

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

O MONITORAMENTO DO AMBIENTE DE TRABALHO POR MEIO DE  
CÂMERAS

GABRIEL DOS SANTOS OLIVEIRA

Rio de Janeiro  
2017/1º semestre

GABRIEL DOS SANTOS OLIVEIRA

O MONITORAMENTO DO AMBIENTE DE TRABALHO POR MEIO DE  
CÂMERAS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da professora Ana Luísa Palmisciano.

Rio de Janeiro  
2017/1º semestre

## CIP - Catalogação na Publicação

048m Oliveira, Gabriel dos Santos  
O monitoramento do ambiente de trabalho por meio de câmeras / Gabriel dos Santos Oliveira. -- Rio de Janeiro, 2017.  
61 f.

Orientadora: Ana Luisa Palmisciano.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Monitoramento do ambiente de trabalho. 2. Poder diretivo do empregador. 3. Direitos do empregado. I. Palmisciano, Ana Luisa, orient. II. Título.

CDD 341.2732

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

GABRIEL DOS SANTOS OLIVEIRA

O MONITORAMENTO DO AMBIENTE DE TRABALHO POR MEIO DE  
CÂMERAS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da professora Ana Luísa Palmisciano.

Data da aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

\_\_\_\_\_  
Orientadora

\_\_\_\_\_  
Membro da Banca

\_\_\_\_\_  
Membro da Banca

Rio de Janeiro  
2017/1º semestre

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus;

A minha família, em especial aos meus pais pelo apoio de sempre;

A minha namorada que é minha companheira de todos os momentos;

A todos os meus professores pelos ensinamentos;

Aos meus amigos;

E a todos que contribuíram de alguma forma para a minha formação.

## **EPÍGRAFE**

“Entrega teu caminho ao SENHOR; confia nele, e ele tudo fará.”

(Salmos 37:5)

## RESUMO

O avanço tecnológico inerente a toda sociedade moderna acaba por impactar em todas as vertentes no dia a dia das pessoas. Nesse contexto, o ambiente de trabalho é um dos locais onde esses avanços mais causam impactos e modificam a rotina das relações interpessoais. Esse avanço tecnológico cada vez mais põe em cheque a intimidade das pessoas, algo que contraria o que está consagrado pela Carta magna pátria. Os direitos a intimidade e privacidade possuem respaldo constitucional, conforme consagra o artigo 5º, inciso X da Constituição da Republica Federativa do Brasil, e a violação destes está desacordo com os ditames legais, ensejando direito de reparação a quem tenha tido seu direito a intimidade violado. Essa reparação pode ocorrer através de dano moral ou material. Ressalte-se que é um direito de ser indenizado por danos morais aquele que teve seus direitos da personalidade violados. A relação de trabalho por si só já configura como uma relação desigual entre as partes, pois de um lado há o empregador, possuidor dos meios de produção e detentor do poder diretivo, e do outro há o empregado, parte hipossuficiente da relação e que retira seu sustendo diretamente do seu trabalho. Esse poder diretivo se manifesta de diversas formas, principalmente de forma a controlar e fiscalizar o empregado. Nesse ponto que entra o objeto do presente trabalho, pois o monitoramento do ambiente de trabalho por meio de câmeras é uma das facetas do poder diretivo do empregador e, se não for devidamente delimitado, será usado de forma abusiva e prejudicial ao empregado, que deve ter seus direitos respeitados acima de tudo, pois estes possuem alicerce constitucional, legal e principiológico.

Palavras-chave: Direito a intimidade e privacidade; Poder diretivo do empregador; Monitoramento do ambiente de trabalho; Indenização; Danos morais.

## **ABSTRACT**

The technological advance inherent in every modern society by impact in all aspects in the day to day of people. In this context, the work environment is one of the places where these advances most cause impacts and modify a routine of interpersonal relationships. This technological advance increasingly puts in check an intimacy of people, something that runs contrary to what is enshrined in the constitution. Reserved rights and privacy are constitutional support, as enshrined in Article 5, paragraph X of the Constitution of the Federative Republic of Brazil and a right of reparation to those who have their right to violated privacy. This repair can occur through moral or material damage. Emphasize that it is a right to be compensated for moral damages that had your personality rights violated. The relation of work itself, already configured as a relation between the parties, as on the one hand, with the employer, possessor of the means of production and holder of the directive power, and on the other, there is the employee, a part that is hypersufficient of the relationship and that withdraws Your direct support of your work. This executive power manifests itself in several ways, mainly in order to control and supervise the employee. At this point, the object of the present study, for the monitoring of the work environment by means of cameras, is one of the facets of the managerial power of the employer, it is not to be properly delimited, it will be used in an abusive and harmful way to the employee, Their rights respected above all, since these have a constitutional, legal and principiological foundation.

Keywords: Right to privacy; Directive power of the employer; Monitoring the work environment; Indemnity; Moral damages.



## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

ART - Artigo

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	11
1. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....	12
2. O CONTRATO DE TRABALHO .....	14
2.1. MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO.....	17
3. PRINCÍPIOS DE DIREITO APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO .....	21
3.1. PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	29
3.2. INTIMIDADE E PRIVACIDADE .....	31
4. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	36
4.1. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO A PRIVACIDADE E INTIMIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	42
5. MONITORAMENTO POR CÂMERAS DO AMBIENTE DE TRABALHO .....	43
5.1 O MONITORAMENTO POR CÂMERAS E O DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO .....	49
6. DANO MORAL .....	51
6.1. DANOS MORAIS E O MONITORAMENTO: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA.....	53
7. CONCLUSÃO.....	59
REFERÊNCIAS.....	60

## INTRODUÇÃO

A tecnologia está presente na sociedade em todas as suas vertentes. É notório o quanto o avanço da tecnologia, seguindo o avanço natural da sociedade, influencia e ao mesmo tempo transforma as relações no ambiente de trabalho, resultando assim numa interferência direta nos direitos do empregador e, principalmente, nos do empregado

O artigo 5º da Carta Magna brasileira consagra que são invioláveis o direito à privacidade e a intimidade. Todavia, é notório que o ordenamento jurídico brasileiro concede ao empregador o direito de dirigir o processo laboral por intermédio de seu poder diretivo. Nesse contexto que surge a problemática da utilização das câmeras de monitoramento no ambiente laboral, afinal, se de um lado existe o poder diretivo do empregador, do outro existem direitos indispensáveis do empregado, direitos esses que jamais podem ser subjugados pelo poder diretivo do empregador.

Não obstante a existência dos estresses, responsabilidades e cobranças inerentes a qualquer empresa, o ambiente de trabalho deve proporcionar conforto ao empregado, deve ser um ambiente amigável para que o trabalhador exerça suas funções, de forma que não venha a sofrer sequelas oriundas de sua atividade. Vale ressaltar que o poder diretivo do empregador vai de encontro à subordinação do empregado em todas as suas facetas, pois o empregado encontra-se no polo hipossuficiente da relação empregatícia, estando mais vulnerável aos abusos de poder que possam ser cometidos pelo empregador.

Nesse contexto surge a necessidade de estabelecer critérios e limites ao poder diretivo do empregador, de forma que existam os recursos tecnológicos de acordo com as necessidades empresariais sem que esses recursos percam sua finalidade social e coloquem em segundo plano o princípio da dignidade humana, princípio este presente em toda e qualquer relação interpessoal, seja profissional ou não.

## **1. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Historicamente, o Direito do Trabalho no Brasil pode ser dividido em três marcos que representam mudanças na forma como a relação de trabalho é abordada. O primeiro marco pode ser visto como o momento em que o trabalho escravo tornou-se ilegal, por meio da Lei nº 3.353/1888, denominada de Lei Áurea. Aqui propositalmente não foi utilizado o termo “abolição da escravidão”, afinal, este não condiz com a realidade vivida no Brasil, pois infelizmente ainda hoje, mesmo que diminuto, o trabalho escravo ainda perdura por aí, tanto escravo como trabalho em condições análogas a ele.

O segundo marco histórico nas relações de trabalho brasileiras veio sob a presidência de Getúlio Vargas, a contar do ano de 1930. Nesse momento houve um enorme avanço na abordagem da política brasileira sobre o direito do trabalho, com a criação do Ministério do trabalho, indústria e comércio. Com ele, vieram também decretos dispendo sobre salário mínimo, profissões e até sobre justiça do trabalho. A Constituição da República Federativa do Brasil abordou pela primeira vez em 1934 normas de direito do trabalho, bem como mais adiante na mesma década, em 1937, foi proibida à instauração de mais de um sindicato para a mesma categoria profissional na mesma base territorial.

O Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas,

marco importantíssimo na história do direito trabalhista brasileiro, pois até então só existiam leis muito esparsas sobre o tema, sendo difícil a consulta e acesso. Com a CLT essas leis esparsas foram unificadas num mesmo diploma, representando assim uma melhora substancial na condição do trabalhador no Brasil.

Nesse mesmo sentido de evolução da legislação trabalhista, foram surgindo também outras inovações, tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas quanto na própria Carta Magna brasileira com o surgimento de emendas constitucionais e decretos. O Fundo de Garantia por tempo de serviço, por exemplo, passou a ter previsão constitucional em 1967.

A nossa atual Carta Magna, datada de outubro de 1988, prevê em seu texto matérias que abordam diretamente o direito trabalhista, tanto em seu capítulo II quanto de seu artigo 7º ao artigo 11. Mas não se limita aos artigos retro citados, afinal, a Constituição traz com ela princípios gerais e direitos que se aplicam diretamente ao direito do trabalho, como, por exemplo, o direito a intimidade e privacidade, conforme exposto no inciso X do artigo 5º. Mister ressaltar que esses direitos possuem importante função no desenvolver do presente trabalho.

Aqui se utilizou e ainda será muito utilizada a denominação “Direito do Trabalho”. Portanto, faz-se extremamente necessário dar embasamento doutrinário para esse termo, a fim de elucidar seu real significado.

O conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. O uso da palavra conjunto quer dizer que o Direito do Trabalho é composto de várias partes organizadas, formando um sistema.

(MARTINS, 2014, p. 11)

Direito do Trabalho é o ramo do Direito constituído do conjunto de princípios e regras que regula o contrato de trabalho, seus sujeitos e objeto, os entes coletivos representantes dos patrões e dos trabalhadores, e, ao mesmo tempo, disciplina as relações individuais e coletivas oriundas do trabalho subordinado e similar entre os sujeitos e entre estes e o Estado.

(LIMA, 2007, p. 24)

Em síntese, vislumbra-se que o Direito do Trabalho tem a tutela das relações de trabalho, seja ela individual ou coletiva, como seu principal objetivo. Dessa forma, norteado por princípios de direito e pelo ordenamento jurídico, visa prezar para que a relação entre empregado e empregador ocorra sempre pautada pela boa-fé e de forma saudável, sem abusos em nenhum dos pólos dessa relação, de forma que ambas tenham seus direitos respeitados, especialmente no que tange o trabalhador, pois este constitui parte mais frágil nessa relação.

## **2. O CONTRATO DE TRABALHO**

Para começar a abordagem sobre o contrato de trabalho é importante buscar a definição legal, pois nela estão seus elementos mais importantes. A CLT dispõe sobre a definição do contrato de trabalho em seu artigo 442. Dispõe ele que:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Da leitura do dispositivo legal é possível aferir que um contrato de trabalho pode figurar de forma tácita ou expressa, desde que ali esteja configurada uma relação empregatícia. Ou seja, a definição trazida pelo

diploma legal não é rígida, pois na prática podem existir relações que configurem uma relação de emprego sem que formalmente isso tenha sido acordado. Essa definição visa beneficiar o trabalhador de modo geral, para que este tenha seus direitos reconhecidos. O elemento mais importante ao falar sobre contrato de trabalho é que ele simboliza o vínculo entre as partes, ele reconhece ali a existência de um vínculo que é fato gerador de direitos e obrigações para ambas as partes.

Maurício Godinho Delgado critica severamente a abordagem trazida pela CLT, pois ao mesmo tempo se trata se uma abordagem abrangente e vaga.

[...] em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação); finalmente, em terceiro lugar, o referido enunciado legal produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato).

(DELGADO, 2006, p. 490)

O autor Garcia em sua obra defende que o contrato de trabalho se define da seguinte forma:

O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração.

(GARCIA, 2013, p.143)

Alice Monteiro de Barros, por sua vez, conceitua o contrato de trabalho como:

O acordo expresso (escrito ou verbal), ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou

entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante um salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

(BARROS, 2005, p. 211)

Enriquecendo ainda mais o embasamento doutrinário, Sergio Pinto Martins define que:

[...] um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Nota-se a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

(MARTINS, 2014, p. 49)

Superada a abordagem doutrinária acerca da definição de contrato de trabalho, necessário agora explicar a duplicidade teórica que existe acerca deste tema. Utilizou-se o termo duplicidade, pois existem duas teorias acerca da natureza jurídica do contrato de trabalho. São elas: a teoria contratualista e a anticontratualista. Na primeira, a idéia defendida é a de que o contrato de trabalho é um manifesto acordo de vontade entre as partes, sejam elas empregado e empregador. Na segunda teoria citada, a idéia defendida é a da não existência de acordo entre as partes contratantes, mas sim apenas a subordinação do empregado às regras impostas pelo seu empregador.

Apesar de já abordado, é importante ressaltar que um dos elementos fundamentais do contrato de trabalho é a continuidade, pois nele não se contrata apenas um resultado ou uma prestação isolada. O contrato de trabalho possui características típicas, afinal, ele é consensual, oneroso e bilateral. Em linhas gerais se fala que existe uma relação de deveres centrais aí, pois ao empregado cabe a prestação de serviços e ao empregador cabe pagar pelos serviços prestados, por meio do salário. Dentre as características



indispensáveis ao contrato de trabalho, destacam-se quatro: a pessoalidade, profissionalidade, indissociabilidade e continuidade.

Expostas as características indispensáveis ao contrato de trabalho, passo a explicá-las. A pessoalidade significa que existe uma relação jurídica específica entre o empregado e o empregador, onde o serviços prestado pelo empregado ao empregador, conforme acordado entre eles, não pode ser substituído, afinal, é ele que pessoal e especificamente acordou aquelas condições para desempenhar determinada função. A característica da profissionalidade, por si só, já se auto explica, pois aqui é expressada a idéia de que o serviço é prestado por um profissional, e não por mera colaboração. A indissociabilidade é caracterizada pela união e não dissociação entre o empregado e a função por ele exercida. Por fim, a continuidade, conforme já exposto, significa que a prestação de serviço não é pontual ou condicionada a um resultado específico, mas sim contínua.

## **2.1 MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO**

O artigo 443 da CLT traz em seu texto as principais modalidades nas quais o contrato de trabalho pode se desdobrar. Dispõe ele que:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Da leitura do dispositivo legal infere-se que o contrato de trabalho pode ser classificado quanto à forma e prazo. Quanto à forma, ele pode ser expresso ou tácito, bem como verbal ou por escrito. Quanto ao prazo, ele pode ser determinado ou indeterminado. Ressalte-se que o contrato por prazo indeterminado é a regra, sendo o determinado a exceção. Ainda existe outra modalidade que não está abrangida no dispositivo legal supracitado, pois ele refere-se ao contrato de trabalho individual apenas. Essa modalidade é o contrato coletivo de trabalho.

Notório que o dispositivo legal mencionado despende especial atenção ao termo do contrato, conforme abordado em seus incisos e alíneas. Debruçando-se sobre elas, é necessário explicar as situações onde o contrato por prazo determinado é válido. Na alínea “a” do parágrafo segundo do artigo supramencionado temos a definição “serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”. Pois bem, na prática essa modalidade acontece, por exemplo, em épocas natalinas, onde as lojas devido ao aumento substancial no volume de clientes e, conseqüentemente, de vendas, contrata empregados para cobrir essa época. Outra hipótese é quando alguém é contratado apenas para cobrir as férias ou licença de um empregado.

A alínea “b” traz o texto “atividades empresariais de caráter transitório”. Nesse caso, é a empresa que tem seu funcionamento condicionado a um determinado tempo. A transitoriedade é no pólo do empregador, e por consequência, o serviço prestado pelo empregado também será, configurando assim um contrato de trabalho por tempo determinado. Na prática, é exemplo de atividade empresária com caráter transitório aquela loja que abre apenas no verão para vender picolé na praia, ou uma que abra apenas no natal para vender produtos natalinos.

Na alínea “c”, está exposto o “contrato de experiência”. Esse contrato é utilizado pelas empresas (leia-se, pelos empregadores) como um meio hábil

para adequação daquele profissional contratado à realidade da empresa. Visa aferir se ele irá se adequar a função para a qual ele foi contratado. A CLT é silenciosa quanto ao prazo máximo que poderá perdurar o contrato de experiência, algo que é ruim para o empregado. Assim, visando sanar esse problema, a súmula nº 188 do TST determinou que: “O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias”. Importante frisar que o empregador não poderá se utilizar do contrato de experiência quando se tratar de funcionário que já exerceu a mesma função em outra empresa ou já trabalhou na própria empresa.

Os contratos via de regra são de termo indeterminado, pois o que se preza é a continuidade da relação de emprego onde o empregado possui maior segurança e estabilidade, pois é do trabalho que o empregado retira seu sustento e de sua família. Ressaltando a função social do trabalho, essas características devem ser sumamente valorizadas. Dado a característica excepcional do contrato indeterminado, o seu prazo máximo de duração é de dois anos e, caso este seja prorrogado por mais de um período, ele automaticamente se converterá em contrato por prazo indeterminado, beneficiando assim o empregado em todos os seus direitos.

Após debruçar-se sobre as especificações quanto ao termo do contrato, necessário é aprofundar o estudo também sobre a forma dos contratos de trabalho. Os artigos 442 e 443, ambos da CLT, trazem em seus caputs que os contratos de trabalho poderão ser expressos ou tácitos, sendo que os expressos podem ocorrer de forma escrita ou verbal. Os contratos de trabalho expressos acontecem de forma que as partes (empregado e empregador) manifestam mutuamente suas vontades, o seu *animus*. Ali eles acordam horários, salário, função, dentre outras coisas. Óbvio que eles não poderão flexibilizar nada que seja determinado pela legislação nem combinar nada que seja defeso legalmente, bem como o empregador não poderá, mesmo que a seu consentimento, abrir mão de nenhum dos seus direitos, respeitando assim os princípios norteadores do direito do trabalho.

O contrato de trabalho tácito possui a peculiaridade de que ali não há uma formalização das vontades entre as partes, seja ela verbal ou escrita. Nesse caso, acontece que o empregado age normalmente prestando seus serviços ao empregador, como tipicamente numa relação de subordinação empregatícia, e o empregador não se manifesta em contrário a isso. Ele se beneficia e em momento algum há a manifestação por parte dele quanto a interrupção dessa prestação ou a natureza dela. Assim, resta tácita a relação de emprego, consolidando assim um contrato de trabalho tácito. Onde uma parte age como empregado e outra como empregador, mesmo que não formalmente acordado entre elas.

Além do contrato individual de trabalho, como expressam os artigos supramencionados, existe também a figura do contrato coletivo de trabalho. Nela, a negociação é feita entre a coletividade empresarial e a classe de trabalhadores, sendo o sindicato parte importante nessa relação.

O contrato de trabalho é fato gerador de direitos e deveres para ambas as partes envolvidas, cada uma dentro de suas atribuições. Essa relação deve ser interpretada como uma via de mão dupla, apesar de o trabalhador necessitar de maior tutela legal por conta de sua posição mais frágil na relação de emprego. Assim, Gustavo Filipe Barbosa Garcia define os direitos e deveres entre empregado e empregador da seguinte forma:

**O dever de prestar serviços**, que corresponde ao dever de pagar o salário, ou, em outros termos, o direito do empregado de receber a remuneração. Além disso, o empregador também tem a obrigação de proporcionar a prestação de serviços pelo empregado admitido, não podendo impor-lhe que fique sem fazer nada.

**O dever de obediência**, devendo o empregado observar as ordens gerais e pessoais emitidas pelo empregador, referentes à prestação de serviços, sob pena de caracterização, respectivamente, de indisciplina e insubordinação.

**O dever de probidade**, no sentido de que o empregado e o empregador devem ser honestos, pautando-se pelos ditames da boa-fé.

**O dever de diligência**, pois o empregado deve prestar serviços com atenção, cuidado, dedicação assiduidade e pontualidade.

**O dever de fidelidade**, uma vez que o empregador mantém relação de fidúcia, ou seja, confiança, com o empregado, devendo este colaborar com os fins da empresa, e não fazer concorrência desleal com esta.

**O dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho**, seja pelo empregador, fornecendo, por exemplo, equipamentos de proteção individual e mantendo o meio ambiente de trabalho hígido, seja pelo empregado, respeitando as determinações com este objetivo.

**O dever do empregador não discriminar o empregado**, em razão de gênero, idade, religião, raça, cor, estado civil, etc.

(GARCIA, 2013, p.167)

### **3. PRINCÍPIOS AMPLOS DO DIREITO APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO**

Para Acquaviva (1999) o princípio é um pressuposto lógico imprescindível da norma legislativa e constitui o espírito da legislação, mesmo quando não expresso em seu corpo. Sua existência é de suma importância para o preenchimento das lacunas da lei.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, princípio se define como:

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam a consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.

(DELGADO, 2014, p. 184)

Ainda visando enriquecer mais o embasamento doutrinário acerca da definição de Princípio, Plá Rodriguez defende que:

Um princípio é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la. E cumpre essa missão relativamente a número indeterminado de normas.

(PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 37)

Das definições extraídas dos conceituados doutrinadores, é possível afirmar que os princípios possuem como função capital a de nortear as normas, tanto em sua elaboração, quanto em sua interpretação, pois apenas com o alicerce do Princípio que a norma conseguirá atingir o seu propósito. Ele é praticamente a bússola do direito, indicando o caminho para qual tanto o legislador quanto o praticante do direito deve seguir. Ressalta-se que os princípios necessariamente estão presentes em qualquer ramo do direito, e no direito do trabalho possuem suma importância.

Ao aprofundar ainda mais o estudo sobre princípios, constata-se que eles possuem funções e estes podem ser diferenciadas em três grandes grupos. São eles: função interpretativa, informativa e normativa. Na função interpretativa, deve o operador do direito verificar no caso concreto o princípio que mais esteja em conformidade com a necessidade em questão. Na função informativa, o princípio irá servir como norte para a interpretação de uma norma. Já na função normativa, em síntese, geralmente na lacuna de uma especificidade legal, o próprio princípio será utilizado como norma.

Corroborando com todo o exposto, Garcia defende que:

Os chamados princípios gerais do direito, portanto, 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, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas

(GARCIA, 2013, p. 90)

Até aqui foi abordada a função e abrangência dos princípios gerais de direito. Ao aprofundar o estudo, chegamos finalmente aos princípios aplicáveis especificamente ao ramo do direito do trabalho, possuindo suma importância no seu desenvolvimento. São eles: Princípio da inalterabilidade dos contratos, princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito, princípio da boa-fé, não alegação da própria torpeza, princípio da exceção do contrato não cumprido, princípio da razoabilidade, princípio da autonomia da vontade, princípio da proteção e o princípio da continuidade da relação de emprego. Importantíssimo ressaltar que a doutrina diverge quantos ao rol de princípios que norteiam o direito do trabalho, sendo aqui abordados os mais citados e considerados mais relevantes.

Uma grande parte da doutrina converge no entendimento de que o princípio da inalterabilidade dos contratos é um dos substancialmente mais importantes no âmbito do direito do trabalho. Esse princípio tem como objetivo a não modificação dos contratos firmados entre as partes durante a sua duração. Essa não modificação dos contratos deve ser entendida de modo a proteger o trabalhador, pois aqui a idéia central é que os contratos não podem ser modificados de forma a prejudicar o trabalhador, porém essa modificação pode ocorrer se for visando beneficiar mais o trabalhador. Em síntese, essa modificação não pode ser unilateral e nem prejudicial ao trabalhador. Mesmo que bilateral, se for em prejuízo do empregado essa alteração é ilícita.

Como embasamento legal para esse princípio, destaca-se o artigo 468, CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia

O princípio que versa sobre o efeito lícito do exercício regular do próprio direito tem como objeto central a vedação da prática abusiva do direito. No seio desse princípio existe uma duplicidade doutrinária, resultando numa vertente objetiva e numa subjetiva acerca do prejuízo causado por esse abuso de direito. A objetiva defende que o prejuízo deve ser considerado se gerado a outrem. Porém, a subjetiva defende que não basta apenas que seja causado dano a outrem, mas também deve haver comprovação do dolo aplicado à conduta, bem como má-fé ou culpa.

Seguindo no aprofundamento aos princípios anteriormente citados, verifica-se que o princípio da boa-fé além de inerente a qualquer ramo do direito e até mesmo fora do âmbito do direito, é um dos pilares para as relações de trabalho, afinal, acima de tudo, deve haver confiança nas relações de trabalho, em especial no vínculo entre empregador e empregado. Considera-se em boa-fé aquele que mantém em sua conduta a honestidade, lealdade e não deturpa nem ludibria o bom entendimento durante o exercício de suas funções e relações interpessoais.

Não alegação da própria torpeza é o princípio que veda a prática de uma pessoa agir em desacordo com os ditames legais, por exemplo, e alegue em seu benefício que o fazia por desconhecimento de que tal atitude feria alguma legislação ou até mesmo causava algum prejuízo. Na prática essa conduta acaba por ocorrer pelo empregador, por ser ele a parte mais forte na relação contratual e possuidora do poder diretivo.

O princípio da exceção do contrato não cumprido encontra fundamento no Código Civil pátrio vigente, especialmente em seu artigo 476. Versa ele que:

Art. 476 - Nos contratos bilaterais, nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento da do outro.



Ou seja, da leitura desse dispositivo legal resulta a idéia de que nenhuma das partes contratantes pode exigir que a outra cumpra sua obrigação sem que antes ela mesma esteja adimplente com a sua. Esse princípio acaba por ser mais uma forma de obrigar que o empregador esteja sempre em ordem com seus deveres antes de cobrar os de seus empregados, vedando assim que ele o faça por meio de coerção se aproveitando de sua posição.

O princípio da razoabilidade, também crucial em qualquer ramo abrangido pelo ordenamento jurídico pátrio, não sendo diferente no direito do trabalho, defende que as condutas devem sempre estar munidas de coerência, nunca sendo desproporcional ao caso em questão, devendo haver uma minuciosa análise para não haver exageros. De certa forma, esse princípio se assimila em certo ponto com o princípio da proporcionalidade. Em termos práticos na relação de trabalho, por exemplo, não seria razoável aplicar uma advertência ao empregador por ter ele incorrido numa conduta de mero dissabor do trabalho, como um pequeno equívoco ao escrever um e-mail.

O respeitado autor Maurício Godinho Delgado em sua obra define que:

Dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação

(DELGADO, 2014, p. 192)

O princípio da autonomia da vontade versa que todo indivíduo (obviamente desde que civilmente capaz) possui livre escolha para contratar, dentro dos limites legais estabelecidos. Sabe-se que o contrato é, via de regra, o resultado da manifestação livre da vontade das partes contratantes, que ali querem estar e estabelecer uma relação nos termos do contrato firmado.

Sendo assim, apesar da posição hierarquicamente superior que ocupa o empregador, este deve sempre respeitar a autonomia da vontade de seus subordinados. Caso não o faça, estará o empregador ferindo o seu empregado no seu direito à dignidade, bem como em seus direitos da personalidade.

O princípio da proteção ao trabalhador constitui por si só um princípio por excelência do direito do trabalho. Esse princípio, mediante a situação real de hipossuficiência do empregado diante de seu empregador, visa dar suporte ao empregado de modo a equiparar juridicamente essa relação na prática. Essa proteção ao trabalhador basicamente se desdobra em três regras vitais. São elas: a regra da aplicação da norma mais favorável, a regra da condição mais benéfica e a regra do *in dubio pro operario*.

A regra da aplicação da norma mais favorável significa que, em havendo mais de uma norma vigente aplicável ao mesmo contrato de trabalho, irá prevalecer aquela que for mais benéfica a ele. A regra da condição mais benéfica possui um forte alicerce constitucional no artigo 5º, XXXVI, CRFB. Versa ele que:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

...

XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada

Ainda nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho em seu Enunciado nº 51 dispõe que:

As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento

Os dispositivos citados por si só já exprimem exatamente o que essa regra impõe, porém, visando sintetizar seu real significado, podemos considerar que essa regra faz prevalecer sempre à condição concreta mais favorável que o empregado possua no que tange aos seus direitos adquiridos, sem que o empregador tire isso dele. Por fim, a regra do *in dubio pro operario* estabelece que havendo dúvida real na interpretação de um dispositivo legal, será adotada a interpretação que mais for benéfica ao trabalhador. Ressalta-se que deve haver a real possibilidade de mais de uma interpretação possível da norma para que esse princípio seja aplicado, não deixando espaço para mera distorção da norma visando o benefício do trabalhador.

Por fim, fechando o rol de princípios expostos anteriormente, chegamos ao princípio da continuidade da relação de emprego. Esse princípio visa assegurar ao empregado a maior possibilidade de permanência no emprego, afinal, é deste meio que ele retira seu sustento e de sua família e necessita dele para sua sobrevivência. Esse princípio pode ser visto em disposições legais cruciais ao direito do trabalho, como, por exemplo, no fato de que os contratos de trabalho são preferencialmente de duração indeterminada, sendo os de duração determinada a exceção à regra. Ainda nesse raciocínio, o fato de que a prorrogação de um contrato por prazo determinado por mais de duas vezes já se consubstancia na conversão deste contrato em contrato por tempo indeterminado. Ou seja, mais uma vez o princípio da continuidade da relação de trabalho está norteando a relação empregatícia visando dar maior suporte ao trabalhador.

Fechada a exposição dos principais princípios aplicáveis ao direito do trabalho, se faz necessário abordar os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil expostos na Carta Magna vigente (CRFB/88). Conforme descrito em seu artigo primeiro:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal,

constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Dentre os fundamentos acima expostos, merecem especial atenção para o objeto do presente trabalho os descritos nos incisos III e IV, sendo eles: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, respectivamente. A dignidade da pessoa humana, em especial, é um dos principais fundamentos e defesas que o trabalhador possui frente ao poder diretivo do empregador e suas facetas. Vale ressaltar que todo e qualquer princípio que vise resguardar a pessoa humana se aplicará à ela em qualquer situação em que ela se encontre, seja na vida privada, pública ou profissional.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) possui como uma de suas principais características o seu cunho social e humanitário, considerado um grande marco na evolução social do Brasil. Essa preocupação atinge diretamente o direito trabalhista e o modo como ele deve ser interpretado e abordado, assim como o desenvolver das relações de trabalho deve ser. Isso fica notório ao analisar o que versam os artigos 193 e 170, caput, ambos da CRFB. Leia-se:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais

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:

### 3.1. PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Cada vertente do direito possui seus princípios próprios e neles a base necessária para a compreensão e bom desenvolvimento das relações de direito que nela possa haver. Conforme já abordado quando falado sobre os princípios gerais de direito aplicáveis ao direito trabalhista, no direito no trabalho isso também ocorre. Assim, necessário dar total atenção aos princípios norteadores do direito do trabalho, pois eles ajudam a regular as relações trabalhistas em todos os seus desdobramentos.

O Decreto Lei 5.452/1943, denominado de Consolidação das Leis Trabalhistas, nossa CLT, em seu artigo 8<sup>a</sup> ressalta a importância da aplicação dos princípios do direito do trabalho, ainda mais nos momentos em que haja alguma lacuna legal ou contratual para análise do caso contrato. Nesse caso, o magistrado basear-se-á nos princípios para fundamentar sua decisão.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste

Nas palavras do autor Américo Plá Rodriguez “O fato de propormos sete princípios nos leva a esclarecer que lista de princípios nunca deve ser tida como encerrada, podendo ser constantemente aumentada com novas incorporações” (PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 61).

Apesar de já abordado anteriormente, é necessário exaurir o estudo acerca dos princípios. Ressalte-se que a doutrina diverge quantos aos princípios específicos do direito do trabalho, tanto na enumeração quanto nomeação. Buscando unificar esse entendimento, vamos trabalhar com os princípios os quais a doutrina majoritária converge serem os principais. São eles: Princípio da proteção (conforme já exposto, se subdivide em três: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica), princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade, princípio da boa-fé e princípio da não discriminação.

Nota-se que a lista aqui apresentada apresenta três princípios que não haviam sido expostos anteriormente. São eles: Princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da primazia da realidade e princípio da não discriminação. Portanto, esses serão aqui explicados, não se fazendo necessário explicar os que já foram ora abordados.

O princípio da irrenunciabilidade define que os direitos trabalhistas jamais poderão ser objeto de renúncia por parte do empregado. Por exemplo, mesmo com a concordância do empregado, o empregador jamais poderá estabelecer um contrato de trabalho onde a contraprestação salarial seja inferior ao salário mínimo estabelecido. Por mais que o empregado venha a concordar, ganhar ao menos o salário mínimo é um direito do trabalhador, e este jamais poderá ser objeto de renúncia.

Buscando uma base doutrinária para este princípio, Plá Rodriguez em sua obra expõe que:

Por isso cremos que a noção de irrenunciabilidade pode ser expressa em termos muito mais gerais na forma seguinte: a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou

mais vantagens concebidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.

(PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 142)

O princípio da primazia da realidade, por vezes também referido como princípio do contrato realidade, versa que se deve sempre levar em consideração a verdade fática da situação, e não apenas o que está formalmente escrito. A realidade fática irá prevalecer sempre sobre a letra fria escrita. Visando melhor exemplificar, pode-se considerar uma situação de litígio trabalhista, onde as provas apreciadas para a formação do convencimento do juiz não serão apenas documentais, mas também outras, como a testemunhal, por exemplo, de modo a sempre adequar a realidade ao fato. Em outras palavras, sempre será necessário verificar se o que está formalmente exposto num documento de fato condiz com a realidade fática.

O princípio da não discriminação visa proibir que sejam utilizados critérios que acabem por colocar o empregado em situação de desvantagem ou até mesmo inferioridade em relação a um grupo ou a outro empregado. Nesse caso, é proibido que se adote critério discriminador para aferir salário, função e até mesmo decidir sobre a admissão ou não de um empregado. Como critério discriminador entende-se como sendo cor da pele, sexo, estado civil e até mesmo se o empregado ou candidato a vaga de emprego possui alguma deficiência. Jamais será permitido utilizar esses critérios ou qualquer um que se encaixe nesse mesmo sentido para determinar a situação de um empregado ou candidato a emprego.

### **3.2 DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE**

Para falar sobre o direito à intimidade e privacidade, objetos centrais do presente trabalho, é de suma importância que se exponha o seu alicerce constitucional, pois ali se encontra toda a sua força e tutela. O artigo 5º, X,

CRFB trata da inviolabilidade destes direitos, dando assim o devido destaque para essa matéria. Versa ele que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

...

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação

O dispositivo constitucional supra mencionado expressamente fala que o direito a intimidade e a vida privada são invioláveis. Essa característica se aplica à pessoa em qualquer instância, qualquer situação que ela se encontre nas nuances do seu dia a dia, sendo essa tutela ainda mais importante no ambiente de trabalho.

No dispositivo citado também há menção ao direito a honra, quanto a esse direito vale ressaltar que esse direito pode ser aplicado tanto às pessoas físicas quanto jurídicas, enquanto direito a intimidade e privacidade apenas são aplicáveis à pessoa física.

Com o aumento exponencial dos meios tecnológicos em todas as vertentes da sociedade, a vida das pessoas ficou cada vez mais vulnerável a exposição contra a sua vontade. Hoje em dia as informações, sejam elas verdadeiras ou falsas, se multiplicam numa velocidade assustadora. Em todo lugar há alguém com um smartphone pronto para capturar uma imagem e divulgá-la, sem preocupar-se com as consequências desse ato. Tudo isso gera na sociedade uma sensação verídica de que todos estão sendo vigiados o tempo todo. No ambiente laboral não é diferente, ali a tecnologia causou um enorme avanço dos meios de produção e, por consequência, também um aumento nas formas de controle utilizadas pelos empregadores. Nesse



contexto de aumento em larga escala, o direito a intimidade ficou cada vez mais passível de violação, algo que acaba por ferir também a dignidade de quem por ventura tenha sua intimidade violada. Tendo como base o ideal de que o ambiente de trabalho deve ser um local apto ao bom exercício das suas funções por parte do empregado, a violação de sua intimidade não pode ser tolerada.

Importante ressaltar que o monitoramento por si só não constitui violação da intimidade do trabalhador, tudo dependerá da forma como ele ocorrer. Essa matéria será explicitada mais a frente no presente trabalho.

A primeira vez que o direito a intimidade foi abordado num texto internacional foi em 2 de maio de 1948, na cidade de Bogotá, quando foi aprovada a “Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem”. Posteriormente, em 10 de dezembro do mesmo ano foi aprovada a “Declaração Universal dos Direitos Humanos”, que trazia em seu artigo 12 o direito a intimidade.

A doutrina considera que o direito a intimidade surgiu no seio do direito anglo-americano, possuindo como marco inicial o artigo escrito pelos advogados Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis, publicado na “*Harvard Law Review*” em 15 de dezembro de 1890. Com esse artigo os advogados visaram encontrar um princípio para resguardar a importância da proteção a intimidade dos indivíduos. A primeira vez que o direito a intimidade figurou num processo e teve seu reconhecimento assegurado foi em Nova Iorque, onde o juiz responsável pelo caso utilizou como referência o artigo ora publicado como base.

Aqui está sendo utilizado com frequência o termo “direito a intimidade e privacidade”, podendo até mesmo gerar a falsa impressão de que seriam uma

coisa só. Assim, é de suma importância destacar que se trata de dois direitos diferentes e que existe diferença entre direito a privacidade e direito a intimidade. Apesar de sutil, ela existe.

O ilustre professor Uadi Lammêgo Bulos destaca em sua obra que:

A vida privada é mais ampla que a intimidade, envolvendo todos os relacionamentos que o sujeito constitui, a exemplo de suas relações de trabalho, comerciais e de convívio diário. A intimidade, a seu turno, estaria ligada às relações íntimas, de cunho pessoal, isto é, com seus amigos e familiares.

(BULOS, 2008, p. 432)

Já o ilustre autor constitucionalista Marcelo Novelino (2008) defende que a constituição ao proteger a privacidade, reconhece como invioláveis a vida privada, a intimidade, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Para ele, privacidade seria o gênero (maior, mais amplo) enquanto intimidade seria espécie (menor, mais restrito). Assim, o gênero privacidade englobaria a espécie intimidade.

Endossando o alicerce doutrinário para a diferenciação de intimidade e privacidade, seguindo a mesma linha de pensamento de Bulos, temos:

O direito a privacidade teria por objeto os comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, as relações comerciais e profissionais que o indivíduo não deseja que se espalhem ao conhecimento público. O objeto do direito a intimidade seriam as conversações e os episódios ainda mais íntimos, envolvendo relações familiares e amizades mais próximas.

(MENDES, 2008, p. 377)

Conforme é possível constatar, diferenciar a conceituação de intimidade e privacidade não é tarefa fácil, haja vista que suas naturezas similares e interdependentes acabam por quase unificá-las. Importante ressaltar que o direito a intimidade e privacidade pode ser flexibilizado de acordo com as características do indivíduo e da situação, afinal, não se interpretará da mesma forma quando se tratar de uma pessoa pública, por exemplo, como um artista. Bem como a violação deste direito ocorrendo no ambiente de trabalho tem um peso diferenciado da que ocorre fora dele, assim, devemos sempre levar em consideração todo o cenário para definir e aplicar o direito a intimidade e privacidade, levando em conta os fatores sociais e culturais.

Visando universalizar os conceitos de direito a intimidade e privacidade, Sampaio expõe que:

- a) O direito a intimidade e a vida privada goza de uma constitucionalidade, pelo menos formal, pois a constituição em seu art. 5º, inciso X, define-o como direito ou direitos invioláveis;
- b) O direito a intimidade e a vida privada apresenta uma estrutura que se subsume ao que chamamos de teoria estrutural-formal de um direito fundamental;
- c) A intimidade e a vida privada, por envolverem temas de que dimanam aspectos pessoais e culturais, intimamente ligados a evolução tecnológica, devem ser concebidas de forma “aberta” dinâmica e flexível, de modo a acompanhar essa constante evolução.

(SAMPAIO, 1998, p. 262)

Intimidade e privacidade são direitos inerentes ao ordenamento jurídico brasileiro como um todo, não sendo de aplicabilidade exclusiva do direito trabalhista. O Decreto Lei 2.848 de 7 de dezembro de 1940, conhecido como Código Penal brasileiro e a Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002, conhecida como código civil brasileiro, abordam o tema do direito a intimidade e privacidade em seus escopos. O código civil aborda a matéria ao tratar dos direitos da personalidade, afinal, intimidade e privacidade compõem também o rol de direitos da personalidade do indivíduo. A matéria é exposta do artigo 11

ao 21 deste código. Quanto ao direito a privacidade, o artigo 21 trata sobre a inviolabilidade da vida privada, merecendo especial destaque aqui. Versa ele que:

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

No âmbito do direito penal, os direitos a intimidade e privacidade são abordados de forma indireta no tipo penal que trata da violação de domicílio, sendo fácil fazer assim uma correspondência com o direito a intimidade e a vida privada.

Por fim, fechando essa abordagem específica quanto aos direitos a intimidade e privacidade, objeto importante no presente trabalho e crucial para o bom desenvolver das relações de trabalho, Belmonte define que “são formas de invasão a intimidade a revista íntima e o controle visual (vídeo) e auditivo (escuta) não autorizados e invasivos” (BELMONTE, 2014, p. 39). Afunilando o estudo é possível perceber que o monitoramento por câmeras do ambiente de trabalho, objeto central do presente trabalho, pode ser interpretado como uma violação a intimidade do empregado, dependendo de como esse monitoramento venha a ocorrer.

#### **4. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Para falar sobre o poder diretivo do empregador, é imperioso demonstrar a definição legal de empregador, exposta no artigo segundo da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas

Não faria sentido trazer o conceito legal de empregador sem também expor também a definição legal de empregado. Assim, versa também a CLT, em seu artigo terceiro que:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O poder diretivo do empregador, também chamado de poder empregatício, encontra fundamento legal no artigo segundo da CLT, já aqui exposto, mais fortemente em seu caput na parte que fala “dirige a prestação pessoal de serviço”. Corroborando com essa afirmação, Garcia define o poder diretivo como:

O poder de direção, que tem por fundamento legal o art. 2º, caput da CLT, pode ser conceituado como aquele que autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado, a qual ocorre, assim, de forma subordinada. O poder de direção também é denominado poder diretivo, encontrando-se na doutrina, ainda, a expressão poder hierárquico.

(GARCIA, 2013, p. 339)

Ainda visando à conceituação doutrinária sobre o poder diretivo, Maurício Godinho Delgado defende que:

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

(DELGADO, 2014, p. 684)

Algumas teorias sustentam o poder diretivo do empregador e merecem ser expostas, visando à elucidação da real função desse poder do empregador. São elas: Teoria da propriedade privada, teoria contratualista, teoria institucionalista e, por último, teoria do interesse. A primeira teoria mencionada, a da propriedade privada, já se encontra defasada e em desuso. Ela defende que o empregador por ser possuidor da propriedade, pode ser “o dono da empresa” ele tem o largo direito de emitir ordens. Em um linguajar simplificado, ela defende que “o empregador manda por que ele é o dono”.

A teoria contratualista, por sua vez, defende que o poder diretivo do empregador emana do contrato de trabalho firmado, pois a vontade do empregado em entrar na relação contratual foi livre e autônoma, se colocando “a disposição” do empregador. A teoria institucionalista defende que a empresa equipara-se a uma instituição, e nela o empregador possui o ato de liderança. Por último, temos a teoria do interesse, onde o empregador é possuidor do poder diretivo, pois o objetivo dos serviços desenvolvidos é de total interesse dele como possuidor da empresa. Os serviços prestados pelos empregados visam a atividade fim da empresa, e esta é de total interesse do empregador.

Quanto à natureza jurídica do poder diretivo do empregador, existe uma divergência no entendimento, afinal uma parte da doutrina defende se tratar de um poder potestativo e outra defende se tratar de um direito função. Poder potestativo seria uma “prerrogativa jurídica de impor a outrem a sujeição ao seu exercício”. De certa forma, poderia se encaixar nessa definição o poder diretivo do empregador, pois ele tem o poder de, por exemplo, demitir seu empregado, impondo assim sua vontade e interferindo o status jurídico deste. Porém, a idéia de poder potestativo traz consigo uma noção de que este poder é absoluto e incontestável, e isso é o que afasta a possibilidade do poder diretivo do empregador ser considerado um poder potestativo, afinal, existe uma série de limites legais impostos ao empregador e direitos concedidos aos empregados. Assim, o mais correto é entender o poder diretivo do empregador, apesar de toda a sua abrangência, como uma função diretiva, composta de direitos e deveres, e não como um poder absoluto.

O entendimento doutrinário majoritário define que o poder diretivo do empregador é composto por três vertentes. São elas: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar. Dito isto, agora se faz necessário conceituar cada uma dessas subdivisões. O poder de organização consiste no poder que o empregador possui de definir a atividade laboral exercida, o tipo societário da sua empresa, quantos funcionários serão necessários, qual função cada um irá exercer. Resumindo, cabe a ele toda a organização interna de onde ele exercerá sua função de empregador.

No âmbito de seu poder organizacional existe a faculdade que o empregador possui de elaborar para sua empresa um regulamento. Ele regulamento não necessariamente será elaborado pelo empregador de forma isolada, ele pode fazê-lo sozinho ou com a ajuda de seus empregados. Nesse regulamento poderá conter normas de ordem técnica, organizacional, regras internas a serem seguidas pelos empregados. Enfim, tudo que for do interesse para a regulamentação interna da empresa, ou de onde a relação laboral for exercida.

Caso o empregador opte por elaborar um regulamento, este não precisará ser homologado pelo poder público para que possua validade. A exigência de homologação somente existe quando esse regulamento trazer em seu escopo que a empresa possui um quadro de carreira. Nesse caso, deverá o regulamento ser homologado pelo Ministério do Trabalho.

Ainda quanto ao regulamento, caso ele exista é obrigatório que o empregado seja informado do seu conteúdo, bem como este fará parte do contrato de trabalho firmado entre empregador e empregado. Ainda, a alteração nesse regulamento que venha a prejudicar os empregados é nula, sendo apenas aplicável aos empregados que vierem a ser admitidos posteriormente à essa alteração. Vislumbra-se aí uma clara manifestação do princípio da proteção ao trabalhador.

Sobre isso, expõe o artigo 468 da CLT que:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança

Outra faceta do poder diretivo do empregador é o poder de controle. Em suma, este consiste no poder que o empregador tem para controlar seus empregados no exercício de suas funções. Fiscalizar é o elemento central do poder de controle, onde o monitoramento por câmeras do ambiente de trabalho é uma manifestação latente desse poder. Obrigar seus empregados a utilizarem cartão de ponto, livro de ponto e controle de horários em geral também configura uma forte manifestação do poder de controle do empregador.



Por fim, fechando a exposição das três vertentes inerentes ao poder diretivo do empregador, existe o poder disciplinar. Nesta vertente, possui o empregador o direito de “punir” seus empregados. Acerca disso existem duas correntes na doutrina. Uma delas afasta do empregador o poder disciplinar, haja vista que por tratar-se de uma relação contratual geradora de direitos e deveres para ambas as partes, nenhum deles exerceria poder sobre o outro. Assim, não existiria para o empregador o poder disciplinar. A segunda corrente defende que apenas o Estado possui o direito de punir, somente ele é legítimo para tal.

A punição passível de aplicação pelo empregador ao seu empregado se restringe a aplicação de advertência e suspensão disciplinar. É terminantemente proibido ao empregador a aplicação de multas à seus empregados. A exceção a aplicação de multa apenas existe nos contratos de atletas profissionais, pois tratam-se de contratos com regime diferenciado e envolvem geralmente valores bem acima da média. Como jogadores de futebol, por exemplo.

Conforme preconiza o artigo 474 da CLT, a suspensão disciplinar que o empregador pode aplicar possui uma limitação legal, não podendo essa suspensão ocorrer de forma desenfreada. Versa o artigo 474, CLT que:

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

Assim, notório que caso o empregador venha a ultrapassar o prazo legalmente estabelecido no artigo supracitado, importará essa atitude em rescisão injusta do contrato de trabalho, sendo o empregador obrigado a indenizar seu empregado.

#### **4.1. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO**

A relação entre empregado e empregador não constitui uma relação de igualdade, pois de um lado está o empregador munido dos meios de produção, do poderio econômico e principalmente do poder diretivo. Do outro lado, no pólo hipossuficiente da relação, se encontra o trabalhador, em situação de subordinação e dependência do trabalho, pois dali ele retira seu sustento.

Independentemente de estar em situação de vantagem face ao empregado, o poder diretivo do empregador jamais poderá ferir os direitos fundamentais do emprego, em especial no que tange aos direitos a intimidade e privacidade. Esses direitos possuem respaldo constitucional e são intocáveis, limitando e impedindo que o empregador se utilize de seu poder diretivo de forma abusiva e nociva ao empregado.

Destaca-se então, que o poder diretivo do empregador possui limitações, sendo este obrigado a respeitar limites principiológicos, constitucionais e legais. O uso desse poder em desacordo com os ditames legais gera para o empregado o direito de ser indenizado, tanto moral quanto materialmente se for o caso.

O poder de diretivo do empregador pode ocorrer de diversas maneiras, como por limitações das idas ao banheiro dos seus empregados, gravação de conversas telefônicas, rastreamento de e-mails, revista pessoal e, da forma mais importante para o presente trabalho, pelo monitoramento por meio de câmeras do ambiente de trabalho.

Alice Monteiro de Barros em sua obra frisa sobre a limitação ao poder diretivo do empregador. Defende ela que:

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, do contrário haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

(BARROS, 2006, p. 631)

Não importa o quanto a tecnologia avance, os direitos dos empregados sempre irão prevalecer frente ao poder diretivo do empregador, independentemente de as novas tendências da tecnologia potencializarem o seu poder.

## **5. O MONITORAMENTO POR MEIO DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

As relações no ambiente de trabalho são diretamente afetadas por toda evolução tecnológica da sociedade. Uma manifestação aparente dessa modernização é a utilização de câmeras, que antes eram vistas apenas as ruas como monitoramento segurança, hoje se encontram largamente em uso no ambiente laboral. Essa modalidade de monitoramento está respaldada pelo poder diretivo do empregador, sendo este monitoramento um direito dele, desde que não seja lesivo aos direitos do trabalhador, em especial em seu direito a intimidade e privacidade.

. Para alcançar a melhor compreensão possível, importante se faz expor a definição precisa do termo “monitorar”. Assim, monitorar significa “acompanhar, para consideração (informações fornecidas por instrumentos

técnicos); monitorizar. Dirigir ou submeter a controle através de monitor(es); monitorizar”.

O monitoramento por câmeras pode ter diversas finalidades, seja proteção patrimonial, segurança em modo amplo ou fiscalização dos empregados. Esse monitoramento no que tange aos funcionários deve ocorrer da forma menos lesiva possível ao empregado, sendo vedado que o monitoramento ocorra especificamente direcionado a um empregado. É também defeso ao empregador a instalação de câmeras em banheiros, refeitórios e vestiários. Ou seja, em locais os quais o empregado necessita de total privacidade, pois ali irá exercer algo de cunho íntimo. Essa proibição também se estende aos ambientes de repouso dos empregados e aos locais destinados aos serviços médicos. Esse entendimento é emanado do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Versa ele que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL RECONHECIDO. RATIFICAÇÃO. Nos termos do eg. Regional, revelando-se incontroversa a instalação de equipamentos câmeras de filmagem nas dependências dos banheiros de utilização dos empregados, mais especificamente na porta de entrada dos vasos sanitários e mictórios, tal situação, por si só, gera constrangimento moral e social, caracterizando o dano moral. [...] Diante desta constatação, não se tem dúvida de que a instalação das aludidas câmaras (sic) configura prática (sic) de ato lesivo desrespeito à dignidade e intimidade do trabalhador que gerou constrangimento moral e social, caracterizando o dano. Basta imaginar que, ao ir ao banheiro, a fim de satisfazer suas necessidades fisiológicas, esteja sendo filmado, para conhecimento do patrão e demais interessados. Ainda que seja admitida a culpa da empresa contratada, não há como afastar a responsabilidade patronal, cuja culpa decorre da negligência de não ter monitorado a prestação de serviço contratado. O ato negligente permitiu a instalação de câmaras (sic) (verdadeiras ou falsas, não importa, porque a consequência é a mesma) no ambiente de trabalho do reclamante, provocando, repita-se, constrangimento moral e social, além de ser vexatório.[...]

(BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 1926/2003-044-03- 40.6. 3ª T. Relator: Juiz convocado Ricardo Machado. 22 Abr. 2005).

É também terminantemente proibida a utilização das chamadas “câmeras psicológicas”. Estas se tratam de câmeras falsas ou até mesmo verdadeiras, porém, desligadas. Sua utilização apenas tem o intuito de provocar no empregado reações que este teria se de fato estivesse sendo monitorado. Esse malabarismo por parte do empregador não é admitido legalmente e sua utilização gera ao empregado exposto a essa situação o direito de ser indenizado.

Em conformidade com o exposto acerca das câmeras psicológicas, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que:

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).

O monitoramento por câmeras não é a única modalidade de monitoramento possível, porém é a que constitui objeto do presente trabalho. Existe também o monitoramento por rastreamento de sites, rastreamento de e-mails, rastreamento por meio de satélite (para quem trabalha utilizando um veículo da empresa, por exemplo), gravação das ligações telefônicas, revista pessoal e até mesmo monitoramento quanto as substancias ingeridas pelo empregado.

Existe parte da doutrina que defende a utilização do monitoramento do ambiente de trabalho por meios eletrônicos. Alice Monteiro de Barros, por exemplo, acredita que tal situação se trata de “decorrência lógica do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado” (BARROS, 2006, p. 569).

É notório que o monitoramento do ambiente de trabalho por meio de câmeras não poderá existir de forma ilimitada e de acordo com a vontade do empregador, pois se assim existir restará configurado um abuso por parte dele do seu poder diretivo. Essa modalidade de monitoramento deve estar em consonância com os princípios gerais inerentes a qualquer tipo de monitoramento, princípios estes consagrados no artigo 29 da diretiva 95/46 do Conselho da Europa. Esse entendimento deve ser tomado por analogia benéfica, pois a diretiva em questão trata sobre a proteção das pessoas singulares em relação ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. Para que o monitoramento seja legítimo, é necessário que ele esteja munido de necessidade, finalidade, transparência, legitimidade, proporcionalidade, rigor e retenção de dados, e segurança.

Visando melhor elucidar o real significado de cada um dos elementos expostos, temos que:

**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 eletrônica [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).

Conforme já exposto, existe uma série de requisitos que o monitoramento do ambiente de trabalho por meio de câmeras deve cumprir para que seja possível, pacífico e não ofensivo aos direitos dos empregados. Uma das formas mais comuns da utilização desse monitoramento e conseqüentemente uma das justificativas mais utilizadas pelos empregadores para a sua utilização é o uso do monitoramento como forma de prezar pela segurança dos empregados. Quanto a isso, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que:

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).

Do dispositivo acima exposto infere-se que o monitoramento em questão com finalidade de prezar pela segurança configurou-se razoável, pois este não estava a ferir em circunstância alguma a intimidade e privacidade dos empregados nem seus demais direitos fundamentais. Ainda mais, importantíssimo ressaltar o trecho em que o magistrado reconhece que “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”.

Esse trecho releva mais um importante elemento para que o monitoramento esteja correto, que é o fato de que os empregados devem ter ciência de que estão sendo monitorados por câmeras. Indo mais além, devem eles também estar cientes da localização das mesmas. Depreende-se daí duas obrigações que o empregador deve cumprir ao adotar o monitoramento por câmeras: dar ciência aos empregados de que serão monitorados e informar também a localização das câmeras. Visando dar mais embasamento jurisprudencial ao exposto, destaca-se a decisão exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho:

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).

Nesse caso, foi reconhecido que a prévia ciência dos empregados acerca do monitoramento afastaria a lesão aos direitos expostos no art. 5º, X,



CRFB, ou seja, não feriu os direitos a intimidade e privacidade os empregados. Corroborando com o exposto, expõe a jurisprudência abaixo que a falta de comunicação aos empregados sobre a existência das câmeras gerou sim uma ofensa aos direitos dos trabalhadores.

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.

(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).

O monitoramento deve sempre estar atrelado a sua finalidade e ela deve ser sempre uma finalidade possível. Em momento algum poderá o empregador utilizar o monitoramento alegando uma finalidade, como segurança, por exemplo, e depois utilizá-lo de forma a procurar traços de personalidade de seus empregados, de forma a subjugar-los.

## **5.1. O MONITORAMENTO POR MEIO DE CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO E O DIREITO A INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO**

Após toda a abordagem até aqui feita sobre o tema, resta notório que o monitoramento do ambiente de trabalho por meio de câmeras e dos direitos a intimidade e privacidade do empregador estão diretamente ligados e em constante conflito, pois o exagero daquele resulta em lesão a este.

O poder diretivo do empregador é subdividido em três vertentes, que são o poder de controle, o poder de organização e o poder disciplinar. Para o presente trabalho, o foco ao falar sobre o monitoramento é dado ao poder de controle, também entendido como poder fiscalizatório.

Munido desse poder de controle, o empregador dispõe pode, dentro de suas atribuições, segundo Gustavo Felipe Barbosa Garcia:

[...] que o empregador gerencie a atividade laboral dos empregados, no que tange à prestação de serviços, no sentido de observarem as diversas regras e ordens por ele e pelo sistema jurídico exigidas. [...] Dessa forma, o empregador pode, dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, verificar se os empregados estão respeitando as exigências e diretrizes estabelecidas para o desempenho da atividade laborativa.

(GARCIA, 2007, p. 167)

Tarefa muito difícil é delimitar até que ponto o poder diretivo do empregador pode incidir nos direitos fundamentais do empregado, pois existe um limite muito tênue nas fronteiras desses direitos. No entanto, a Constituição consagra com veemência em seu artigo 5º, inciso X que os direitos a intimidade, a vida privacidade, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, sendo passível de indenização por dano material e moral a sua violação. Esse dispositivo constitucional acaba por formar o entendimento de que o direito do trabalhador nesse caso está fortalecido frente ao poder diretivo do empregador, E esse entendimento está correto.

Corroborando com isso, Alice Monteiro de Barros defende que:

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, do contrário haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado

(BARROS, 2006, p. 631)

A solução para esse constante embate entre direitos está na ponderação, onde nela as diretrizes determinantes são a máxima observância e a mínima restrição. Assim, restringir um desses direitos, seja o de intimidade e privacidade, seja o do poder diretivo, somente encontrará respaldo na necessidade de que o outro prevaleça. Essa idéia é defendida pelo ilustre Canotilho (apud Simón, 2004).

Ainda no intuito de sanar o embate sobre até que ponto pode o poder diretivo do empregador atuar sobre os direitos fundamentais do empregado, Gustavo Filipe Barbosa Garcia defende que:

[..] havendo conflito entre o direito de propriedade (do empregador) e os direitos à intimidade e privacidade (do empregado), devem prevalecer estes últimos, pois ligados ao preceito magno de dignidade da pessoa humana, conforme a ponderação dos valores em confronto, exigida pela aplicação do princípio da proporcionalidade. Além disso, a solução aqui defendida está em sintonia com o ideal de máxima observância e mínima restrição dos direitos em conflito.

(GARCIA, 2007, p. 170)

É de extrema importância enfatizar que o trabalho é dotado de uma função social, e esta é imprescindível na sociedade. Isso é mais um fator que corrobora para que o direito do trabalhador prevaleça sobre o poder diretivo do empregador, sempre que sua tutela se encontre em situação de risco. Caso essa prevalência não ocorra, a relação empregatícia em si não cumprirá a sua função social.

## **6. OS DANOS MORAIS**

Ao falar sobre a incidência de danos morais, necessário é explicitar a conceituação do termo “dano” no ordenamento jurídico. Segundo Alvim, dano se conceitua como:

Dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão ao patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro

(ALVIM, apud GONÇALVES, 2013, p. 362)

O bem jurídico lesionado, conforme exposto no trecho acima, no caso do monitoramento por câmeras é o direito da personalidade do empregado, pois os direitos a intimidade e vida privada do empregado constituem também direitos da personalidade.

Existem duas caracterizações possíveis para dano, ou seja, ele pode ser material ou moral. O dano material ocorre quando existe uma lesão ao patrimônio da pessoa, possível de contabilização do prejuízo. O dano moral, parte crucial no presente trabalho, ocorre quando a lesão ocorre na própria pessoa em sua essência, sua moral e personalidade, algo que vai além do palpável patrimonial.

Importante embasar doutrinariamente o dano moral, de forma a facilitar sua compreensão e aplicação nos casos concretos. Assim, Garcia define que:

O dano moral como a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros direitos da personalidade, ou mesmo direitos fundamentais que preservem a dignidade da pessoa humana.

(GARCIA, 2013, p. 173)

Gonçalves, por sua vez, frisa que:

O dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o com nome, etc. Como se infere dos arts. 1º, III e 5º, V e X, da constituição federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

(GONÇALVES, 2013, p. 384)

Após a leitura da opinião dos autores citados, vislumbra-se que todo o exposto está em total consonância com a doutrina acerca do que seriam os danos morais.

O que interessa na presente exposição é deslumbrar a incidência desses danos morais no âmbito do direito do trabalho. No direito do trabalho

responde o empregador por qualquer dano moral por ele causado ao empregado, seja em relação a imagem, honra, intimidade, privacidade. Enfim, qualquer dano que o empregado sofra em decorrência da atitude do empregador.

Por decisão do Supremo Tribunal Federal, a Justiça do Trabalho é o ente competente para o julgamento do dano moral oriundo da relação de trabalho. Quanto ao exposto, versa o artigo 114, VI da CRFB que:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

[...]

Nota-se que a Justiça do Trabalho possui larga competência para o julgamento dos danos decorrentes da atividade laboral. Aqui, especificamente, são abordados os danos morais decorrentes do monitoramento por câmeras do ambiente de trabalho.

## **6.1. DANOS MORAIS E O MONITORAMENTO: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA**

O dano moral pode ocorrer de forma individual ou coletiva, assim afetando apenas um empregado ou um grupo de empregados. Isso vai depender do caso concreto. De qualquer forma, tanto a coletividade quanto o indivíduo detém as tutelas legais para que seus direitos fundamentais não sejam afetados.

Assim, o monitoramento tratado neste trabalho pode também a coletividade, conforme demonstra a jurisprudência abaixo:

DANO MORAL COLETIVO. A ocorrência de violação ao direito de intimidade dos empregados configura dano moral coletivo e impõe sua correspondente reparação. Ademais, a filmagem dos trabalhadores durante o período de trabalho, efetivou-se de forma sigilosa, sem ciência dos empregados, configurando agressão ao grupo, prática que afeta negativamente o sentimento coletivo, lesão imaterial que atinge parte da categoria. Inteligência do art. 5º, X, da Carta Magna

(BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. RO nº 02105-2000-016-05. 5ª T. Relatora: Juíza Maria Lisboa. 19 jan. 2005).

Conforme já exposto, o monitoramento deve estar vinculado a uma finalidade. No caso abaixo, não configura abuso do poder diretivo do empregador nem tampouco lesão aos direitos fundamentais do empregado, visto que a câmera nos carros além de ser de conhecimento do empregado que desempenha esse tipo de função, tem por finalidade coibir certas condutas.

JUSTA CAUSA. PROVA. GRAVAÇÃO DE IMAGENS. O monitoramento do interior dos veículos da empresa de transporte coletivo por meio de imagens – fato de conhecimento público, pois constante em painéis localizados em ponto de embarque/desembarque - não viola direito do empregado, já que se insere no âmbito do poder diretivo do empregador. Assim, a fita de vídeo contendo imagens do empregado em horário de serviço não pode ser considerada como obtida por meio ilícito e deve ser admitida como prova, ainda mais quando o trabalhador confirma a prática dos atos nela registrados

(SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. RO nº 03982-2005-030-12-00-0. 1ª T. Relatora: Juiz Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. 09 ago. 2006).

Constitui ofensa à honra do empregado, bem como a sua intimidade as câmeras que por ventura existam sem que ele tenha conhecimento do fato e da localização. Inclusive, nesse caso, sequer pôde ser utilizada como prova por parte do empregador, dado a conduta incompatível do mesmo ao fazer

imagens ilegalmente dos empregados, estando completamente em desacordo com o que prevê o ordenamento jurídico.

A imagem do obreiro também foi vilipendiada e a prova de tal fato não se resume a confissão presumida. Restou comprovado que o banco reclamado, de forma ilegal, filmou os empregados da agência de Atalaia, inclusive o reclamante, sem a autorização dos obreiros, quando da instrução do processo administrativo. A primeira testemunha apresentada pelo reclamante, Sr. Abelardo, informou, às fs. 683/685, ‘...que no dia em que prestou esclarecimento, foi filmado depois do depoimento; que quem efetivou a filmagem foi o Auditor de nome EVALDO...’; ‘...que a filmagem ocorreu no CESEC-Maceió...’; ‘...que acredita que o autor foi filmado, porque todos os ouvidos foram filmados...’. Atente-se para a firmeza das informações prestadas pela aludida testemunha e para o amadorismo de uma instituição bancária de renome na apuração interna de um ilícito! Restou comprovada, também, a ofensa à honra do reclamante, tanto em sua modalidade subjetiva - sentimento de cada um a respeito de seus atributos morais - como também, em sua modalidade objetiva - aquilo que os outros pensam a respeito do cidadão no tocante a seus atributos intelectuais, morais, etc.

(BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 569/2000-055-19-00.8. 6ª T. Relator: Juiz Convocado Luiz Antonio Lazarim. 10 ago. 2006)

As jurisprudências aqui abordadas corroboram plenamente com todo o elucidado acerca das características necessárias do monitoramento por câmeras do ambiente de trabalho. No caso abaixo, estão abordados dois importantes elementos prejudiciais aos direitos fundamentais dos empregados. Primeiro o fato de a câmera estar instalada no vestiário, local onde o empregado se encontra em seu momento mais íntimo. Segundo, a abordagem acerca da possibilidade da câmera ser falsa. Ora, sabe-se que utilização de câmeras psicológicas também é vedada, sendo notório assim o despreparo do empregador ao efetuar o monitoramento.

Processo: Nº 0003093-36.2013.5.12.0040  
Ementa: DANO MORAL. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE. INSTALAÇÃO DE CÂMERA NO VESTIÁRIO DOS EMPREGADOS. A instalação de câmera no vestiário dos empregados, ainda que sob o pretexto de evitar furtos dos bens dos próprios empregados, viola em abstrato, o direito à intimidade, sendo imperiosa a reparação mediante indenização pecuniária. E ainda que fosse falsa a citada câmera, como alega a ré, fato é que

o constrangimento existiu, o que implica em ofensa à honra e à intimidade do trabalhador, que a tinha por verdadeira.

(Juíza Maria De Lourdes Leiria - Publicado no TRTSC/DOE em 13-06-2014)

Abaixo, mais um exemplo onde a instalação das câmeras se deu de forma completamente danosa ao direito a intimidade do empregador, sendo judicialmente reconhecido o direito a indenização.

TRT-PR-12-11-2013 DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS NO VESTIÁRIO DE TROCA DE ROUPAS. Inaceitável a colocação de câmera capaz de captar imagens no vestiário onde os empregados se trocavam. Nem se alegue que o fim não era capturar imagens dos que utilizavam o local, pois isso só se compatibilizaria com a não instalação ou desinstalação do equipamento. Estão em jogo, aqui, a privacidade e a dignidade humana. Por mais que se garanta o direito de proteção da propriedade, os excessos não são tolerados. A conduta da Ré, em violação ao art. 5º, X, da Constituição Federal, constitui ato ilícito e causa, indubitavelmente, constrangimento e humilhação ao obreiro. Recurso da Reclamada a que se nega provimento. ABATIMENTO DOS VALORES PAGOS SOB MESMO TÍTULO. CÔMPUTO MÊS A MÊS. ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA. O abatimento de valores adimplidos sob títulos idênticos deve ser procedido independentemente do mês de pagamento, de forma global, sobre a totalidade do crédito imprescrito. Com efeito, nos meses em que o valor recebido pelo empregado é superior àquele apurado em liquidação de sentença, a importância restante deve ser abatida nos meses subsequentes, tantos quanto forem necessários para o zeramento do valor pago a maior. Tal sistemática evita o enriquecimento sem causa de uma das partes e, ao mesmo tempo, incentiva o empregador, que reconheceu e decidiu efetuar o pagamento de verbas que eram devidas ao empregado há algum tempo, não deixe de fazê-lo, ainda que em data posterior àquela em que o direito tornou-se exigível. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 415 da SBDI-I do C. TST.

(TRT-PR-03518-2011-322-09-00-9-ACO-45841-2013 - 7A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES - Publicado no DEJT em 12-11-2013.)

Na decisão abaixo exposta, expõe a contraposição entre o poder diretivo do empregador e o direito a intimidade do empregado, ressaltando que o empregador deve sempre proporcionar ao empregado um ambiente laboral benéfico para que este desenvolva suas atividades da melhor forma possível. Destaca também o magistrado que em havendo conflito entre o poder diretivo



do empregador e os direitos do funcionário, deve este último prevalecer. Esse entendimento possui fundamental importância no desenvolver do presente trabalho, configurando assim uma maior tutela ao trabalhador.

Acórdão – Processo 0002106-46.2012.5.04.0205 (RO) Data: 13/03/2014 Origem: 5ª Vara do Trabalho de Canoas Órgão julgador: 8ª. Turma Redator: Francisco Rossal De Araújo DANO MORAL. CÂMERA DE VIGILÂNCIA EM VESTIÁRIO. O uso de dispositivos de vigilância, tais como câmeras, pode tornar o ambiente de trabalho mais seguro, sobretudo em estabelecimentos que empregam grande número de trabalhadores, impedindo a ocorrência de furtos ou outras situações análogas. Contudo, diante do conflito entre o dever do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e o direito à intimidade de seus funcionários, tem-se que o último deve prevalecer, razão porque mostra-se ofensivo o procedimento tomado pela ré. Recurso da ré improvido.

Conforme observado, na larga maioria das vezes as empresas acabam por cometer erros ao proceder ao monitoramento. Porém, a justiça não é unilateral nos entendimentos, assistindo também razão as empresas que agem em concordância com o proclamado pelos ditames legais. Somente é configurado o erro por parte do empregador ao monitorar seus empregados quando de fato ocorrer a lesão aos direitos dos empregados.

Assim, conforme exposto nas duas jurisprudências a serem expostas a seguir, agiu a empresa de forma correta, não gerando a sua atitude nenhum tipo de dano à personalidade do seu empregado.

DANO MORAL. CÂMERAS NOS VESTIÁRIOS. ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA RESGUARDAR A PRIVACIDADE E A SEGURANÇA DOS TRABALHADORES. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A intimidade e a privacidade constituem direitos fundamentais, mas, no caso em tela, eles foram minimamente violados no contexto de conflito com o direito à propriedade dos próprios empregados. A utilização das câmeras foi alvo de amplo estudo técnico e sua instalação foi consentida pelo representante do sindicato da categoria obreira, que resultou na Norma Organizacional nº 06.4.019, na qual ficou determinado o seu objetivo, campo de aplicação e a forma de acesso às filmagens, não havendo monitoramento das imagens, as quais eram acessadas somente após o registro de Boletim de Ocorrência pelos empregados. Daí decorre que a atitude da ré de instalar as câmeras nos vestiários não configura ato ilícito passível de indenização, uma vez que foram adotadas muitas cautelas para, ao mesmo tempo, garantir a privacidade e a segurança dos trabalhadores, além de as câmeras não estarem direcionadas para os vestiários. Recurso patronal provido para afastar a

condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrente da instalação de câmeras nos vestiários.

(TRT da 23.<sup>a</sup> Região; Processo: 0002268-97.2013.5.23.0101 RO; Data de Publicação: 14/05/2015; Órgão Julgador: 1<sup>a</sup> Turma-PJe; Relator: OSMAIR COUTO).

Ressalte-se que as decisões por vezes podem ser um tanto confusas e até mesmo contraditórias. De forma que, as vezes a mesma matéria é passível de razão ao empregado pra um magistrado mas para outro não. Os magistrados são operadores do direito por excelência, mas também são passíveis de errar como qualquer pessoa.

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA DE ATO ILÍCITO. SISTEMA DE MONITORAMENTO. CÂMERA DE VÍDEO EM VESTIÁRIO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A configuração de ato ilícito, segundo as diretrizes traçadas pelo artigo 186 do CC, constitui pressuposto necessário para emergir a obrigação de indenizar, lembrando que a ilicitude do agente pode se apresentar sob a modalidade da figura do abuso de direito, nos termos da dicção do art. 187 do CC. Nessa perspectiva, o uso de sistema de monitoramento patronal em vestiários, quando programado para resguardar a intimidade dos empregados nas áreas de sanitários e chuveiros, não caracteriza abuso de direito ou excesso de poder de fiscalização, sendo indevida a indenização por danos morais, porquanto não caracterizada, nessas condições, qualquer violação à dignidade do trabalhador.

(TRT da 23.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000586-73.2014.5.23.0101 RO; Data de Publicação: 12/05/2015; Órgão Julgador: 1<sup>a</sup> Turma-PJe; Relator: JULIANO PEDRO GIRARDELLO).

Após analisar todo o exposto, é possível reconhecer que a maioria das vezes a justiça protege o trabalhador reconhecendo seus direitos. Logo, é certo dizer que o Estado vem desempenhando seu papel ao tutelar os empregados em seus direitos fundamentais no ambiente de trabalho. Porém, a matéria está longe de possuir um entendimento unânime e, em consequência disso, gerar uma uniformidade nas decisões.

## 7. CONCLUSÃO

A presente monografia vislumbrou um estudo acerca do monitoramento por câmeras do ambiente de trabalho, buscando elucidar como ele deve ocorrer de forma a não configurar um abuso do poder diretivo do empregador. Para tanto, foi utilizado todo um alicerce doutrinário e jurisprudencial visando à melhor conceituação e exemplificação de como na prática e realidade diária do trabalhador as coisas ocorrem.

Da análise jurisprudencial infere-se que o entendimento que vem prevalecendo é o que concede ao empregado a indenização por dano moral a ele devida, oriunda de um erro na conduta de seu empregador no exercício de seu poder diretivo. Esse erro em larga escala consiste na instalação das câmeras em locais indevidos, como banheiros e vestiários, ou da não ciência dos empregados acerca de que estão eles sendo monitorados, bem como também não tem ciência sobre a exata localização das câmeras.

O monitoramento por meio de câmeras, quando utilizado de forma correta, é uma manifestação legítima do poder diretivo do empregador, sendo direito dele utilizá-lo. Esse monitoramento deve obedecer a uma série de princípios e condições, como necessidade, finalidade, transparência, legitimidade, proporcionalidade, rigor e retenção dos dados e segurança. Outrossim, esse monitoramento jamais será possível se vier a ferir os direitos fundamentais dos empregados. Na prática muitos empregadores apenas utilizam o monitoramento conforme sua própria vontade, ensejando uma série de lesões aos direitos do trabalhador.

A finalidade com a qual as câmeras são utilizadas é vinculativa a sua existência, não podendo ela deturpar a finalidade inicial legítima para a qual foi instalada. Em nenhuma hipótese é permitida a existência das câmeras psicológicas, pois estas têm como único propósito a intimidação do empregado.

Por fim, sempre que houver conflito entre o poder diretivo do empregador e os direitos dos empregados, prevalecerão os direitos do

empregado, pois, além de todas as razões já expostas, o trabalho, conforme preconiza a Constituição Federal, preconiza a função social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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: 10 jun. de 2017. BRASIL, 2017 a.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm). Acesso em: 10 jun. de 2017. BRASIL 2017 b.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014. 1536 p.

\_\_\_\_\_, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. 4. ed São Paulo:LTR, 2011. 262 p.

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

LIMA, Francisco Meton Marques de. Elementos de direito do trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

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

\_\_\_\_\_, Sergio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 4. ed São Paulo: Atlas, 2009. xiv, 164 p.

MORI, Michele Keiko. Direito à intimidade versus informática. Curitiba, PR: Juruá, 2001. 121 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. 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. 1560 p.

\_\_\_\_\_, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515 p.

\_\_\_\_\_, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013. 604 p.

OLIVEIRA, Lourival José de; DAGUER, Camila Erdei; BODNAR, Luciany. O monitoramento do empregado no ambiente de trabalho. UNOPAR. Cient., Ciênt. Juríd. Empres., Londrina, v. 7, p. 69-80, mar. 2006.

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

RAMOS. Cristina de Mello. O Direito Fundamental à intimidade e à vida privada. Revista de Direito da Unigranrio, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 29, dez. 2008.

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.