

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**O USO DE SISTEMAS DE VIDEOMONITORAMENTO NO AMBIENTE DE
TRABALHO DAS EMPRESAS**

CHARLES LEANDRO DE FREITAS

**O USO DE SISTEMAS DE VIDEOMONITORAMENTO NO AMBIENTE DE
TRABALHO DAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Universidade Federal do Estado de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Aires José Rover

Florianópolis

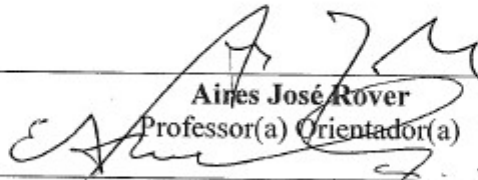
2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

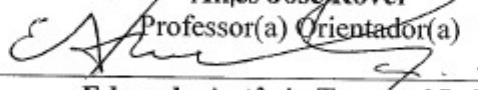
TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado "**O uso de sistemas de videomonitoramento no ambiente de trabalho das empresas**", elaborado pelo(a) acadêmico(a) **Charles Leandro de Freitas**, defendido em **04/07/2018** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 8,5 (OITO E MEIO), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

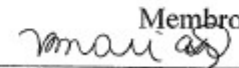
Florianópolis, 4 de Julho de 2018



Aires José Rover
Professor(a) Orientador(a)



Eduardo Antônio Temponi Lebre
Membro de Banca



Paloma Maria Santos
Membro de Banca



**Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO**

**TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA**

Aluno(a): **Charles Leandro de Freitas**
RG: **4489161**
CPF: **03329387947**
Matrícula: **13203719**
Título do TCC: **O uso de sistemas de videomonitoramento no ambiente de trabalho das empresas**
Orientador(a): **Aires José Rover**

Eu, **Charles Leandro de Freitas**, acima qualificado(a); venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido

Florianópolis, 4 de Julho de 2018

Charles Leandro de Freitas

Este trabalho é dedicado a toda minha família, amigos e a minha amada noiva.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos são dedicados em especial a minha avó Araci Pereira de Freitas, já falecida, por ter dedicado a mim, esforços infindáveis; à minha mãe Sandra e meu padrasto Ivo por sempre me apoiarem e acreditarem nos meus sonhos e minhas irmãs Fernanda e Monique pelo carinho e energias positivas constantes.

Dedico com orgulho este trabalho a minha amada noiva Marinês, por me acompanhar durante toda a graduação, mesmo um pouco distante geograficamente, sempre fora compreensível e sensível quanto a minha necessária dedicação aos estudos nestes 5 (cinco) anos.

Agradeço com muito apreço a meu Professor e Orientador Aires José Rover, por ter me guiado durante toda a pesquisa para a concretização deste estudo tão fascinante e desafiador.

Aos colaboradores que participaram da pesquisa de campo, pois sem eles esse trabalho não seria possível.

À Universidade Federal de Santa Catarina e aos seus docentes e discentes pela estrutura e por serem os grandes mentores da minha formação nesta curta jornada de conhecimento.

E a todos os amigos que sempre estiveram do meu lado, torcendo para que eu realizasse novas conquistas com sucesso.

RESUMO

Este trabalho faz análise sobre o uso de sistemas de videomonitoramento no ambiente de trabalho das empresas. Com este estudo procurou-se investigar se o empregador ao utilizar de meios de monitoramento por câmeras consegue seguir as regras existentes em nosso ordenamento jurídico e se esse tipo de controle traz algum tipo de benefício para o trabalhador. O método utilizado foi o indutivo; o plano geral envolveu uma revisão bibliográfica de autores que tratam do tema, julgados de alguns TRT's e do TST além de notícias relacionadas. Um estudo de caso foi realizado, onde foram entrevistados 10 colaboradores e 1 (um) empregador de cada ramo empresarial (indústria, comércio e prestação de serviços). Essa distribuição da pesquisa em três ramos empresariais ocorreu visando checar o tipo de empresa influenciaria nas opiniões dos empregados. Como esta pesquisa utilizou-se de um estudo de caso, para isto foram desenvolvidas questões afirmativas, divididas em três grupos de 5 questões relativas a aspectos jurídicos, saúde do trabalhador e segurança patrimonial e do trabalhador. Estas afirmativas foram inspiradas nos princípios vistos no grupo contido no art. 29 da diretiva 95/46 do Conselho Europeu, sendo estes: necessidade, finalidade, transparência, legitimidade, proporcionalidade, rigor e retenção de dados e segurança. Confrontado os dados da pesquisa com a doutrina e a jurisprudência, foram elaboradas sugestões para cada uma das 15 afirmativas. Vimos que a doutrina e a jurisprudência encontradas trazem somente casos de descumprimento das regras por parte do empregador, e o estudo de caso é bem divergente sendo que somente na alternativa 4 um número considerável de trabalhadores que discordam que as empresas descumpram regras relativas ao uso de câmeras no ambiente de trabalho. Observando os gráficos das afirmativas 8, 10, e 15 vemos opiniões divergentes, sendo que somente os gráficos das afirmativas 3 e 11 demonstram níveis de concordâncias mais altos em relação a benefícios trazidos aos trabalhadores por esse tipo de sistema. Quanto aos julgados e doutrinas pesquisados, estes não trazem nenhuma indicação no sentido de melhoria ao trabalhador. Esse trabalho nos leva a concluir que por se tratar um tema cercado de subjetividades; existe muito a ser feito, discutido e pesquisado para que cada vez mais se possa aprimorar o uso seguro para os trabalhadores e empregadores, desta ferramenta de monitoramento.

Palavras-chave: Videomonitoramento 1. Privacidade 2. Transparência 3. Poder diretivo 4.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –Relação das afirmativas constantes no formulário para a pesquisa com coleta de dados.....	33
Tabela 2–Níveis de concordância dos empregados acerca das afirmativas relativas ao ambiente de trabalho monitorado no ramo do comércio	35
Tabela 3– Níveis de concordância dos empregados acerca das afirmativas relativas ao ambiente de trabalho monitorado no ramo de prestação de serviços.....	36
Tabela 4– Níveis de concordância dos empregados acerca das afirmativas relativas ao ambiente de trabalho monitorado no ramo da indústria	37
Tabela 5– Comentários e níveis de concordância dos empregadores acerca das afirmativas constantes da Tabela 1 no ramo Comercial, Prestação de Serviços e Industrial.....	39

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1–Opiniões relativas à afirmativa 1	42
Gráfico 2–Opiniões relativas à afirmativa 2	42
Gráfico 3–Opiniões relativas à afirmativa 3	43
Gráfico 4–Opiniões relativas à afirmativa 4	43
Gráfico 5–Opiniões relativas à afirmativa 5	44
Gráfico 6–Opiniões relativas à afirmativa 6	44
Gráfico 7–Opiniões relativas à afirmativa 7	45
Gráfico 8–Opiniões relativas à afirmativa 8	45
Gráfico 9–Opiniões relativas à afirmativa 9	46
Gráfico 10–Opiniões relativas à afirmativa 10	46
Gráfico 11–Opiniões relativas à afirmativa 11	47
Gráfico 12–Opiniões relativas à afirmativa 12	47
Gráfico 13–Opiniões relativas à afirmativa 13	48
Gráfico 14 –Opiniões relativas à afirmativa 14	48
Gráfico 15–Opiniões relativas à afirmativa 15	49

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –Sugestões para as afirmativas constantes da Tabela 1.....	49
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ABESE – Associação Brasileira das Empresas de Sistemas Eletrônico de Segurança

TST – Tribunal Superior do Trabalho

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

TRT's – Tribunais Regionais do Trabalho

TRT12 - Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

TRT3 - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

CAE - Comissão de Assuntos Econômicos

PR- Partido Republica

MT - Mato Grosso

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	CONTEXTO E REVISÃO BIBLIOGRÁFICA GERALERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.....	
2.1	ASPECTOS RELEVANTES ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.7
2.2	O DIREITO À PERSONALIDADE COMO DIREITO FUNDAMENTO DO EMPREGADO	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.8
2.3	ASPECTOS FUNDAMENTAIS SOBRE O DIREITO À INTIMIDADE.....	20
2.4	OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	22
2.5	A INSTALAÇÃO DE CÂMERAS COMO MEDIDA PROTETIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO	24
2.6	POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TST QUANTO A INSTALAÇÃO DE SISTEMAS DE VIDEOMONITORAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO	25
2.7	PROJETO DE LEI DA CÂMARA 85/2015.....	29
3	APRESENTAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO DA PROPOSTA.....	24
3.1	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	24
3.2	ESTUDO DE CASO SOBRE O USO DE SISTEMAS DE MONITORAMENTO POR CÂMERAS	25
3.3	ANÁLISE DOS DADOS	34
3.4	PROPOSTAS DE MEDIDAS A IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS DE VIDEOMONITORAMENTO	42
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	51
6	REFERÊNCIAS	54

INTRODUÇÃO

A presente monografia traz como tema o uso de sistemas de videomonitoramento no ambiente de trabalho das empresas, um dos muitos tipos de monitoramentos realizados pelo empregador, sendo que a discussão central envolve o uso dos limites do poder de direção nas atividades empresariais bem como seu inter-relacionamento com o princípio da proteção como gênero e princípio da inviolabilidade da privacidade e intimidade como espécie a seus empregados.

O meio ambiente do trabalho é o componente indispensável para a análise das relações de cunho empregatício, pois comprova a vulnerabilidade do empregado diante do poder diretivo de seu empregador. O referido ambiente deve ser um lugar onde o empregado possa se sentir acolhido, um local confortável, não obstante as demandas internas características de qualquer empresa.

Os avanços tecnológicos caminharam junto as relações de trabalho, trazendo o implemento de técnicas inéditas e várias alterações de ordem econômica. Dessa maneira, é neste contexto que irá se realizar o estudo do videomonitoramento no ambiente de trabalho considerando seus desdobramentos nos direitos do empregado e empregador, perante a uma visão legal, doutrinária e jurisprudencial.

O problema relativo ao tema proposto é se o empregador ao implantar sistemas de videomonitoramento na empresa consegue seguir as regras contidas em nosso ordenamento jurídico; e se esse tipo de monitoramento consegue trazer algum tipo de benefício para o trabalhador.

De início a pesquisa tem como objetivo examinar até onde o uso de sistemas de vigilância por meio de câmeras no ambiente de trabalho respeita os direitos fundamentais dos empregados, expressos constitucionalmente e na CLT, em contraste com a utilização do poder diretivo do empregador possuindo como base as obras de doutrinadores como Mauro Schiavi, Marie France Hirigoyen, Reginald Delmar Hintz Felker, Mauro Vasni Paroski, César Fiuza, Alice Monteiro de Barros, entre outros.

Uma coleta de dados será realizada enfatizando o exame de como é realizado o monitoramento de empregados em atividades empresariais, nos ramos da indústria, comércio e prestação de serviços.

Também será feito o confronto das informações contidas na legislação, doutrinas e jurisprudências relacionadas ao tema em face dos resultados extraídos dos dados coletados em

campo, para detectar se o nível de importância do uso de câmeras no ambiente de trabalho das empresas colabora para a segurança e integridade do trabalhador. A demonstração de todas essas informações servirá de base para propostas acerca do uso desses sistemas no cotidiano das empresas para uma melhor eficiência quanto à proteção da integridade do trabalhador.

O método utilizado será o indutivo, partindo da observação dos limites do poder diretivo pertinente ao empregador em relação aos direitos fundamentais dos empregados, no que tange à utilização do videomonitoramento nos ambientes de trabalho.

O plano geral para a realização do método adotado focará no estudo bibliográfico, onde será feita uma análise das teses de autores relativas aos institutos do assédio moral, direito à personalidade e intimidade, assim como o poder diretivo do empregador, seguido pela análise de ações impetradas por trabalhadores e os julgamentos proferidos pelos TRT's e TST.

Como técnica de análise, será feita uma abordagem por meio de entrevistas estruturadas, coletando opiniões por meio de formulários, sobre as experiências dos empregados e empregadores quanto à utilização do videomonitoramento nas empresas.

Pretende-se com este estudo demonstrar a importância que o uso de sistemas de videomonitoramento possui no cotidiano das empresas, bem como colaborar de algum modo para melhor compreensão e aplicação de seu uso por parte dos empregadores e seus colaboradores.

2 CONTEXTO E REVISÃO BIBLIOGRÁFICA GERAL

2.1 ASPECTOS RELEVANTES ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

O assédio moral no mundo jurídico é um fenômeno recente, no entanto este fato já ocorre há bastante tempo.

Inicialmente os doutrinadores definiam como sendo:

[...] a situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (LEYMANN apud SCHIAVI, 2007).

A autora francesa Marie-France Hirigoyen (2008, p. 65) define “Assédio Moral” como sendo:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Anteriormente, esse tipo de transgressão era conhecida no âmbito laboral, como *mobbing* sendo definida de maneira é bem genérica.

Em outros ordenamentos existem diversas denominações, como o *Bullying* na Inglaterra e nos Estados Unidos; o *Mobbing* na Itália, Alemanha, e países escandinavos; *Harcèlement Moral* na França; e outros termos como *Harassment*, *Bossing*, *Psicoterror Laboral*, na Espanha, *Ijimee* no Japão o *Murahachibu*, Reninald Felker (2007) dá à origem ao *bossing*:

Em tese, o assédio moral caracteriza-se por atitudes reiterados de maneira habitual, seja ela diária, semanal, mensal, agindo por meio de agressões psíquicas, colocando o indivíduo a situações de humilhação, debilitando emocionalmente a vítima, de modo direto e ou indireto, visando sua exclusão do mundo do trabalho, sendo os atores em questão um superior hierárquico e seu subordinado.

Reginald Felker (2007, p. 180) explique que: “Assediar é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos possuem significância deixando na vítima o sentimento de maus tratos, humilhada, desprezada e rejeitada perfazendo-se com ato intencional.

Segundo Mauro Vasni Paroski (2012) [1] reproduzindo o entendimento de Margarida Maria Silveira Barreto, onde afirma que:

“É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”.

Podemos dizer que, qualquer definição dada ao assédio moral, deve levar em consideração a ocorrência ou não de alguma atitude violenta ou perversa que tenha venha a desconstituir a figura do assediado, colocando em declínio sua autoconfiança, fazendo o mesmo se sentir uma pessoa inútil e insegura.

2.2 O DIREITO À PERSONALIDADE COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO EMPREGADO

Destacamos que o direito da personalidade é protegido pela legislação constitucional e infraconstitucional por se tratar de um direito inerente à pessoa e à sua dignidade.

Como direito inerente à personalidade é colocada em evidência a intimidade, diante da prática, pelo empregador, na relação de emprego, de condutas intimidadoras por parte do empregador, como a vigilância por meios audiovisuais, os quais monitoram o desenvolvimento dos empregados durante sua jornada de trabalho diária.

Ao falarmos em assédio moral, personalidade e intimidade no ambiente de trabalho, é crucial examinar e descrever o que seria uma relação de emprego, e especificar o que é ambiente de trabalho, local onde pode vir a ocorrer o assédio moral.

A personalidade do homem possui proteção constitucional e infraconstitucional por serem aqueles direitos inerentes à dignidade da pessoa humana.

No entanto nem sempre fora assim, no direito romano, não de classificavam os escravos como pessoas. Já os estrangeiros, somente após um longo período histórico, tiveram acesso a direitos reservados somente a cidadãos romanos.

Invoca-se o texto constitucional inicialmente com seus princípios e normas de proteção ao homem. Logo após, recebe reconhecimento no direito civil à preconização dos direitos a personalidade.

De acordo com o Código Civil atual, a personalidade do homem começa no momento de seu nascimento com vida, e possui como características principais elementos como a essencialidade, a generalidade, extrapatrimonialidade, absolutismo, inalienabilidade ou indisponibilidade, irrenunciabilidade, imprescritibilidade, vitaliciedade, impenhorabilidade, necessidade e a preeminência. O doutrinador César Fiuza (2007, p. 172-173), conceitua e classifica estes elementos característicos:

“São genéricos por serem concedidos a todos. Extrapatrimoniais por não terem natureza econômico-patrimonial. Absolutos por serem exigíveis de toda a coletividade. Em outras palavras, o titular do direito poderá exigir que toda a comunidade o respeite. Não é como o direito de certo de exigir apenas de seu devedor um direito de crédito. Os direitos da personalidade são oponíveis erga omnes, isto é, contra todos. Inalienáveis ou indisponíveis por não poderem ser transferidos a terceiros. alguns direitos são, no entanto, disponíveis, como os autorais, os direitos à imagem, ao corpo, aos órgãos etc., por meio de contratos de concessão, de licença ou de adoção. Irrenunciáveis, uma vez que eles não se pode renunciar. Uma pessoa não pode renunciar a seu direito de liberdade. Poderá tê-lo limitado se cometer algum ilícito punível com prisão. Mas a ele renunciar não é possível. Imprescritíveis por não haver prazo para seu exercício. As ações que os protegem tampouco se sujeitam a prazo. Intransmissíveis por não se transferirem hereditariamente, apesar de a tutela de muitos interesses relacionados à personalidade manter-se mesmo após a morte. Necessário, uma vez que todo ser humano os detém necessariamente, por força de lei. São essenciais porque inerentes ao ser humano. E são preeminentes porque se sobrepõem a todos os demais direitos subjetivos”.

Fiuza ainda nos fala que a simples inserção do empregado em seu ambiente de trabalho não mitiga a observância dos direitos a sua personalidade, onde os quais o direito à intimidade se constitui como espécie.

Uma das exigências que servem como suporte para essa relação jurídica é a subordinação, caracterizada pela submissão que o indivíduo, prestador dos serviços, possui perante seu empregador, acatando ordens deste, para o desenvolvimento e realização da atividade objeto do contrato de trabalho.

Todavia, em que pese à necessidade de direção da atividade do obreiro por aquele que detém os meios de produção e com seu capital remunera-o, tal requisito não se torna suficiente para, que por si só, possa exigir a observância do princípio da dignidade da pessoa humana, posto que, antes de ser trabalhador, o empregado é um ser humano, sujeito de direito.

Contudo, a relação jurídica existente entre empregador e empregado, desenvolvida no ambiente selecionado para execução do trabalho, deve considerar o zelo pelos direitos instituídos como garantias à pessoa humana, considerando que o empregado é o elo frágil da relação jurídica contratual.

Os direitos de personalidade são classificados por Alice Monteiro de Barros (2009) como sendo o direito à integridade intelectual (direito a liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção); o direito à integridade física (direito à vida, a higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.); e direito à integridade moral, que são inclusos o direito à intimidade, à imagem, à privacidade, à honra, à boa fama, à liberdade civil, religiosa e política.

O doutrinador Rubens Limongi França (1975) traz uma classificação estruturada onde os direitos envolvendo a personalidade contemplam a integridade física, intelectual e moral. Quanto à integridade física, estão os direitos à vida, alimentos e ao corpo; relacionados à integridade intelectual compreendem-se os direitos ao livre pensamento, autoria científica, literária e artística; já no campo relativo a integridade moral são listados os direitos em razão da liberdade civil, religiosa e política, honra, honorificência, recato, segredo pessoal, profissional e doméstico, imagem, identidade pessoal, familiar e social.

É no ambiente de trabalho, no entanto, que o empregador deverá desempenhar, com cautela, o seu poder diretivo, especialmente em razão do compromisso que assume na referida relação jurídica de disponibilizar ao empregado um ambiente sadio, garantindo-lhe segurança e respeitando os limites do seu poder administrativo.

2.3 ASPECTOS FUNDAMENTAIS SOBRE O DIREITO À INTIMIDADE

A ideia de intimidade é introduzida no cristianismo como cultural e adquire um reconhecimento mais abrangente, sua idéia central é encontrada, nas obras de *Santo Agostinho*. O pensamento Agostiniano passou a influenciar alguns pensadores modernos como *Descartes*, *Kant* e *Lutero*, e por ter vivido como monge ele teria conhecimento de certas idéias de santos. (BARROS, 2009).

A expressão latina *intimus*, superlativo de inferior, divide a doutrina sobre quando se originou a intimidade.

Alguns escritores adeptos da teoria racionalista (*Pérez Luño*) adotam a intimidade como surgida da degradação do sistema feudal, transportando consigo o anseio da burguesia capitalista sobre o acesso ao que antes constituía privilégios a poucos.

Os demais se filiaram à teoria histórica, a qual considera o fenômeno da intimidade inato ao homem e vinculam o aparecimento da idéia de intimidade às antigas civilizações

Sob a ótica da perspectiva jurídica, o direito à intimidade também teve uma trajetória histórica. Se na Grécia antiga não era encontrada com facilidade proteção jurídica da intimidade, no Direito Romano, ele abrange à a liberdade religiosa, a correspondência e o domicílio, ressaltando que a fundamentação desses direitos nesse momento histórico não era o da dignidade humana.

Outros pensadores como *Carl Schmidt*, sustentaram que os antigos não tinham conhecimento dos direitos fundamentais, que só apareceriam a partir do século XVI.

O início da discussão da teoria a respeito do direito à intimidade surgiu com a publicação do artigo *Warren e Brandeis*, “*The rightofprivacy*”, do ano de 1890, que possuía o objetivo de diminuir intromissões da imprensa na honra e na vida e na honra das pessoas, ele traz manifestações, dentre elas a inviolabilidade do domicílio e da correspondência. (BARROS, 2009)

Foi a partir daí que o direito à intimidade sofreu uma transformação, sendo desligado de sua concepção “jus privatista”, deixando de ser considerada um bem, cuja titularidade correspondia ao pleno domínio do sujeito como se fosse um móvel ou imóvel, e começava a ser considerado um atributo da personalidade do indivíduo, como o direito ou bem de personalidade.

Embora esse direito implica-se em pagamento de indenização, quando violado, não estaria relacionado com a condição social ou com o patrimônio dos indivíduos.

Personalidade em nosso ordenamento jurídico corresponde à aptidão para ser sujeito de obrigações e direitos.

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos disciplina no seu Art. XII está descrito que, ninguém será sujeito a interferências em sua vida privada, familiar, em suas correspondências e no seu lar, e nem sofrerá ataques à sua reputação e honra.

O princípio tem como objetivo a igualdade de todos quanto à dignidade, como também, liberdade, onde esta seria por sua vez seu modo de viver e conviver, pensar, falar e agir de acordo com sua vontade, sem ferir claro os princípios constitucionais.

Alexandre de Moraes (2008, p. 21) traz uma pequena definição do que seja a dignidade da pessoa humana alegando que a República Federativa do Brasil:

[...] concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerentes às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessidade estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Mesmo a Constituição assegurando o direito à propriedade, no ambiente de trabalho, tal preceito constitucional não possui poder de diminuir a proteção, também constitucional, à intimidade do indivíduo.

Tais comportamentos do empregador são ensejadores de rescisões indiretas, com o pagamento do que é devido ao empregado na hipótese de dispensa sem justo motivo, sem ter prejuízo da indenização por danos morais.

Contudo, na relação de emprego visualiza-se o exercício de duas garantias, o direito de propriedade inerente ao empregador de administrar o ambiente de trabalho da empresa, e a proteção à intimidade do indivíduo.

2.4 OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A fundamentação jurídica do direito de direção se encontra no art. 2º da CLT onde descreve empregador como sendo a empresa, coletiva ou individual, que ao assumir os riscos de má atividade econômica, assalaria, admite, e dirige a prestação pessoal de serviço.

Incorrem também, além do direito de organização o direito disciplinar e controlar o ambiente laboral, de acordo com fins exigidos.

O poder de organização se trata de o empregador estabelecer as atividades a serem desempenhadas por todos e se apresenta, mais comumente com a fiscalização e controle das atividades de seus empregados.

O registro de entrada e saída do trabalhador através de cartões de ponto também é um método usado para controlar o horário correto que seus empregados chegam e saem de suas respectivas atividades, inclusive com amparo legal.

A intimidade é um direito da personalidade e não pode ser ferido.

Todavia, não há em que se falar em violação da intimidade do empregado quando seu empregador fiscaliza equipamentos da empresa, ou seja, o empregado não pode usar os equipamentos das empresas para outros fins que não sejam compatíveis com suas funções.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins discorre sobre 4 (quatro) teorias: a civilista, penalista, negativista, administrativista.

Na civilista o poder disciplinar se origina do contrato de trabalho, sendo que, as sanções disciplinares equiparam-se às sanções civis, como sendo cláusulas do tipo penais. Nela as sanções civis possuem caráter indenizatório, sendo que seu objetivo é o de restituir prejuízos causados por outrem, desse modo impõe disciplina e ordem no ambiente laboral. (MARTINS, 2015, p.236)

Já a teoria penalista possui como objetivo manter a ordem na sociedade. Tem como diferença básica, o fato de que as penas previstas no Código Penal, servirem para assegurar ao indivíduo, cometedor de ato ilícito sua representação, sendo que a pena disciplinar é voltada aos empregados no âmbito da empresa. (MARTINS, 2015, p. 236 e 237)

A negativista irá em, defesa de que o direito de punir o empregado não é do empregador e sim do Estado, pois o mesmo é detentor do direito inerente ao *ius puniendi*. (MARTINS, 2015, p. 236.)

Na teoria administrativista o poder disciplinar exercido pelo empregador se origina no poder de direção, permitindo a livre administração da empresa ao empregador de modo que esta venha a funcionar satisfatoriamente. (MARTINS, 2015, p. 236 e 237)

Não resta dúvida que o poder disciplinar é complemento do poder diretivo, este, exercido pelo empregador utilizado para dirigir de modo eficiente a empresa, o qual pode gerar penalidades caso haja o empregado cometa alguma insubordinação, que deverá atender e respeitar as diretrizes impostas pelo empregador.

2.5 A INSTALAÇÃO DE CÂMERAS COMO MEDIDA PROTETIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo ROMITA (2005) define-se ambiente de trabalho como sendo o conjunto de condições, interações e influências de ordem física, química e biológica que permita reger e abrigar a vida dos trabalhadores em suas atividades laborais, qualquer que seja sua forma.

Por mais perfeito que seja um ambiente de trabalho, não obriga falar que ele seja saudável para o empregado. Influências psicológicas e morais podem influenciar.

Hoje vivemos em um mundo globalizado, no qual é dominado por uma sociedade de risco, que podem vir a acarretar um prejuízo no desempenho das funções, que anteriormente eram pouco conhecidas, dentre elas as cobranças excessivas por parte do empregador, estresse constante e decaimento qualidade de vida.

O ambiente de trabalho, protegido pela Constituição Federal de 1988, menciona em seu Art. 200, inciso VIII que é da competência do sistema único de saúde, além de outras atribuições, nos termos da lei; VIII - colaborar com a proteção do meio ambiente, nele estando compreendido o do trabalho.

O local onde o trabalhador exercerá seu labor deverá ser considerado aquele necessário a prática da rotina trabalhista, em meio da qual o empregador exerce seu poder de direção e controle, sujeitando-se o empregado.

O uso de câmeras de segurança no ambiente em que o empregado desenvolve sua atividade de rotina deverá está direcionado às máximas de necessidade da proteção a esse ambiente, e não se limita apenas ao espaço físico, interior da empresa, mas também deve ser considerado o interior de veículos utilizados na execução da atividade do empregado, ou mesmo no estacionamento da empresa.

Nesse caso se faz muito importante a limitação desse espaço geográfico, pois, embora ainda se possa está dentro do espaço físico destinado à realização da atividade laboral, a exemplo de refeitórios e banheiros.

2.6 POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TST QUANTO A INSTALAÇÃO DE SISTEMAS DE VIDEOMONITORAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O monitoramento com o uso de câmeras no ambiente de trabalho das empresas é uma das várias formas de demonstração do poder diretivo do empregador. Seu uso se faz com foco em situações ligadas a saúde, segurança patrimonial e pessoal. No entanto, em algumas situações, pode ser utilizado no controle comportamental do trabalhador e na otimização do processo de produção nas empresas.

A Magistrada e Professora Alice Monteiro de Barros, esclarece que:

“[...] a legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador se verifique por meio de aparelhos audiovisuais de controle de prestação de serviços, o que, aliás, é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado”.

O videomonitoramento alvo de nosso estudo deve ater-se a certos princípios gerais que também são utilizados por outros tipos de monitoramento (sites, e-mail). Os referidos princípios são vistos no grupo contido no art. 29 da diretiva 95/46 do Conselho Europeu, sendo estes: necessidade, finalidade, transparência, legitimidade, proporcionalidade, rigor e retenção de dados e, por fim, segurança.

NECESSIDADE – o empregador deve verificar se qualquer forma de monitoração é absolutamente necessária para determinado fim. Métodos tradicionais de supervisão, menos intrusivos da privacidade dos indivíduos, devem ser cuidadosamente considerados antes da adoção de qualquer monitoração das comunicações eletrônicas. [...]

FINALIDADE – Os dados devem ser recolhidos para um fim específico, explícito e legítimo, e estes dados não devem ser tratados para qualquer outra finalidade, como monitoração do comportamento do trabalhador;

TRANSPARÊNCIA – O empregador deve abster-se de fazer qualquer monitoração dissimulada do correio eletrônico, exceto em face de lei que PERMITA; [...]

LEGITIMIDADE – O uso dos dados de um trabalhador pelo empregador deve ser feito para fins de interesses legítimos perseguidos por este e não pode violar os direitos fundamentais dos trabalhadores;

PROPORCIONALIDADE – Os **dados** pessoais **abrangidos** pela **monitoração** devem ser **adequados, pertinentes e não-excessivos** no que se refere ao fim especificado. Este princípio **exclui a monitoração geral de cada mensagem de correio eletrônico [sic] e do uso da internet** de todo o pessoal, **para além do que for necessário para garantir a segurança do sistema.** [...] (por exemplo, evitando monitoração automática e contínua);

RIGOR E RETENÇÃO DE DADOS – **Quaisquer dados legitimamente guardados não devem ser mantidos para além do tempo que for necessário.** Os empregadores devem especificar o período de retenção, não se tendo como normalmente justificado prazo superior a três meses;

SEGURANÇA – O **direito de o empregador proteger o sistema contra vírus** faz com que **a abertura automatizada do correio não seja considerada [sic] uma violação do direito do trabalhador à privacidade, DESDE QUE POSTAS EM PRÁTICA SALVAGUARDAS APROPRIADAS** (BYRUCHKO JUNIOR, 2006, p.230, 231, grifo do autor).

O monitoramento utilizando-se de câmeras deve ser adotado somente nos casos em que for a opção menos intrusivo com finalidade legítima e específica ou ainda pode ser usada como meio para a comprovação de certas ações e comportamentos, desde que sejam temporárias; limitadas no tempo e espaço. Contudo, deve ser específica, não podendo focar no comportamento dos empregados ou ser somente um monitoramento geral (BYRUCHKO JUNIOR, 2006, p.224).

Em 2006 o TST, considerou que a monitoração com a instalação de câmeras para fins de segurança não ofende a intimidade e privacidade dos trabalhadores, pois visa evitar furtos e roubos. Ou seja, está dentro do razoável uso do poder diretivo do empregador.

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

Com base no entendimento do referido Tribunal, vale destacar, que não poderá existir monitoração em banheiros, cantinas, refeitórios e salas de café por violarem dispositivos fundamentais da constituição a vida privada, intimidade, imagem e honra (art. 5º, inc. X, CRFB). Por analogia, deve-se ainda, estender tal posicionamento aos ambientes voltados à serviços médicos e de medicina do trabalho e locais de repouso e descanso.

O seguinte julgado do TST confirma o seguinte entendimento com relação à utilização de câmeras nos banheiros:

"I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. INSTALAÇÃO DE CÂMERA DE SEGURANÇA NO BANHEIRO. CONFIGURAÇÃO. A dignidade da pessoa humana, fundamento da República, nos termos do art. 1º, III, da CF/88, e regra matriz do direito à indenização por danos morais, previsto no art. 5º, X, da CF/88, impõe-se contra a conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção a que se refere o art. 2º da CLT, o qual abrange os poderes de organização, disciplinar e de fiscalização. No caso dos autos, estão configurados os danos morais, pois: a) o poder de direção do empregador não justifica a instalação de câmera de segurança no banheiro dos empregados; b) a câmera foi instalada num ângulo que permitia a filmagem privilegiada do box que continha o vaso sanitário, bem como das pias e dos mictórios; c) é irrelevante que tenha sido demonstrado posteriormente que a câmera de segurança não funcionava, na medida em que nem todos os empregados sabiam dessa particularidade, e, ademais, de todo modo persistiu a conduta abusiva do empregador na utilização de artifício tecnológico para impor aos trabalhadores intimidação e constrangimento. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR-1285-31.2011.5.04.0511, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 10/4/2015).

Outro tipo de videomonitoramento que ocorre é o por meio das chamadas “câmeras psicológicas”, ou seja, aquelas falsas ou em desuso, expostas apenas para provocar os efeitos que uma câmera em pleno funcionamento causaria nos trabalhadores, estas não devem ser utilizadas em nenhuma ocasião. Nessa situação a justiça costuma ser bem rígida nos casos de abuso com devido ao uso de equipamentos de monitoramento, mesmo que estes estejam desligados, pois os empregados sofreriam a mesma pressão psicológica, e com o agravante de que o aparelho estava lá não visando a segurança do empregado, mas somente para exercer função de coação. É o entendimento da 4ª Turma do TST:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL [...] se eventualmente eram ‘falsas’ tais câmeras (o que não foi provado), o caso se agravaria, a meu ver, porque constituiria um procedimento ardiloso e covarde

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

A transparência relativa ao monitoramento do empregado é outro requisito de grande relevância, isto é, o trabalhador deve estar informado sobre o monitoramento, antes mesmo que ocorra tal instalação, e pra qual finalidade será o uso das câmeras. Bem como, a localização e posicionamento das mesmas, conforme respectivamente os entendimentos dos seguintes acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª Região - MG e da 12ª Região – SC:

EMENTA: DANO MORAL - VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE DO FUNCIONÁRIO. A instalação de câmera no local de trabalho, com prévia ciência dos empregados, cientes inclusive onde estão, por medida de segurança patrimonial de todos, não ofende o direito à inviolabilidade da intimidade assegurado no inciso X do art. 5º, da Constituição da República (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO nº 01288-2002-106-03-00. 2ª T. Relator: Juiz José Maria Caldeira. Pub. 07 maio 2003).

DANO MORAL. VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE. A instalação de câmera filmadora no local de trabalho, sem comunicação prévia aos empregados, ainda que se trate de medida de segurança, ofende o direito à inviolabilidade da intimidade assegurado no inciso X do art. 5º, da Constituição da República, fazendo incidir a norma insculpida no inciso V do aludido dispositivo constitucional ([1] SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. RO nº 00825-2001-008-12-00-9. 3ª T. Relatora: Juíza Maria de Lourdes Leiria. 26 nov. 2002).

Existem meios de implementar essa transparência, por exemplo, diretamente no regulamento da empresa, acordo ou convenção coletiva.

Quanto ao princípio constitucional que assegura a intimidade e a privacidade, este incide nas relações de trabalho, levando em conta que os próprios princípios da monitoração foram criados para assegurar os referidos direitos. No entanto, não são absolutos, pois por uma interpretação sistemática, é opção do empregador, implantar mecanismos de

monitoramento de seus subordinados para verificar a produtividade e submetê-los a sanções de cunho disciplinar (PAIVA, 2002, p. 442, 443).

2.7 PROJETO DE LEI DA CÂMARA 85/2015

Ano passado o (CAE) Comissão de Assuntos Econômicos, cogitou colocar em pauta, a partir de fevereiro de 2018, uma proposta de regulamentação das empresas que operam no segmento de sistemas eletrônicos de segurança. Este projeto foi apresentado originalmente pelo até então deputado Michel Temer. O Projeto de Lei da Câmara 85/2015 já foi aprovado pela Câmara, nele existe uma exigência quanto a uma autorização específica expedidas por órgão federal ou estadual para o funcionamento das empresas que utilizem sistemas eletrônicos de monitoramento e rastreamento. A empresa também terá de possuir uma serie de documentos e certidões (contrato social, certidões negativas de registros criminais, prova de regularidade fiscal, etc).

Outra das exigências seria a de a empresa disponibilizar uma sala específica para o funcionamento do sistema, para que consiga o certificado de funcionamento. Esta sala deverá ter acesso controlado; linha telefônica sigilosa e exclusiva, proteção com grades ou similar quando possuir janelas; circuito fechado de televisão e sistema de garantia de funcionamento de pelo menos 8 horas do sistema sem interrupções no caso de queda de energia.

Para o referido projeto são consideradas empresas de sistemas eletrônicos de segurança as que exercerem atividades nos ramos de elaboração de projetos e comercialização de produtos e serviços com a finalidade de acionar sistemas eletrônicos de segurança; de semoventes e de pessoas; rastreamento e monitoramento de bens, monitoramento de sinais de alarmes e de imagens, de controle de acesso e de detecção de incêndios; de circuito fechado de televisão, de cerca eletrificada, instalação, vistoria de sinal emergencial, e as que trabalhem com manutenção e assistência técnica de equipamentos com a finalidade de garantir o bom funcionamento de sistemas eletrônicos.

No entanto foram propostas duas medidas pelo relator na CAE, o senador Wellington Fagundes (PR-MT). A primeira exclui do alcance da lei as empresas que mantêm sistemas eletrônicos de segurança em proveito próprio, com a utilização de seus empregados, desde que não prestem serviços dessa natureza a terceiros.

A segunda inclui entre os dispositivos de sistemas eletrônicos de segurança programas de computador, aplicativos, equipamentos de controle, armazenamento, detecção e informação de ocorrências que coloquem em risco a segurança de bens, semoventes e pessoas.

A proposta também faz previsão um período de 180 (cento e oitenta) dias para as empresas se adequarem as exigências trazidas pela lei. Sendo que expirado o prazo estas seriam interditadas. Logo após a verificação da CAE, a proposta deve seguir para o CCJ (Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania).

3 APRESENTAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO DA PROPOSTA

3.1 METODOLOGIA DA PESQUISA

O método para a elaboração do presente trabalho será o indutivo, partindo da análise dos limites do poder diretivo do empregador bem como os direitos fundamentais dos empregados, no que tange o uso de câmeras de vigilância em ambientes de trabalho, referência a casos de ações reclamationárias trabalhistas proferidas pelos TRT's e TST. Optou-se pela pesquisa nestes tribunais pois é deles a competência para julgar ações trabalhistas, sendo mais provável que hajam julgados que envolvam o uso de monitoramento por câmeras no ambiente de trabalho das empresas.

A generalização é o que caracteriza este método, isto é, permite partir de um caso particular para questões mais gerais e ampliadas. Como nos ensina Lakatos e Marconi (2007, p. 86):

Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam.

As respostas obtidas devem se repetir, com base em experimentações e não somente serem selecionadas as mais favoráveis. O que nos mostra que a indução parte de uma situação particular para alcançar uma lei geral utilizando a experimentação e observação, objetivando averiguar a ligação presente entre dois fenômenos para que com isso a generalize. De acordo com Gil (2008, p.10) “o método indutivo procede inversamente ao dedutivo: parte do particular e coloca a generalização como um produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares.” Dessa maneira essa generalização deriva das observações de casos concretos, sendo fonte as situações particulares. Porém a mais incisiva das críticas ao método indutivo é a transição da generalização verificada em amostras de situações particulares para as situações gerais de casos semelhantes.

Para a realização do método adotado, o plano geral utilizado será, primeiramente, o estudo bibliográfico, onde se analisará as teses de autores concordantes ou não com relativa

dos institutos do assédio moral, direito à personalidade e intimidade, bem como o poder diretivo do empregador, seguido por estudos de alguns julgados proferidos pelos TRT's e TST.

A técnica adotada trata-se de uma entrevista estruturada por meio de pesquisa de campo exploratória, abordando a experiência das partes envolvidas. As empresas serão escolhidas na grande Florianópolis (SC) por ramo de atuação sendo eles o de indústria, comércio e prestação de serviços. Será feita uma pesquisa via mecanismo de busca da internet o *Google* por empresas que tenham essa característica, e via telefone ou e-mail farei contato com as que possuírem esse tipo de sistema e se propuserem a participar.

Esse tipo de pesquisa objetiva o aprofundamento do conhecimento do pesquisador referente ao assunto estudado, podendo vir a servir de base para futuros estudos. O uso da pesquisa bibliográfica e documental também será fundamental para o nosso estudo bem como a doutrina brasileira referente aos institutos do assédio moral, direito à personalidade, direito à intimidade, poder diretivo, e julgados relacionados a uso de sistema de vigilância com o uso de câmeras nas empresas.

3.2 ESTUDO DE CASO SOBRE O USO DE SISTEMAS DE MONITORAMENTO POR CÂMERAS

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo realizada.

Visando contribuir para o enriquecimento desta pesquisa, foi realizada uma pesquisa de campo objetivando a coleta de informações de como é utilizado esse tipo de monitoramento no dia a dia de algumas instituições empresariais. Para ter uma visão mais ampliada do caso, e não ater-se à informações limitadas em somente a uma única fonte, foi realizada uma coleta de dados em três ramos empresariais distintos: indústria, comércio e prestação de serviços.

Foram desenvolvidas para a pesquisa 15 (quinze) afirmativas objetivando a coleta de informações considerando as seguintes condições: aspectos jurídicos, saúde do trabalhador e segurança patrimonial da empresa e do empregado. Essas afirmativas tiveram como fonte de inspiração os princípios vistos no grupo contido no art. 29 da diretiva 95/46 do Conselho Europeu. Para o empregador, fora acrescentado um espaço para comentários ao final de cada uma das afirmativas.

Na tabela 1 encontram-se as afirmativas utilizadas para a criação dos formulários utilizados nesta pesquisa.

Tabela 1 – Relação das afirmativas constantes no formulário para a pesquisa com coleta de dados.

N	Afirmativa
1	A empresa na qual trabalha, apresenta os procedimentos internos e legais envolvendo o sistema de videomonitoramento a todo empregado.
2	A validade da utilização desse tipo de equipamento no ambiente de trabalho é discutida com frequência na empresa.
3	Os dados fornecidos por esse tipo de sistema podem vir a auxiliar o trabalhador em questões jurídicas.
4	Relatos de constrangimentos relativos à presença do sistema de videomonitoramento no seu ambiente de trabalho são frequentes.
5	O fato do Brasil atualmente não possuir uma legislação voltada a regulamentação desse tipo de sistema; dificulta a utilização do mesmo pelas empresas.
6	Trabalhar constantemente sob a presença desse tipo de sistema pode afetar a integridade física e mental do empregado.
7	Existe diferença comportamental entre os empregados quando estão dentro e fora do ambiente monitorado na empresa.
8	A tecnologia de videomonitoramento contribui para a diminuição de acidentes de trabalho.
9	Ambientes de trabalho monitorados influenciam na relação interpessoal dos colegas de trabalho.
10	A tecnologia de videomonitoramento auxilia de modo positivo na relação profissional entre empregador e empregado.
11	Sistemas de videomonitoramento no ambiente de trabalho das empresas contribuem de modo geral, para a segurança do empregado.
12	Os dados gerados pelos sistemas de videomonitoramento são importantes para segurança patrimonial e integridade da empresa, ajudando a evitar furtos, roubos, fraudes, etc.
13	Esse tipo de sistema, ajuda na economia de recursos essenciais para as empresas, evitando desse modo os desperdícios.
14	Os dados gerados pelos sistemas de videomonitoramento ajudam a aumentar a confiabilidade dos produtos e serviços das empresas.
15	Esse tipo de sistema ajuda a evitar acidentes no desenvolvimento das atividades laborais nas empresas.

Fonte: Elaboração do autor (2018).

Como neste estudo, está se tentando medir o nível de concordância relativo a uma serie de afirmativas, a escolha da escala Likert é muito importante, por possuir um histórico de confiabilidade excelente e utilizar um mecanismo bastante flexível em seus itens, ajudando

na medição do grau de concordância em cada afirmativa. No entanto é necessária uma distinção entre a escala Likert e um item de Likert. A escala de Likert é formada pelo somatório das respostas dadas a cada item Likert. Como os itens normalmente são, acompanhados por uma escala visual análoga (p.ex. uma linha horizontal onde o sujeito pesquisado indica a sua resposta através de marcas), os itens muitas vezes são chamados de escalas. Isto tem causado bastante confusão. O melhor então é que se utilize 'Escala de Likert' para o total da escala, e 'item Likert' para cada um dos itens individualmente.

Um item Likert é apenas uma afirmação à qual o sujeito pesquisado responde por meio de um critério que pode ser subjetivo ou objetivo. Normalmente, o que se deseja medir é o nível de concordância ou não concordância à afirmação. Usualmente são utilizados cinco níveis de respostas

O formato típico de um item Likert é:

- 1 = Discordo totalmente
- 2 = Discordo parcialmente
- 3 = Indiferente
- 4 = Concordo parcialmente
- 5 = Concordo totalmente

Neste estudo optou-se por utilizar sete níveis:

- 1= Discordo totalmente;
- 2= Discordo muito;
- 3= Discordo pouco;
- 4= Indiferente;
- 5= Concordo pouco;
- 6= Concordo muito;
- 7= Concordo totalmente.

Não optando apenas por uma simples resposta “sim” ou “não” para as afirmativas de nosso estudo, a escala Likert possibilitou verificar com mais clareza e flexibilidade os níveis de opinião. Isso pode ser bastante útil para temas ou assuntos delicados ou desafiadores, como é o nosso caso. Esse conjunto de respostas também ajudou a identificar mais facilmente as áreas que precisem de melhorias em cada aspecto da pesquisa.

Os dados resultantes da pesquisa estão demonstrados em na Tabela 2 (comercio); Tabela 3 (prestação de serviços) e Tabela 4 (indústria) e a divisão dos graus de concordâncias em três grupos com 5 afirmativas cada (aspectos jurídicos, saúde do trabalhador e segurança patrimonial da empresa e do empregado). Em cada ramo do participaram da pesquisa 10

empregados e 1 empregador, totalizando um total de 33 entrevistados. Cada um dos ramos também contou com comentários do empregador acerca das afirmativas.

Os resultados da análise das afirmativas constantes da Tabela 1 em relação ao grau de concordância do grupo de indivíduos entrevistados, no setor de comércio, estão sintetizados na Tabela 2.

Tabela 2 – Níveis de concordância dos empregados acerca das afirmativas relativas ao ambiente de trabalho monitorado no ramo do comércio.

Níveis de concordância		Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Indiferente	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
Afirmativas								
Aspectos jurídicos	1	0,00%	10,00%	0,00%	30,00%	0,00%	0,00%	60,00%
	2	60,00%	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	0,00%	0,00%
	3	10,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	70,00%
	4	70,00%	0,00%	20,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	5	40,00%	10,00%	10,00%	10,00%	0,00%	0,00%	30,00%
Saúde do trabalhador	6	40,00%	20,00%	0,00%	30,00%	0,00%	0,00%	10,00%
	7	50,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	20,00%	20,00%
	8	20,00%	10,00%	0,00%	30,00%	0,00%	10,00%	30,00%
	9	40,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	10,00%	0,00%
	10	20,00%	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	10,00%	30,00%
Segurança patrimonial e do trabalhador	11	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	20,00%	60,00%
	12	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	20,00%	70,00%
	13	10,00%	20,00%	0,00%	20,00%	10,00%	20,00%	20,00%
	14	10,00%	0,00%	20,00%	20,00%	0,00%	10,00%	40,00%
	15	10,00%	0,00%	10,00%	30,00%	10,00%	10,00%	30,00%

Fonte: Elaboração do autor (2018).

Quanto às afirmativas (1-5) acerca de aspectos jurídicos nas temos:

O nível de concordância quanto a afirmativa 1 obteve seu maior percentual no item 7 da escala Likert (60,00%). Na afirmativa 2 obteve-se o maior percentual no item 1 (60,00%). Na afirmativa 3 o maior nível de concordância foi de (70,00%) no item 7. Na afirmativa 4 o maior nível de concordância foi obtido no item 1 (70%). Já na afirmativa 5 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 1 (40,00%) e item 7 (30,00%).

Nas afirmativas (6-10) quanto à saúde dos empregados:

Na afirmativa 6, a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 1 (40,00%) e 4 (30,00%). Na afirmativa 7 o maior nível de concordância foi o do item 1 (50,00%). A afirmativa 8 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4 (30,00%) e item 7 (30,00%). Quanto a afirmativa 9 a maior parte do total percentual ficou

distribuído entre os itens 1 (40,00%) e item 4 (50,00%). Já na afirmativa 10 os maiores percentuais foram os dos itens 7 (30,00%) e itens 1, 4 e 5 obtendo 20,00% cada.

Sobre as afirmativas (11-15) relativas e segurança do patrimônio e dos empregados:

Na afirmativa 11o maior nível de concordância foi o do item 7 (60,00%). Na afirmativa 12, o maior nível de concordância foi o do item 7 (70,00%). Na afirmativa 13os itens 2, 4, 6 e 7 ficaram com a maior parte do total percentual (20%). Na afirmativa 14, a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 7 (40,00%) e itens 3 e 4 (20,00%). Já na afirmativa 15 os maiores percentuais foram o dos itens4e 7 obtendo 30,00% cada.

Os resultados da análise das afirmativas constantes da Tabela 1 em relação ao grau de concordância do grupo de indivíduos entrevistados, no setor de Prestação de Serviços, estão sintetizados na Tabela 3.

Tabela 3 – Grau de concordância dos empregados acerca das afirmativas relativas ao ambiente de trabalho monitorado no ramo de prestação de serviços.

Níveis de concordância Afirmativas		Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Indiferente	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
		Aspectos jurídicos	1	0,00%	0,00%	0,00%	30,00%	20,00%
2	10,00%		10,00%	0,00%	60,00%	10,00%	10,00%	00,00%
3	0,00%		0,00%	0,00%	20,00%	30,00%	10,00%	40,00%
4	50,00%		20,00%	0,00%	30,00%	0,00%	0,00%	0,00%
5	11,11%		11,11%	0,00%	22,22%	22,22%	0,00%	33,33%
Saúde do trabalhador	6	30,00%	20,00%	10,00%	20,00%	0,00%	10,00%	10,00%
	7	10,00%	0,00%	10,00%	30,00%	30,00%	0,00%	20,00%
	8	10,00%	0,00%	10,00%	10,00%	40,00%	20,00%	10,00%
	9	30,00%	0,00%	10,00%	20,00%	30,00%	0,00%	10,00%
	10	0,00%	0,00%	10,00%	60,00%	10,00%	20,00%	0,00%
Segurança patrimonial e do trabalhador	11	10,00%	0,00%	10,00%	20,00%	20,00%	10,00%	30,00%
	12	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	10,00%	10,00%	60,00%
	13	0,00%	0,00%	20,00%	30,00%	20,00%	10,00%	20,00%
	14	10,00%	0,00%	0,00%	40,00%	10,00%	20,00%	20,00%
	15	0,00%	0,00%	10,00%	40,00%	20,00%	20,00%	10,00%

Fonte: Elaboração do autor (2018).

Nas afirmativas (1-5) acerca de aspectos jurídicos temos:

O nível de concordância quanto a afirmativa 1, teve seus maiores percentuais nos itens 4 (30,00%) e 7 (30,00%). Na afirmativa 2, obteve-se o maior percentual no item 4 (60,00%). Na afirmativa 3 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 5 (30,00%) e item 7 (40,00%). Na afirmativa 4 o maior nível de concordância foi obtido no item

1 (50%). Já na afirmativa 5 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 7 (33,33%), 4 e 5 (22,22% cada).

Nas afirmativas (6-10) quanto à saúde dos empregados:

Na afirmativa 6, a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 1 (30,00%), 2 e 4 (20,00% cada). Na afirmativa 7 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4 e 5 (30,00% cada). A afirmativa 8 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 5 (40,00%) e 6 (20,00%). Quanto a afirmativa 9 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 1 (30,00%) e 5 (30,00%). Já na afirmativa 10 o maior percentual ficou com o item 4 (60,00%).

Sobre as afirmativas (11-15) relativas e segurança do patrimônio e dos empregados:

Na afirmativa 11 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 7 (30,00%), 4 e 5 (20,00% cada). Na afirmativa 12 o maior percentual ficou com o item 7 (60,00%). Na afirmativa 13 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4 (30,00%), 3, 5 e 7 (20,00% cada). Na afirmativa 14, a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4 (40,00%) e itens 6 e 7 (20,00% cada). Já na afirmativa 15 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4 (40,00%) e itens 5 e 6 (20,00% cada).

Os resultados da análise das afirmativas constantes da Tabela 1 em relação ao grau de concordância do grupo de indivíduos entrevistados, no setor de Indústria, estão sintetizados na Tabela 4.

Tabela 4 – Níveis de concordância dos empregados acerca das afirmativas relativas ao ambiente de trabalho monitorado no ramo da indústria.

		Níveis de concordância						
		Afirmativas	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Indiferente	Concordo pouco	Concordo muito
Aspectos jurídicos	1	30,00%	20,00%	0,00%	20,00%	10,00%	0,00%	20,00%
	2	70,00%	10,00%	10,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	20,00%	0,00%	10,00%	20,00%	0,00%	20,00%	30,00%
	4	40,00%	30,00%	20,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	5	10,00%	10,00%	0,00%	40,00%	0,00%	40,00%	0,00%
Saúde do trabalhador	6	20,00%	10,00%	0,00%	50,00%	20,00%	0,00%	0,00%
	7	10,00%	0,00%	0,00%	30,00%	20,00%	40,00%	0,00%
	8	10,00%	10,00%	10,00%	20,00%	10,00%	20,00%	20,00%
	9	0,00%	0,00%	0,00%	80,00%	10,00%	10,00%	0,00%
	10	20,00%	20,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	10,00%
patrimônio e do	11	0,00%	10,00%	0,00%	10,00%	10,00%	40,00%	30,00%
	12	10,00%	0,00%	0,00%	10,00%	20,00%	20,00%	40,00%

	13	0,00%	10,00%	0,00%	40,00%	20,00%	10,00%	20,00%
	14	10,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	20,00%	20,00%
	15	10,00%	0,00%	0,00%	40,00%	30,00%	10,00%	10,00%

Fonte: Elaboração do autor (2018).

Nas afirmativas (1-5) acerca de aspectos jurídicos temos: O nível de concordância quanto a afirmativa 1, a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 1 (30,00%) e itens 2,4 e 7 (20,00% cada). Na afirmativa 2 obteve-se o maior percentual no item 1 (70,00%). Na afirmativa 3 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 7 (30,00%) e itens 1, 4 e 6 (20,00% cada). Na afirmativa 4 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 1 (40,00%) e 2 (30,00%). Já na afirmativa 5 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4 (40,00%) e 6 (40,00%).

Nas afirmativas (6-10) relativas à saúde dos empregados tem-se: Na afirmativa 6, o maior nível de concordância foi o do item 4 (50,00%). Na afirmativa 7 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4 (30,00%) e item 6 (40,00%). Na afirmativa 8 a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4, 6 e 7 (20,00% cada). Quanto a afirmativa 9 o maior nível de concordância foi o do item 4 (80,00%). Já na afirmativa 10 o maior nível de concordância foi o do item 4 (50,00%).

Sobre as afirmativas (11-15) relativas e segurança do patrimônio e dos empregados:

Na afirmativa 11a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 6 (40,00%) e item 7 (30,00%). Na afirmativa 12o maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 7 (40,00%) e itens 5 e 6 (20,00% cada). Na afirmativa 13a maior parte do total percentual ficou distribuído entre os itens 4 (40,00%) e itens 6 e 7 (20,00% cada). Na afirmativa 14o maior nível de concordância foi o do item 4 (50,00%). Já na afirmativa 15 os maiores percentuais foram o dos itens 4(40,00%) e 5(30,00%).

O resultado da análise das afirmativas constantes da Tabela 1 em relação ao grau de concordância e comentários dos empregadores dos ramos de Comércio, Prestação de Serviços e Indústria estão sintetizados na Tabela 5.

Tabela 5 – Comentários e níveis de concordância dos empregadores acerca das afirmativas constantes da Tabela 1 no ramo Comercial, Prestação de Serviços e Industrial.

Comentários e níveis de concordância	Comércio	Prestação de Serviços	Indústria

ASPECTOS JURÍDICOS	1	Concordo totalmente	Concordo pouco	Concordo totalmente
		As câmeras são bem visíveis a todos.	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>
	2	Indiferente	Discordo pouco	Indiferente
		<i>Optou por não comentar</i>	Somente quando há necessidade de substituição do equipamento.	<i>Optou por não comentar</i>
	3	Concordo pouco	Concordo totalmente	Concordo totalmente
		<i>Optou por não comentar</i>	As imagens podem ter maior credibilidade para apuração dos fatos se houver qualquer ocorrência.	Tanto o trabalhador como o empregado.
	4	Concordo pouco	Discordo totalmente	Discordo totalmente
		<i>Optou por não comentar</i>	Nunca houve reclamação.	<i>Optou por não comentar</i>
	5	Concordo pouco	Indiferente	Discordo totalmente
		<i>Optou por não comentar</i>	Em partes. Dependendo do ocorrido poderá haver barreiras jurídicas para apurar o caso. Não é o caso desta empresa.	Acho que sim, pois com uma lei específica ficaria mais claro os direitos e deveres de ambas as partes.
SAÚDE DO TRABALHADOR	6	Discordo totalmente	Discordo totalmente	Discordo totalmente
		<i>Optou por não comentar</i>	Se o funcionário estiver focado em suas obrigações acredito que não fará diferença para ele.	<i>Optou por não comentar</i>
	7	Discordo totalmente	Discordo totalmente	Concordo totalmente
		<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	Sim, pois com o monitoramento as pessoas

				são mais profissionais.
		Discordo totalmente	Concordo totalmente	Concordo totalmente
	8	<i>Optou por não comentar</i>	Com certeza. Se o colaborador estiver em desacordo com as normas de segurança da empresa, com o videomonitoramento será capaz de identificar e alertar o mais rápido possível.	Sim, pois o empregado tendo monitoramento ele segue as normas de segurança.
		Discordo totalmente	Concordo muito	Concordo totalmente
	9	<i>Optou por não comentar</i>	O colaborador precisa adotar um comportamento mais profissional já que esta sendo vigiado, contribuindo assim para produtividade da empresa.	Sim, pois as pessoas são mais profissionais.
		Discordo totalmente	Concordo muito	Concordo muito
	10	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>
SEGURANÇA PATRIMONIAL E DO TRABALHADOR		Discordo totalmente	Concordo muito	Concordo totalmente
	11	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	Sim, pois os obriga ao uso de equipamentos de segurança (EPI)
		Discordo totalmente	Concordo totalmente	Concordo totalmente
	12	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	Inclusive tivemos furto antes das câmeras, depois não houve mais.
		Discordo totalmente	Concordo totalmente	Concordo totalmente
	13	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	Com certeza; os funcionários procuram usar de maneira mais

				profissional as ferramentas e matérias primas.
14	Discordo totalmente	Concordo totalmente	Concordo totalmente	
	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	
15	Discordo totalmente	Concordo totalmente	Concordo totalmente	
	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	<i>Optou por não comentar</i>	

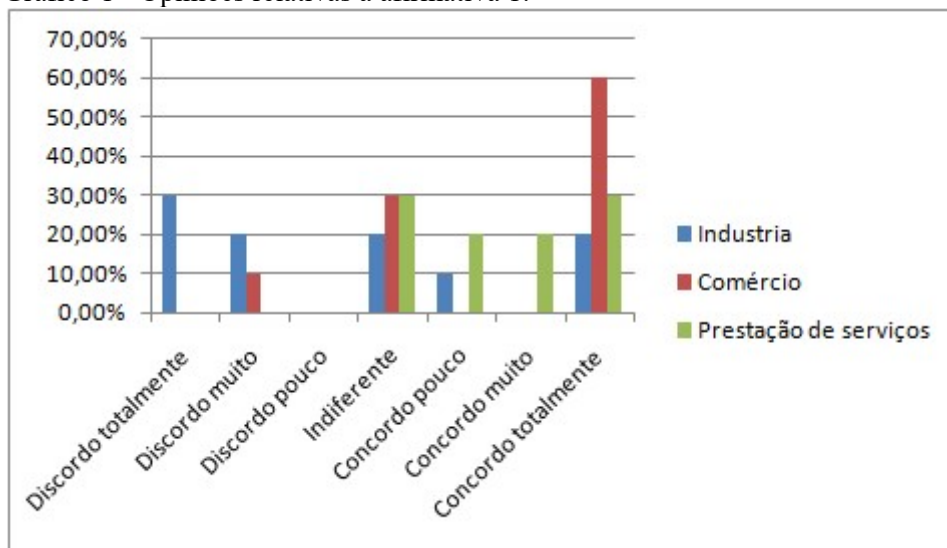
Fonte: Elaboração do autor (2018).

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Com a reunião dos dados feita, partiremos para análise por meio do confronto das 33 amostras contidas nas tabelas 2, 3, 4 e 5, com o auxílio de gráficos.

Em seguida podemos verificar cada gráfico relativos as 15 afirmativas contantes da tabela 1, e as respectivas impressões acerca de seus níveis de concordância.

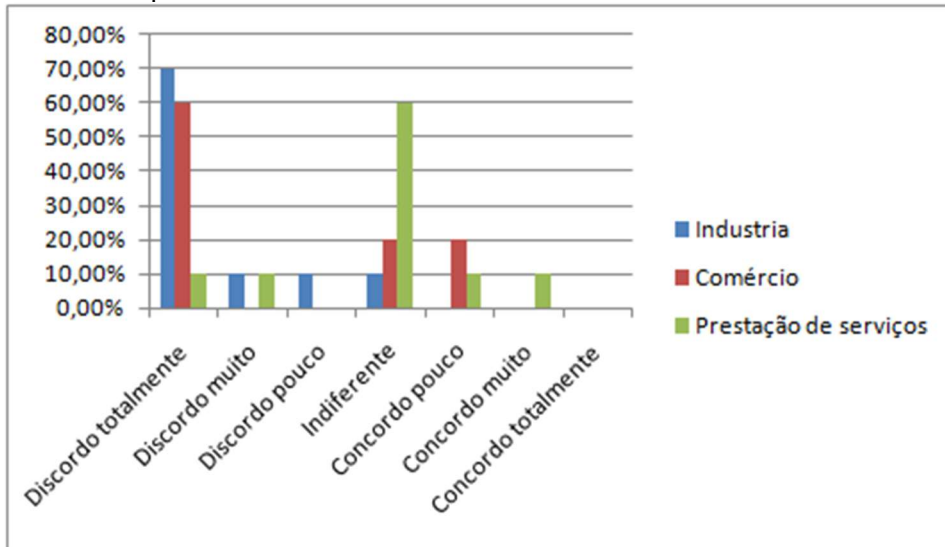
Gráfico 1 - Opiniões relativas à afirmativa 1:



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Observamos que os dados são bem divergentes entre os entrevistados quanto aos indicadores de concordância, tendo destaque para os entrevistados no setor de comércio com 60% em relação à afirmativa 7.

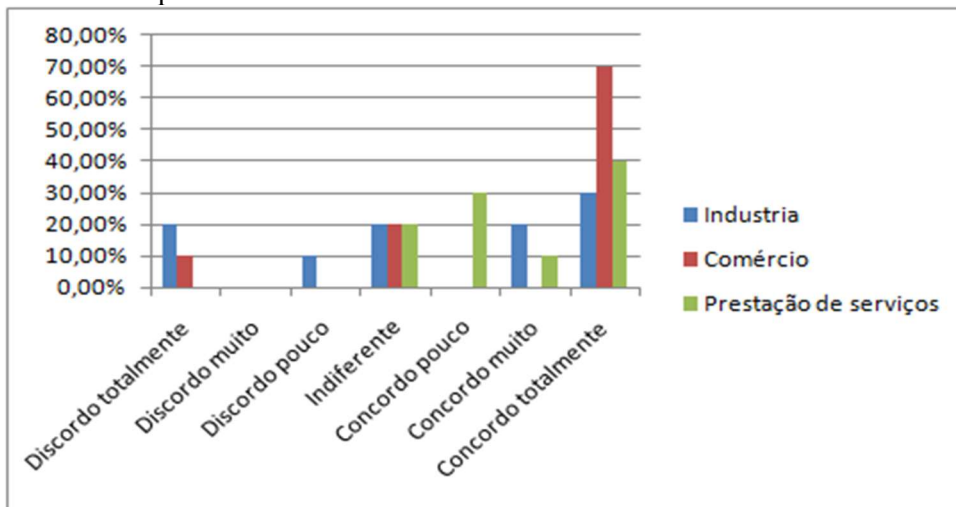
Gráfico 2- Opiniões relativas à afirmativa 2.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

A maioria discorda ou se diz indiferente referente às situações envolvendo discussões sobre o uso de câmeras de monitoramento nas empresas.

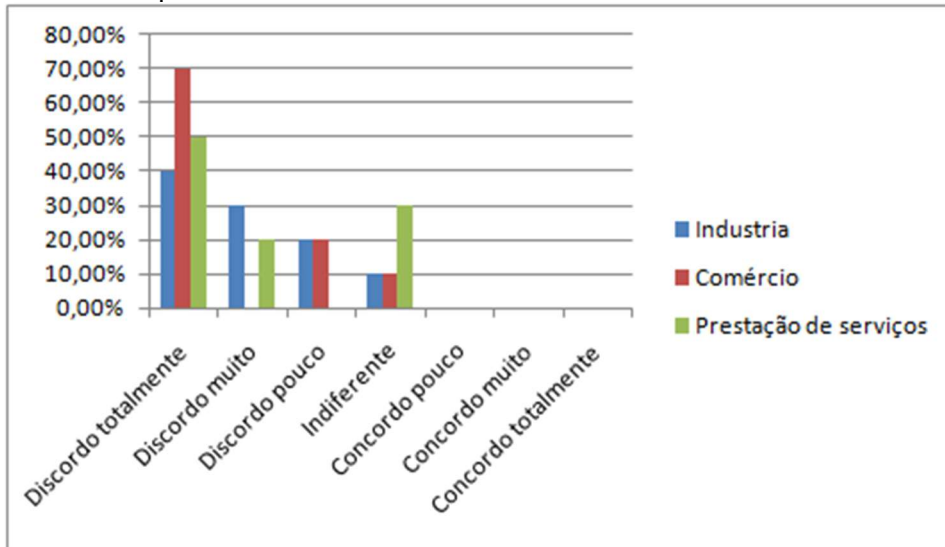
Gráfico 3 - Opiniões relativas à afirmativa 3.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Observamos que muitos concordam de algum modo sobre a possível contribuição dos sistemas de videomonitoramento em questões jurídicas.

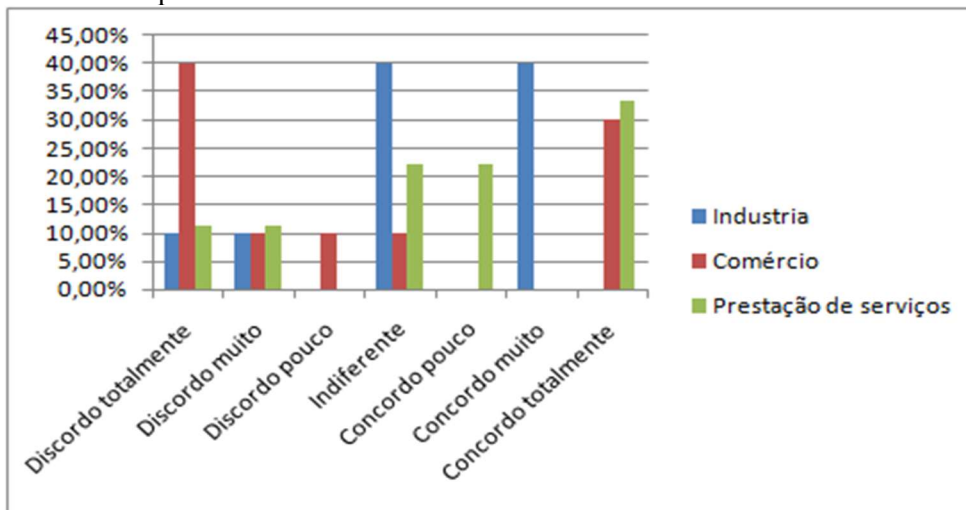
Gráfico 4 - Opiniões relativas à afirmativa 4.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Vemos que a maioria dos entrevistados discorda sobre possíveis constrangimentos ligados ao uso de câmeras no ambiente laboral.

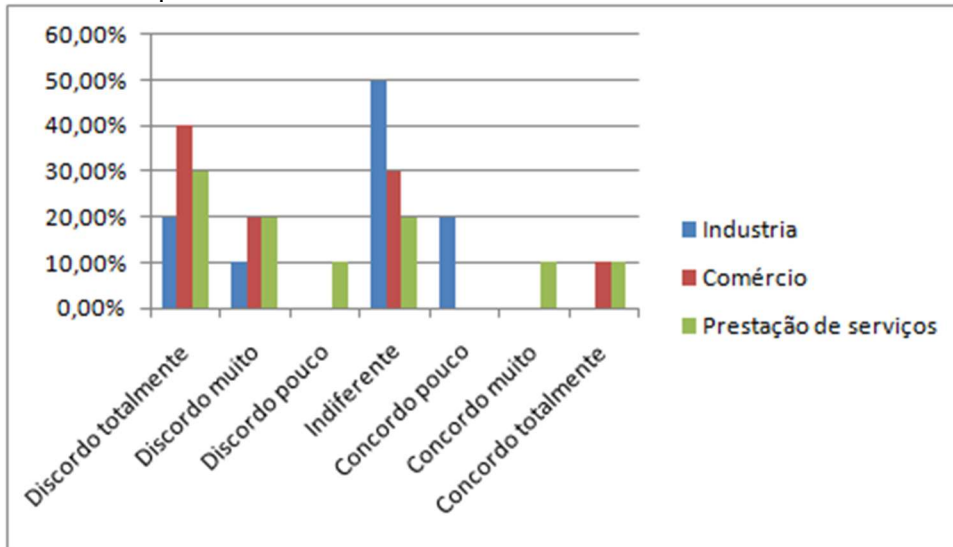
Gráfico 5 - Opiniões relativas à afirmativa 5.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Detecta-se certa divergência de opiniões, porém a maioria discorda à dificuldade no uso de videomonitoramento devido a não previsão do mesmo em norma específica.

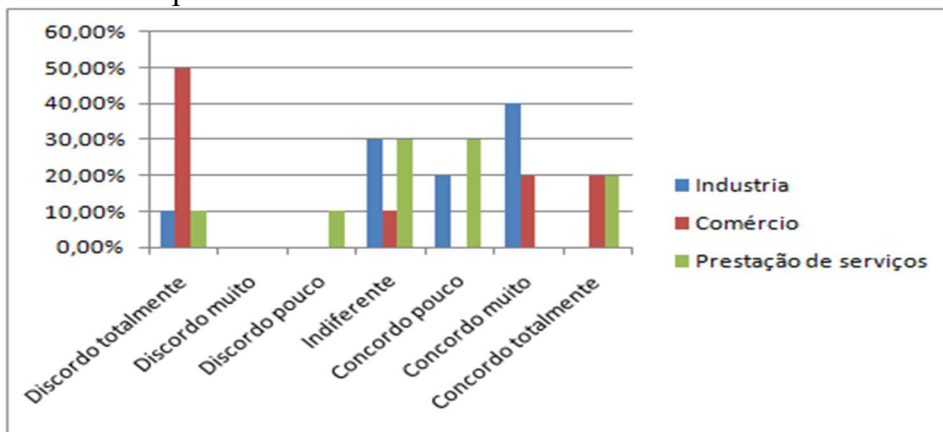
Gráfico 6 - Opiniões relativas à afirmativa 6.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Boa parte dos entrevistados se diz indiferente, porém a maioria discorda em certa proporção sobre o fato dos sistemas de videomonitoramento afetarem a integridade física e mental dos empregados.

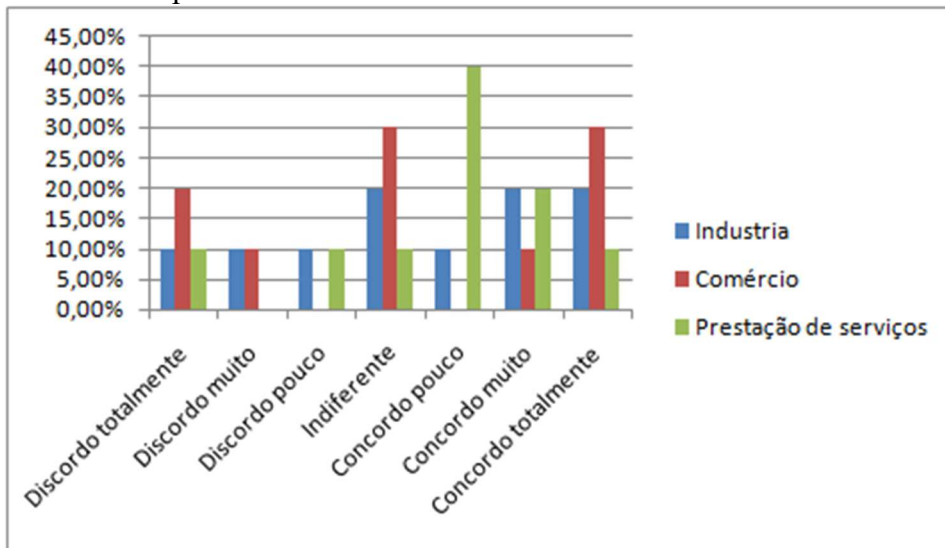
Gráfico 7 - Opiniões relativas à afirmativa 7.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Aqui vemos grande divergência no que se refere à diferença de comportamento dentro e fora do sistema monitorado em diferentes ramos.

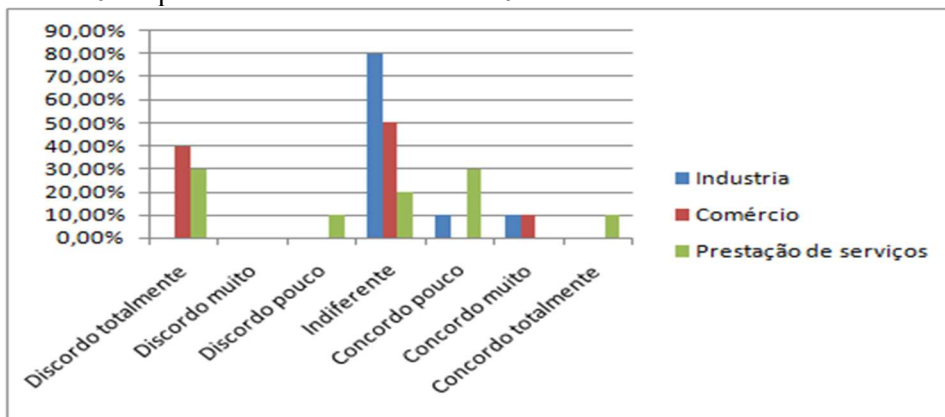
Gráfico 8 - Opiniões relativas à afirmativa 8.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

As opiniões aqui ficaram bem divididas, apesar de um número considerável de empregados discordarem ou se dizerem indiferentes, a maioria opinou concordando que ambientes monitorados ajudam a diminuir os acidentes de trabalho.

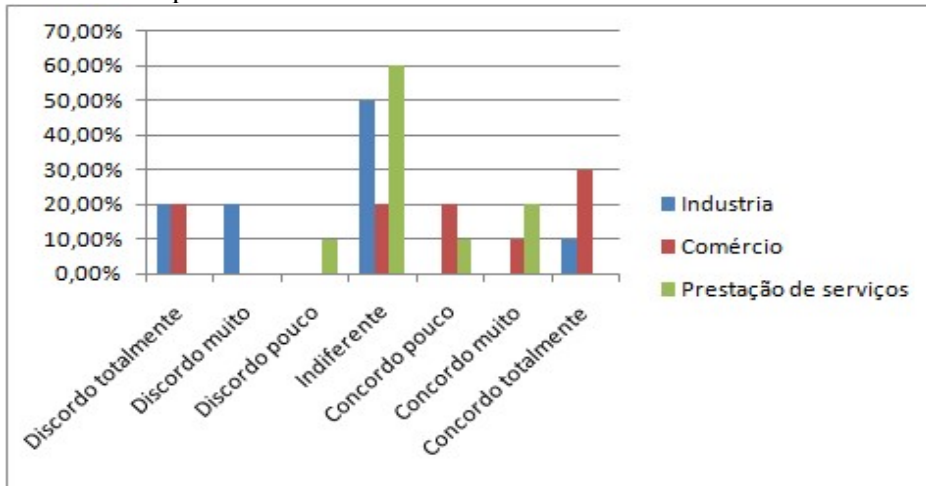
Gráfico 9 - Opiniões relativas à afirmativa 9.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Como se pode ver a maioria se diz indiferente sobre a influência de ambientes de trabalho monitorados na relação interpessoal dos colegas de trabalho.

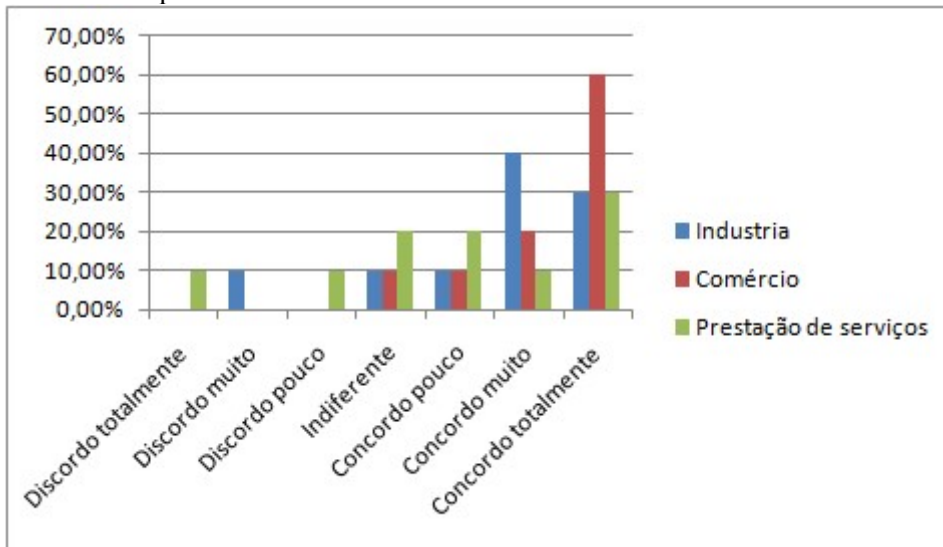
Gráfico 10 - Opiniões relativas à afirmativa 10.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Vemos grande divergência de opiniões, porém a maioria se diz indiferente no que se refere contribuição do ambiente de trabalho monitorado por câmeras na relação profissional entre empregador e empregado.

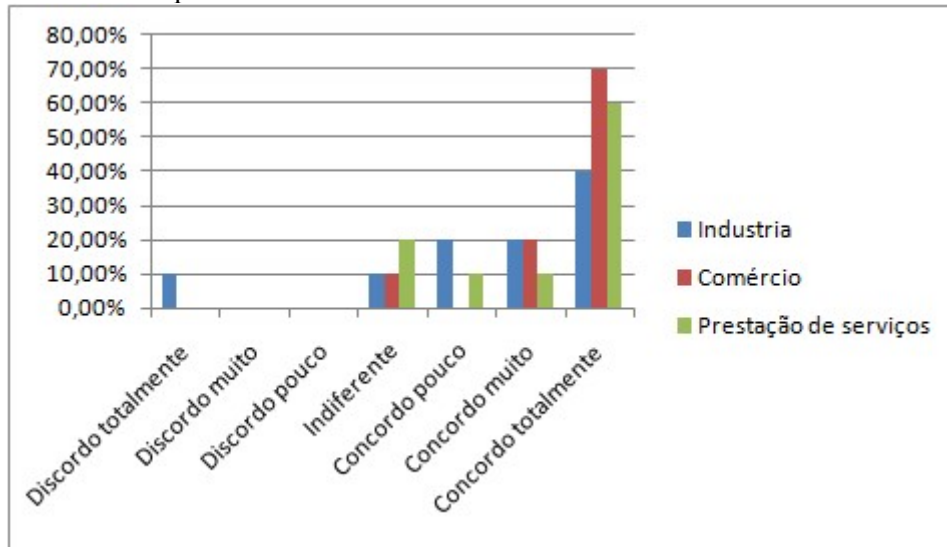
Gráfico das opiniões relativas à afirmativa 11.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Nesse quesito grande parte concorda sobre a afirmação que sistemas de videomonitoramento de modo geral, contribuem para a segurança dos empregados.

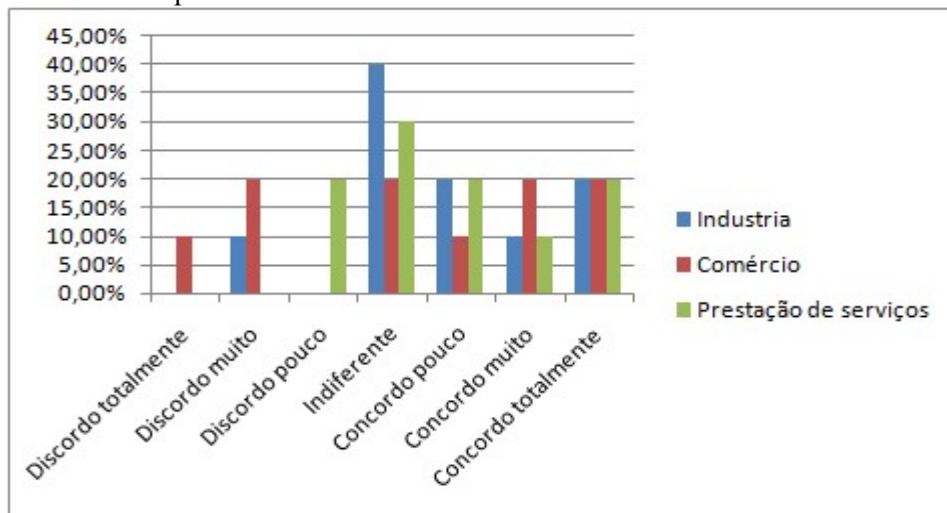
Gráfico 12 - Opiniões relativas à afirmativa 12.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Observa-se que a maioria concorda em certo grau com a importância, que os dados gerados pelos sistemas de videomonitoramento, possuem para segurança patrimonial e integridade da empresa.

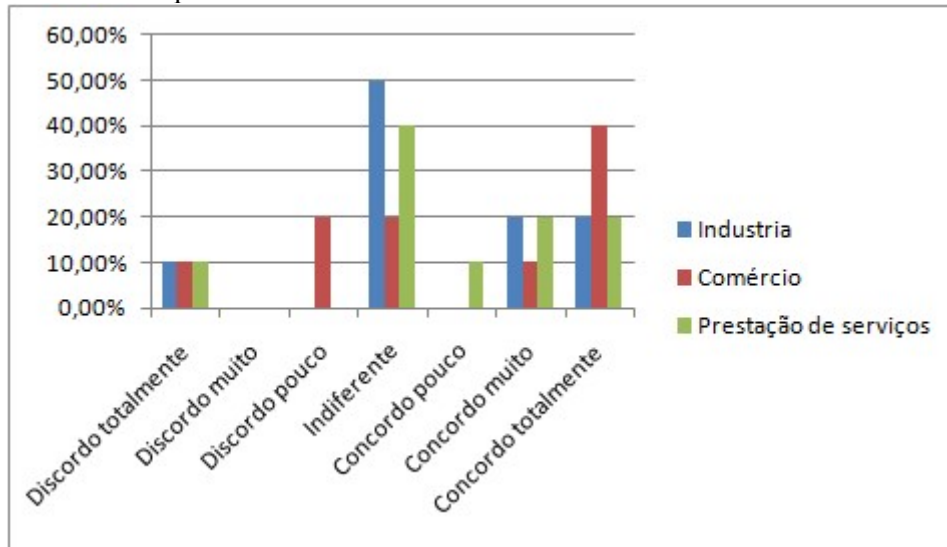
Gráfico 13 - Opiniões relativas à afirmativa 13.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Vemos que apesar de muitos entrevistados se dizerem indiferentes, a maior parte concorda em certo grau com o fato dos sistemas de videomonitoramento ajudarem na economia de recursos essenciais para as empresas, evitando desse modo os desperdícios.

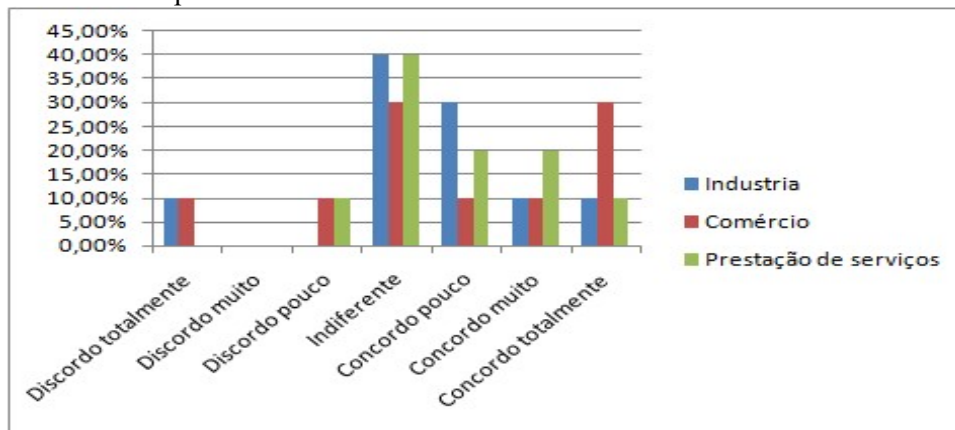
Gráfico 14 - Opiniões relativas à afirmativa 14.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Observa-se que apesar de grande parte dos empregados entrevistados se dizerem indiferentes, a maioria concorda, em determinado grau, que o videomonitoramento ajuda a aumentar a confiabilidade dos produtos e serviços das empresas.

Gráfico 15 - Opiniões relativas à afirmativa 15.



Fonte: Elaboração do autor (2018).

Apesar de boa parte se dizer indiferente, observa-se que a maioria dos entrevistados, concorda com a contribuição de sistemas de videomonitoramento na prevenção de acidentes no ambiente de trabalho.

3.4 PROPOSTAS DE MEDIDAS A IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS DE VIDEOMONITORAMENTO

Nesta subseção será descrita a relevância dos dados e a proposição de medidas quanto à implantação dos sistemas de videomonitoramento no ambiente de trabalho das empresas. Partindo da análise dos dados e informações da pesquisa, foram detectados fatores com bastante relevância como os graus de concordâncias relativos às afirmativas constantes da tabela 1, recomendações e sugestões de medidas para possíveis soluções.

Os dados relativos às opiniões acerca das afirmativas constantes das tabelas 2, 3, 4 e 5 serviram de insumo para a elaboração do Quadro 1, que traz sugestões para aplicação e uso de sistemas de câmeras no ambiente de trabalho pelas empresas.

Quadro 1 – Sugestões para as afirmativas constantes da Tabela 1.

Afirmativa		Sugestões
ASPECTOS JURÍDICOS	1	O empregado deve sempre ter conhecimento da monitoração, antes de sua instalação, e qual finalidade que esta terá. Pode ser implementada por acordo coletivo ou procedimento interno da empresa. A transparência é fundamento nesse tipo de ação.
	2	Materiais explicativos, palestras, reuniões focando na necessidade e importância que o uso desse tipo de equipamento tem para os empregados e a empresa.
	3	Manter os dados armazenados, no entanto de modo algum disponibilizar as de imagens terceiros.
	4	Não instalar câmeras em locais que possam ferir a intimidade ou a privacidade dos trabalhadores (vestiários, banheiros, salas que não justifique o videomonitoramento ou qualquer local similar); Manter os ambientes monitorados bem sinalizados. Manter registro de ocorrências sobre incidentes relacionados a situações de constrangimentos, para adoção de medidas que visem inibir esse fato.
	5	Sempre focar o uso dos equipamentos nos ambientes de trabalho necessários, buscando auxílio jurídico quanto a dúvidas no momento da instalação ou contratar empresa terceirizada especializada para realizar o trabalho.

SAÚDE DO TRABALHADOR	6	Não exagerar na quantidade de equipamentos instalados. Usar as câmeras somente para o monitoramento necessário a determinadas finalidades.
	7	Utilizar as câmeras de modo que não tornem o ambiente de trabalho em um local tóxico e desagradável. Utilizar de informativos que auxiliem o empregado sobre o papel comportamental de ambas as partes.
	8	Utilizar o videomonitoramento visando à proteção do trabalhador. Utilizar de pessoal específico, ou empresa terceirizada em tempo real para o monitoramento de atividades consideradas de alto risco. Emitir relatórios para as chefias informando às ocorrências.
	9	Usar o videomonitoramento somente em locais indispensáveis às atividades da empresa e sempre com sinalização de que está sendo filmado. Criar e disponibilizar materiais que venham a auxiliar na melhor compreensão do uso desse tipo de sistema.
	10	Utilizar o sistema em benefício da empresa para o seu adequado funcionamento como um todo. Criar e disponibilizar materiais que venham a auxiliar na melhor compreensão do uso desse tipo de sistema.
SEGURANÇA PATRIMONIAL E DO TRABALHADOR	11	Manter as imagens armazenadas para o acesso futuro, de modo que possam auxiliar na detecção de possíveis riscos a integridade física dos empregados.
	12	Por meio de relatórios das ocorrências, adotar medidas, para inibir ocorrências futuras quanto à preservação do patrimônio da empresa e os bens dos empregados.
	13	Criar e gerenciar relatórios de modo que possam vir a auxiliar na tomada de medidas preventivas a esta possibilidade.
	14	Realizar pesquisas com colaboradores, clientes e fornecedores para coletar informações que venham a melhorar o uso do sistema.
	15	Adoção de ações que venham a aumentar o nível de segurança para o desenvolvimento das atividades dos empregados. Registrar os ocorridos e acompanhar

Fonte: Elaboração do autor (2018).

Para a construção deste quadro (1) princípios como a transparência e proporcionalidade, foram fundamentais para a criação das sugestões para cada afirmativa, bem como a análise das tabelas (2-4) e gráficos (1-15).

Esta informações são apenas sugestões de cuidados, para que medidas adotadas quanto a instalação de videomonitoramento nas empresas não se tornem algo prejudicial para os empregadores e empregados. Contudo diversas outras possibilidades poderiam ser discutidas ou listadas.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A importância do uso do videomonitoramento no ambiente de trabalho no cotidiano das empresas se torna ainda mais evidente após à análise de fatores que muitas vezes passam despercebidos pelos atores envolvidos para aplicação desta medida que a cada dia se amplia, tornando-se presente de forma mais comum na sociedade.

O monitoramento das atividades desenvolvidas por pessoas na condição de subordinação, de alguma forma, sempre existiu desde os primórdios da sociedade. Nos tempos atuais a utilização de câmeras como meio de facilitar o alcance de metas e objetivos na visão do empregador trouxe consigo uma série de desafios a serem vencidos.

Diante todas as justificativas apontadas neste estudo, devemos observar de que as medidas protetivas adotadas pelo empregador em face à preservação patrimonial e intelectual de sua propriedade, através de práticas que exteriorizam o seu poder de direção, devem levar em consideração à proporcionalidade a dignidade e a não violação à intimidade do trabalhador, desta forma a doutrina e a jurisprudência dão origem à uma certa, estabilidade entre o risco inerente à atividade econômica exercida pelo empresariado, e a dependência vivenciada pela classe trabalhadora.

A coleta de dados realizada, contando com a colaboração de 33 (trinta e três) entrevistados (30 empregados e 3 empregadores), permitiu ter um breve vislumbre de como acontece na prática o convívio das partes envolvidas com esse tipo de tecnologia. E confrontando todas essas informações coletadas com a doutrina e a jurisprudência (quadro 1), percebemos que existem inúmeros modos de melhorar essa experiência do dia a dia diante da presença do videomonitoramento. Isso irá depender de fato, de como essas dificuldades serão gerenciadas.

Nos tribunais é evidente a existência de um conflito latente entre o poder diretivo do empregador e o direito à intimidade do empregado. Como toda atividade humana, as relações de trabalho podem ser alvo de falhas das mais diversas, onde se faz necessário, portanto, buscar meios de resolução desse conflito.

Levando em conta o problema inicialmente levantado, a resposta para este não é tão simples ou conclusiva, pois envolve diversos fatores. No entanto, em termos quantitativos, pela pesquisa realizada nos TRT's e TST, não é tão comum ver o excessos apontados muitas vezes pela doutrina e ou jurisprudência, que possuem em muitos casos como exemplo os mesmos julgados "clássicos". Isso não quer dizer que por não haver a judicialização, que não possam estar ocorrendo diversas situações vexatórias diariamente

neste território de dimensões continentais que é nosso Brasil. Mais em geral temos uma sensível cuidado quanto aos procedimentos relativos a implantação do videomonitoramento nas empresas, até pela consciência empresarial que se revela cada vez mais sintonizada com esta medida protetiva.

Portanto é mister que patrões, empregados, e todos os entes envolvidos nesta empreitada estejam cada vez mais informados sobre seus direitos e deveres buscando sempre contribuir e inovar por meio de opiniões, estudos, e outros mecanismos que venham a melhorar o uso deste recurso.

Quanto a possíveis benefícios que este tipo de equipamento traz para o trabalhador, é possível se dizer que eles existem, porém dependem muito de como são aplicados estes recursos de monitoramento. Os gráficos das afirmativas 3 e 11 demonstram níveis de concordâncias mais altos em relação aos benefícios supracitados. Por ter trabalhado com um número muito pequeno de indivíduos, seria impossível dizer que essas contribuições são uma verdade absoluta, precisaríamos ampliar muito esses estudos.

Em relação a casos de abusos do poder diretivo, existe um conflito latente nos tribunais pesquisados, porém no estudo de caso as opiniões acerca das afirmativas relacionadas a este fato. As opiniões são bem divergentes entre si, sendo que somente na alternativa 4, um número considerável de trabalhadores, discordam que as empresas descumpram regras relativas ao uso de câmeras no ambiente de trabalho.

O fato que mais chama a atenção principalmente quanto ao estudo de caso; mesmo não tendo sido possível uma análise mais minuciosa; foi à influência que os setores de indústria, comércio e prestação de serviços tiveram na formação de opiniões dos empregadores e empregados participantes da coleta de dados, pois percebe-se principalmente por meio dos gráficos (1 à 15) e tabelas (2 à 4), que existem variações bem evidentes dentre os níveis de opiniões referentes as afirmações utilizadas na pesquisa.

A inexistência de legislação específica que regulamente o objeto alvo do estudo, não chegou a ser um empecilho, quem sabe por esse motivo ainda existam duvidas por parte de muitos sobre a validade da utilização desse tipo de sistema. No entanto uma das preocupações envolvendo o projeto de lei da Câmara dos Deputados 85/2015 é que a lei não alcance as empresas que mantêm sistemas eletrônicos de segurança particular.

A escolha do tema para o desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso foi impulsionado pelo potencial evidente que este assunto despertou de imediato, principalmente por ser algo relativamente novo e possuidor de muitas possibilidades de

investigação. Por se tratar inegavelmente de um dispositivo cada vez mais presente na vida das pessoas, e uma enorme gama para a pesquisa espero que os estudos futuros a respeito desse assunto cada dia mais despertem o interesse por parte de acadêmicos, estudiosos do assunto, profissionais do ramo, governos, possibilitando a criação de soluções proveitosas a todos.

REFERÊNCIAS

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**: os novos desafios da justiça do trabalho após o Código Civil de 2002 e a Emenda 45/2004. São Paulo: LTr, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: < <http://www.fiscosoft.com.br/a/37db/assedio-moral-no-trabalho-mauro-vasni-paroski>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

FIUZA, César. **Direito Civil**: Curso Completo. 10. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 40, p. 358-365, 10 out. 2004.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Declaração universal dos direitos humanos de 1948**. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2009/11/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-garante-igualdade-social>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SAMPAIO, José Adércio Leite. **Jurisdição Constitucional e Direitos Fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. Fundamentos de metodologia científica. 6. ed. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 2007

SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no Trabalho**: Coleção Temas Atuais. Belo Horizonte: LEIDITATHI, 2006.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**: Versão Universitária. São Paulo: Método, 2008.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. **Manual de Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juará, 2007.

ARAÚJO, Jair. **Relação de Emprego**: Contrato Individual de Trabalho. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Manual de direito civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1975.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed., São Paulo, Saraiva, 2015.
TST - AIRR: 78409820045030103 7840-98.2004.5.03.0103, Relator: Luiz Antonio Lazarim, Data de Julgamento: 26/10/2005, 4ª Turma,, Data de Publicação: DJ 11/11/2005. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1617851/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-78409820045030103-7840-9820045030103/inteiro-teor-10710101>>. Acesso em: 20/05/2018.

TST - RR: 748004220095030109, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 10/06/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200529437/recurso-de-revista-rr-748004220095030109/inteiro-teor-200529453>>. Acesso em: 30 maio 2018.

TRT-3 - RO: 416503 01288-2002-106-03-00-0, Relator: Jose Maria Caldeira, Segunda Turma, Data de Publicação: 07/05/2003,06/05/2003. DJMG . Página 12. Boletim: Sim. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129330292/recurso-ordinario-trabalhista-ro-416503-01288-2002-106-03-00-0/inteiro-teor-129330302>>. Acesso em: 27 maio 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. RO nº 00825-2001-008-12- 00-9. 3ª T. Relatora: Juíza Maria de Lourdes Leiria. 26 nov. 2002. Disponível em:<www.trt12.gov.br>. Acesso em: 27 maio 2018.

SURVEY MONKEY. *A escala de Likert explicada*. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>> Acesso em: 27 maio 2018.

SENADO. Agência. *CAE poderá votar projeto de Temer que regula empresas de sistemas eletrônicos de segurança*. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/01/13/cae-podera-votar-projeto-de-temer-que-regula-empresas-de-sistemas-eletronicos-de-seguranca>>. Acesso em: 27/05/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 1830/2003-011-05-40. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 30 maio 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 78/2004-103-03-40.1. 4ª T. Relator: Juiz convocado Luiz Antonio Lazarim. 11 nov. 2005. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 30 maio 2018.

BYRUCHKO JUNIOR, Viktor. Ação civil pública. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul/ Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região*. n.1 Porto Alegre: PRT4, p. 224, 231. dez. 2006.

PAIVA, Mário Antonio Lobato de. O monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho (*) (1ª Parte). *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 43, p. 442,443, 27 out. 2002.