tenha controle de todos os atos do empregado em tempo real.

Monitorar deriva do verbo vigiar, e significa verificar algo, visando determinado fim. No ambiente laboral, o monitoramento nada mais é que a “manifestação do poder diretivo do empregador” (SILVA; OLIVEIRA, 2007, p.93) que atuará de forma a gerenciar o estabelecimento, fiscalizar e se necessário, disciplinar seus subordinados.

Dispõe Alice Monteiro de Barros (2006, p. 569) que,

O legislador brasileiro não impôs nenhuma proibição ao monitoramento e controle do empregador por meio dos sistemas audiovisuais, vez que a decorrência lógica do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado. (BARROS, 2006, p. 569).

Contudo, tal monitoramento não pode ultrapassar os limites legais, menos ainda invadir a personalidade do empregado a ponto de constrangê-lo, sendo inadmissível o uso da tecnologia para violação da dignidade e privacidade do empregado.

A temática é séria e exige bastante reflexão. Um instrumento que a princípio se fazia necessário para maior segurança do estabelecimento e do grupo de trabalho tem sido denominada pela OIT como “química da intrusão” (Revista da OIT, 1994, p.24) e levado os tribunais a discutirem a matéria diante de tantas ilegalidades.

### **Da violação a intimidade ao dano moral**

Partindo da etimologia, a palavra, dano deriva de *demere*, que quer dizer tirar ou diminuir, em termos jurídicos, têm-se a idéia de que o dano surge da lesão, diminuição ou perda de bens jurídicos, sejam eles patrimoniais ou não.

O dano poderá ser material ou moral. No dano material, encontra-se lesão ao patrimônio pecuniário da vítima. Em se tratando do dano moral, este diz respeito a ofensa à bens não patrimoniais, consoantes a personalidade, honra e vida privada da vítima. Segundo Pablo Stolze, o dano moral é “lesão de direito cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2003, p. 55). Noutras palavras, para Maria Helena Diniz, o dano moral é “a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo ato lesivo” (DINIZ, 2003, p.84).

Perante aos acontecimentos de diversos atos lesivos à moral, surgiu então necessidade da indenização por danos morais, que tem como fulcro reparar o dano causado a vítima. É sabido que na maioria dos casos é impossível retornar ao status quo, mas a solução legal para tal fato é uma indenização de cunho pecuniário, a fim de simbolizar o reparo ao ato lesivo, ante a suma importância dos direitos personalíssimos.

Muito embora seja comum atribuir o dano moral ao direito civil, há muito tempo já era consolidado o entendimento do STF que a Justiça do Trabalho é competente para julgar e processar o dano moral quando oriundo de relações trabalhistas. Tal entendimento se encontra consagrado no inciso I do art.114 da Constituição, “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de

trabalho”. (BRASIL, 2019).

Com o advento da ainda atual reforma trabalhista, o instituto do dano moral fora consagrado no texto da CLT, através do artigo 223-E, que trata sobre o dano extrapatrimonial. “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”. (BRASIL, 2017)

O uso do termo “dano extrapatrimonial” ao invés de “dano moral” tem o intuito de alargar o alcance do instituto a todo dano que não se restrinja a bens materiais. Assim, no Direito do Trabalho, o empregador poderá responder aos danos morais, que poderão ser individuais ou coletivos, caso venha a afetar considerável número de empregados.

Ainda que a câmera de filmagem seja apenas um aparato eletrônico, é inquestionável o poder psicológico que ela impõe sobre o empregado. Principalmente se desempenhada de maneira excessiva, beirando o assédio moral.

Alguns têm se utilizado desse monitoramento, mas de maneira tão próxima, que acaba por levar o funcionário a um estado de paranóia, levando-o a crer que os diretores da empresa estão vigiando-os por cima dos ombros, prontos para demiti-los diante de um mínimo deslize (SOUZA, 2007).

Deste modo, fica claro que o dano moral tem aplicabilidade no âmbito trabalhista, sendo instrumento cabível contra assédios e manobras covardes do empregador, que possam trazer prejuízos a moral do empregado.

### **Análise jurisprudencial acerca do monitoramento eletrônico no ambiente**

O presente trabalho explanou até aqui os principais elementos das relações trabalhistas, com foco no poder diretivo e seus atos de gestão, mais especificamente o monitoramento no local de trabalho, que restou claro as implicações psicológicas, morais e jurídicas que este artefato pode causar.

Por fim, analisa-se aqui o posicionamento dos Tribunais regionais e superior. Até o presente momento não existe legislação específica que trate do assunto, entretanto, vem sido discutido há anos pelos tribunais nos mais variados processos. A jurisprudência brasileira possui entendimento consolidado e unânime quanto ao poder de direção e monitoramento visual no local de trabalho, sendo intolerante às práticas abusivas e exacerbadas que transgridam direitos fundamentais.

Como dito alhures, não é vedado ao empregador se valer dos sistemas informatizados para controle de seu estabelecimento e empregados, porém, um dos limites para o exercício

dessa atividade, é a não instalação de câmeras em locais indevidos, que possam expor a intimidade do empregado e ofender sua honra. Vejamos algumas jurisprudências recentes nesse sentido:

DANO MORAL. CÂMERAS DE FILMAGEM NOS BANHEIROS. CARACTERIZAÇÃO. É dever de o empregador zelar pela segurança, conforto e integridade de seus empregados, oferecendo um ambiente de trabalho seguro e digno. A presença da câmera de filmagem no banheiro feminino, ainda que não instalada pelo empregador, viola a segurança, a privacidade e a dignidade dos empregados, fato que caracteriza a ofensa moral denunciada pela autora. “Recurso ordinário não provido.” TRT -10ª REGIÃO – 1ª TURMA – RO -01079-2005-101-10-00-9 Rel. Juiz Oswaldo Florêncio Neme Júnior. DJU 28.4.2006, p.22.

O acórdão acima se trata de um Recurso Ordinário não provido pelo tribunal. O instrumento interposto pela ré, outrora empregadora, requeria a extinção da condenação de indenização à título de danos morais. Entende o Juiz Relator que a instalação de câmeras em locais inapropriados configura ofensa a dignidade do empregado.

O Tribunal Superior do Trabalho tem tido um sólido entendimento acerca da situação, entendendo como abuso de poder, o monitoramento indevido realizado pelo empregador. Conforme o Recurso de Revista 9060720165140004, depreende-se que é permitido o uso de métodos de segurança que visem proteger o patrimônio da empresa, não sendo admitida a exposição da intimidade do empregado. Porém, a instalação de câmeras de filmagem nas dependências em que ocorra a troca de vestuário dos empregados será entendida como “abuso de direito do seu poder diretivo, violando os direitos à privacidade e a intimidade dos trabalhadores, assim como o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.” (TST – RR: 9060720165140004. Relator: Maria Helena Mallman Data de julgamento: 08/05/2018, 2ª Turma, Data da publicação: 11/05/2018).

Neste mesmo sentido, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, também considerou o ato atentatório, ratificando ainda a importância do dano moral em tal situação.

Dano Moral. Câmera instalada em local indevido. Configuração. Empregador que, a pretexto de evitar procedimento indevido dos seus empregados, instala em banheiro, câmera de vídeo, pratica ato atentatório à dignidade da pessoa humana e transgredir a garantia constitucional de inviolabilidade da intimidade. Ao assim agir, o empregador fica sujeito à obrigação de reparar o dano moral daí emergente, do qual não se desvencilha imputando a terceiro prestador de serviço a culpa pela instalação indevida do equipamento eletrônico, porquanto, nos seus domínios, exerce poder de mando e é o responsável pelo que ocorre no seu âmbito. (TRT – 3ª Região – 8ª Turma – 01927-2003-044-03-00-6-RO – Rel.: Juiz José Marlon de Freitas).

Observa-se que a maioria das reclamações trabalhistas se pauta na instalação das câmeras em locais inapropriados, principalmente nos vestiários. Os entendimentos são quase

unânicos, no sentido de que o exercício do poder empregatício deverá se pautar no local em que haja a prática laboral, não atingindo a esfera da intimidade do empregado.

Não obstante, existem jurisprudências que possuem um entendimento mais ameno, por concordarem com a utilização de câmeras em vestiários e até mesmo banheiros, desde que, o aparelho eletrônico não seja para monitoramento dos empregados e nem foquem as áreas de circulação, estando voltados apenas para os armários e afins, auxiliando assim na segurança do local e dos pertences ali guardados. Conforme se depreende do julgado abaixo:

RECURSO COMUM DAS PARTES. CÂMERAS NOS VESTIÁRIOS/BANHEIROS DIRECIONADAS PARA OS ARMÁRIOS. DANO MORAL INEXISTENTE. Na hipótese em que as câmeras de vídeo instaladas em vestiário ou banheiro estejam focalizando apenas os armários destinados à guarda dos pertences dos empregados, não há violação dos direitos à privacidade e intimidade dos trabalhadores envolvidos. Apelo patronal provido para afastar a indenização a título de danos morais lastreado em suposta violação ao direito de intimidade. (TRT-23 – RO: 00000976520165230101. Relator: OSMAIR COUTO. 2ª Turma- Pje Data de publicação: 31/03/2017)

Compartilhando do mesmo entendimento, julgou a 1ª Turma do Tribunal Regional da 23ª Região que, “a instalação de câmeras de vídeo em vestuário ou nos banheiros não configura violação à intimidade do empregado, desde que direcionadas apenas aos armários destinados à guarda dos seus pertences” (TRT-23 – RO: 00007341620265230101. Relator: NICANOR FAVERO FILHO, 1ª Turma-Pje, Data da publicação: 07/04/2017).

Em contrapartida, outros Tribunais possuem entendimento diverso sobre a questão, como se depreende do emblemático acórdão abaixo:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Conforme inciso X do art. 5º da Constituição Federal de 1988, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, o que assume maior relevância no âmbito da relação de emprego, onde o empregado é a parte hipossuficiente, que depende da sua própria força de trabalho para sobreviver. Comprovada a instalação de câmeras de vídeo dentro do banheiro, pouco importa se dispositivo estava ou não filmando os usuários ou se a instalação decorreu de má-fé ou negligência da reclamada. Configurada a violação à intimidade dos empregados, enseja o pagamento de indenização que deve ser compatível com o dano causado. (TRT – 3ª Região – RO-01660-2003-044-03-00-7. Re.: Juiz Heriberto de Castro).

Nesta esteira, o Relator Tarcísio Regis Valente, da 1ª Turma do 23º Tribunal Regional do Trabalho, proveu o pedido de danos morais ao julgar recurso ordinário entendendo que “O monitoramento por câmera em vestiário/banheiro configura abuso de poder diretivo por violar a intimidade do trabalhador” (TRT – 23ª Região – RO-0020413920155230101 Re.: Tarcísio Regis Valente, 1ª Turma), deixando claro que a simples presença do aparelho pode constranger o empregado, o que culmina na usurpação de sua

liberdade. Salienda-se ainda que, os julgados em sua grande maioria dão provimento a sentença de primeira instância em favor do empregado, que por sua vez não tiveram seus direitos elencados no art. 5º inc. X, respeitados pelo empregador.

No acórdão abaixo, a Terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho concedeu provimento ao pedido de indenização por danos morais feitos pela parte autora, condenando as reclamadas ao pagamento no valor de R\$ 5.000,00 por danos morais, visto ter a parte ré instalado câmeras no banheiro masculino, sendo constatada como invasão a intimidade e privacidade dos empregados.

RECURSO DE REVISTA DOS AUTORES. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CÂMERA DE VÍDEO INSTALADA NO BANHEIRO. VALOR INDENIZAÇÃO. O valor arbitrado pelo e. TRT da 15ª Região para a indenização por dano moral decorrente da instalação de câmera de vídeo em vestiário usado pelos três autores (a saber, de R\$ 5.000,00) é insignificante, data máxima vênua, diante da gravidade do ocorrido (colocação de câmeras no vestiário masculino usado pelos Autores). Com efeito, depois da vida, da integridade física e da saúde, a intimidade é um dos bens jurídicos mais importantes, a ponto de constar expressamente da Constituição Federal. (TST – RR: 1187004320075150099, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 10/09/2014, 3ª Turma).

O acórdão seguinte, por sua vez, não concedeu a indenização a título de danos morais, fundamentando-se no sentido de que embora existissem câmeras no vestiário, o fato de estarem voltadas para os armários não afeta a privacidade dos empregados, já que desta forma não apareceriam nas filmagens, “entende-se que foram preservados locais para intimidade”. (TRT-24 00246277820175240002, Relator: Ricardo Geraldo Monteiro Zandona. Data de julgamento: 03/07/2019, 2ª Turma).

Deste modo, ao analisar recentes acórdãos de variados tribunais, percebe-se o quanto o assunto carece de uma legislação, vez que a falta dela gera uma grande divergência entre os julgados, posto que alguns consideram que a simples instalação de câmeras de vídeo em locais inapropriados como banheiros e vestiários configuram lesão a intimidade do empregado e supressão dos direitos do art. 5º, inc X da CRFB/88, sendo cabível a indenização por danos morais. Por outro lado, alguns não consideram como ilegal a instalação de câmeras, pois entendem que esta visa proteger o patrimônio da empresa e pertences dos empregados, e que para se fazer cabível a indenização a título de danos morais, o foco das câmeras deveria ser a todo o momento nos usuários, caso contrário não há arbitrariedade.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho realizou um estudo acerca do monitoramento por câmeras no local de trabalho, através da explanação das conceituações dos princípios e direitos fundamentais e, trazendo à baila a evolução dos sistemas de vigilância, que partiram do método “olho no olho” para mecanismos tecnológicos, capazes de fiscalizar à distância; as câmeras. Com o estudo das teorias sociológicas, ficaram demonstrado os efeitos dessa ação sobre o ambiente laboral, que o mesmo instrumento que gera a segurança local, consegue perpetrar no que há de mais profundo do indivíduo, ora empregado, sua intimidade.

Feita essa exegese, observou-se as implicações ao monitoramento no ambiente laboral, quando realizado com abuso de poder. Através da análise jurisprudencial, restou demonstrada que a maioria das reclamações trabalhistas se dá em razão do monitoramento abusivo realizado em locais indevidos. Verificou-se ainda que a falta de legislação gera divergência entre os tribunais, vez que ao discutir o tema formam-se duas correntes.

A corrente majoritária tem concedido provimento às reclamações do autor, concedendo o dano moral, entendendo como conduta arbitrária do empregador a simples instalação de câmeras em locais como vestiários e banheiros, por configurar transgressão aos direitos elencados no art. 5º, inc. X da CRFB/88, ao invadir a intimidade do empregado.

A corrente minoritária, por sua vez, considera que a instalação de câmeras em determinados locais, por si só, não gera dano moral, porquanto só existiria conduta abusiva se as câmeras ficassem a todo o momento direcionadas aos usuários. Caso contrário, entende-se que sua função é tão somente para assegurar o patrimônio da empresa e os pertences dos empregados que ali se encontram.

Posto isto, resta claro que não há ilegalidade na instalação de câmeras de vídeo no local do trabalho. O monitoramento eletrônico poderá ser de grande valia no ambiente laboral, considerando que o avanço social inevitavelmente gera o aumento de desigualdades e assim, de infrações, o instrumento será útil para coibir a depredação ou perda do patrimônio da empresa, a fim de que não haja furtos ou qualquer outra ilegalidade em seu interior.

Há de se considerar também a praticidade e rentabilidade oferecidas pelo monitoramento eletrônico, que não carece da presença de um agente para fiscalização nos variados ambientes de trabalho, vez que as câmeras são capazes de monitorar à distância por mais extenso que o estabelecimento seja. Todavia, o mecanismo é um extremamente perigoso nas mãos do empregador de má-fé, que usa do instrumento para vantagens pessoais, visando monitorar a intimidade dos empregados.

Comprovou-se que, o monitoramento eletrônico no local de trabalho é necessário no que diz respeito ao patrimônio da empresa, no entanto, quando se trata dos empregados ali

presentes é preciso ter cuidado e respeito aos limites estabelecidos. Faz-se necessária a prévia comunicação ao obreiro e ao sindicato de sua categoria, se possível expressa em contrato, sobre o uso das câmeras e onde se encontram, de modo que o empregado possa anuir com a situação e, tenha ciência da mesma, para que não viva situação de constrangimento ou assédio moral.

Ademais, é necessária a aplicação e respeito aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, a fim de que haja ponderação e proporção adequada entre o monitoramento utilizado e o fim desejado, de modo que a fiscalização exercida pelo empregador atinja o objetivo pretendido sem restringir os direitos individuais dos empregados, de modo que o empregador não aja com abuso de poder e não tenha que suportar nenhuma ação reparatória.

## REFERÊNCIAS

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). Recurso Ordinário nº 01079-2005-101-10-00-9. Rel. Juiz Oswaldo Florêncio Neme Júnior. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4551324/recurso-ordinario-ro-1079200510110009/inteiro-teor-11772391?ref=serp>>. Acesso em 28 jun. 2019.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário 00000976520165230101. Rel. OSMAIR COUTO. Disponível em: <<https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/445454000/recurso-ordinario-trabalhista-ro-976520165230101?ref=serp>>. Acesso em 28 jun. 2019.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário 00007341620265230101. Rel. NICANOR FAVERO FILHO. Disponível em: <<https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/447767647/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7341620165230101?ref=serp>>. Acesso em 28 jun. 2019.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Recurso Ordinário de nº 0020413920155230101. Rel. Tarcísio Regis Valente. Disponível em: <<https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442910350/recurso-ordinario-trabalhista-ro-20413920155230101/inteiro-teor-442910352?ref=serp>>. Acesso em 28 jun. 2019.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário 01660-2003-044-03-00-7. Rel. Juiz Heriberto de Castro. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp025951.pdf>. Acesso em 28 jun. 2019.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 01927-2003-044-03-00-6. Rel. Juiz José Marlon de Freitas. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129334368/recurso-ordinario-trabalhista-ro-238904-01927-2003-044-03-00-6/inteiro-teor-129334378?ref=serp>>. Acesso em 28 de jun. De 2019.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. Recurso de Revista 00246277820175240002. Rel.

Ricardo Geraldo Monteiro Zandona. Disponível em:  
<<https://trt24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/731713599/246277820175240002/inteiro-teor-731713615?ref=serp>>. Acesso em 28 jun. 2019.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 9060720165140004. Rel. Maria Helena Mallman. Disponível em: <  
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/643137300/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-20325320155020201?ref=serp>>. Acesso em 28 jun. 2019.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº1187004320075150099. Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Disponível em:  
<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/141961089/recurso-de-revista-rr-1187004320075150099/inteiro-teor-141961116?ref=juris-tabs>>. Acesso em 28 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. **A Verdade e as formas jurídicas**. Rio de Janeiro: Nau Editora, 1999.

\_\_\_\_\_. **Ditos & Escritos VIII: Segurança, penalidade e prisão**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2012.

\_\_\_\_\_. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

BACELLAR, Margareth de Freitas. **O direito do trabalho na era virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTR, 2013. 1104 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Poder hierárquico do empregador. Poder diretivo. In: Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. Alice Monteiro de Barros (Coord.). 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997

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

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2014. 199 p.

BLACKBURN, Simon. **Dicionário Oxford de filosofia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 24 jun. de 2019.

BULOS, UadiLammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 2 ed. rev. e atual. de acordo com a emenda constitucional n.56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 1391.

CASSAR, Vólia Bomfim **Resumo de direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2014. 8.v.

FERREIRA, Ronaldo N. **O direito à intimidade do empregado e o poder empregatício: reflexão acerca da revista pessoal**. Jundiaí: Paco Editorial, 2013.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2002.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: história da violência nas prisões**. Petrópolis: Vozes, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2013. 5 v.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013. 1406 p.

JUNIOR, Floriano B. **Direito à intimidade como direito fundamental e humano nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014. 305 p.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação**. São Paulo: LTr, 2003, p. 23.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 1515 p.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ed. atual São Paulo: Editora LTR, 2002. 453 p.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Carlos Junior; OLIVEIRA, Lourival José de. **Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras**. Revista de Direito Público, Londrina, v.2, n. 2, p. 91-114, Maio/Ago. 2007.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 41. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2018. 936.

SOUZA, Bruno Soares de. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <[http://www.escriptorioonline.com/webnews/noticia.php?id\\_noticia=7141](http://www.escriptorioonline.com/webnews/noticia.php?id_noticia=7141)>. Acesso em: 30 maio 2019.