

Monitoramento por câmeras no local de trabalho

Elaine Cristina da Conceição dos Santos

Resumo

O presente artigo tem como objetivo levantar a questão da possibilidade de monitoramento feito por empresas, e a falta de regulamentação por parte do ordenamento jurídico em relação ao assunto, buscando como os doutrinadores, juízes e tribunais se posicionam para a elucidação da questão da utilização de câmeras de vigilância em locais efetivamente reservados à intimidade dos empregados. Pode-se perceber que apesar da falta de regulamentação, especialistas na área discordam do abuso das empresas em questão do monitoramento eletrônico, vindo a serem unânimes em dizer que a empresa deve vigiar o local efetivo do trabalho, e não locais considerados íntimos, pois estes últimos não podem ser considerados passíveis de vigilância.

Palavras-chave: Câmeras no vestiário; videovigilância; privacidade.

1. Segurança X Privacidade

Com os avanços tecnológicos cada vez mais dominando todas de nossas vidas, temos cada vez mais buscando a segurança, mais: e a privacidade a intimidade? Como ficam diante de tal avanço? A intimidade e a privacidade são direitos garantidos na constituição federal, mesmo assim muitos empresários preferem desafiar este princípio constitucional, “alegando segurança” muitas vezes devido ao custo desencadeado nestes locais privativos, mais à doutrinadores que acreditam que na videovigilância é necessário a previa comunicação ao funcionário da existência do monitoramento e deixar bem claro que não é sobre o empregado, mais do ambiente de trabalho e nele incluí-se a saúde, segurança, meio ambiente, produção e desempenho, mais sendo repudiado a vigilância por qualquer motivo em ambientes privativos. A Professora e Magistrada Alice Monteiro de Barros, esclarece que:

“a legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador se verifique por meio de aparelhos audiovisuais de controle de prestação de serviços, o que, aliás, é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado”. (1997, p.32)

No entanto, a doutrina e a Jurisprudência pátrias admitem o monitoramento dos empregados pelo empregador, desde que não haja filmagem em ambientes nos quais ficariam manifestas a violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem dos trabalhadores, a exemplo de monitoramento de refeitórios, cantinas, salas de café e banheiros.

2. Direitos de Personalidade

Personalidade é a aptidão reconhecida pela ordem jurídica para que alguém exerça direitos e obrigações. Não se trata de um direito e sim de um conceito sobre o qual se apoiam os direitos e deveres que dela irradiam. Ao discorrer sobre a personalidade, Maria Helena Diniz (1997) afirma que “*O direito objetivo autoriza a pessoa a defender sua personalidade*”, de forma que, para outros estudiosos, os direitos da personalidade são subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a identidade, a liberdade, a sociabilidade, a reputação, a honra, a autoria, dentre outros. Por outras palavras, os direitos de personalidade são direitos comuns da existência, porque são simples permissões dadas pela norma jurídica, a cada pessoal, de defender um bem que a natureza lhe deu, de maneira primordial e direta.

3. Vida Privada e Intimidade

Do ponto de vista prático, as expressões “privacidade” e “intimidade” representam os direitos (art. 5º, X, CF) que a pessoa tem de se resguardar das intromissões de terceiros na sua vida. Não se pode esquecer que o ser humano tem a vida privada e a intimidade.

A privacidade compreende todos os comportamentos e acontecimentos que o ser humano deseja que não sejam acessíveis a terceiros. Vale dizer, da sua vida privada somente participam as demais pessoas que o ser humano assim efetivamente o deseja, por manter com elas confiança ou por ter certa familiaridade. Portanto, privacidade englobaria a intimidade. Diante da violação da privacidade ou da intimidade do empregado (e de qualquer trabalhador), tem-se a caracterização de um dano moral, o qual há de ser indenizado (art. 5º, X, CF; arts. 11 e 186, CC). Exemplo:

“SITUAÇÃO VEXATÓRIA PASSADA PELA EMPREGADA. INSTALAÇÃO DE CÂMERA DE VÍDEO NO VESTIÁRIO FEMININO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. GARANTIA CONSTITUCIONAL. A todos é assegurado, por força de norma constitucional, o respeito à sua honra (art. 5º, incisos V e X). Exposta publicamente a empregada à situação vexatória em virtude do comportamento da empregadora, configura-se a ofensa ensejadora de reparação indenizatória” (TRT – 4ª R – 6ª T – RO 00078-2005-019-04-00-0 – Rel. Mário Chaves – DJRS 5/4/2006).

Na gestão da atividade econômica, o empregador detém o que se denomina de poder diretivo, ou seja, o poder de dirigir, punir e fiscalizar a prestação de serviços de seus empregados. Cabe ao empregador, como detentor dos meios de produção (a qual também é uma garantia constitucional – art. 5º, XXII), planejar e estabelecer as metas quanto ao desempenho de sua atividade empresarial. Para tanto necessita disciplinar: como a função do empregado há de ser desempenhada; quais são as tarefas ou atribuições inerentes a uma determinada função; os horários de trabalho dos seus empregados etc.

No conflito de direito com proteção constitucional, diante do caso concreto, a proteção da privacidade e da intimidade pode sofrer limitações quando se relacionarem com o desempenho profissional do empregado, não abrangendo em hipótese alguma, atos ou acontecimentos estranhos ao cotidiano da relação de trabalho.

4. Monitoramento Audiovisual

O empregador tem o direito de proceder ao monitoramento audiovisual de seus empregados? As provas colhidas no monitoramento audiovisual são admissíveis para se comprovar uma justa causa do empregado?

O *poder fiscalizatório*, por seu turno, trata do conjunto de prerrogativas que permitem ao empregador acompanhar continuamente a prestação do trabalho em seu estabelecimento, observando se a produção está se dando de acordo com aquilo que foi por ele estabelecido. É com base neste poder que o patrão mantém o controle de portaria, realiza revistas, emprega circuito de televisão e controla o horário e a frequência de seus trabalhadores, por exemplo, (DELGADO, 2006, p. 634).

A relação de emprego dá origem a uma relação jurídica entre empregado e empregador, onde ambos são titulares de direitos e deveres recíprocos, com princípios e regras regulamentadas pelo Direito do Trabalho. Para tanto, adotar o monitoramento por imagem e som, cujas razões são: o controle do acesso às dependências da empresa e trânsito de pessoas nas áreas comuns, além da proteção ao patrimônio – processos e produtos críticos. Para que não haja

a violação à privacidade ou a intimidade de seus empregados e ou colaboradores, o empregador deverá tomar alguns cuidados, pois este, assim como outros tipos de monitoração (e-mail e sites) devem seguir a alguns princípios, tais como os encontrados no grupo do art 29 da diretiva 95/46 do conselho da Europa, são eles: necessidade, finalidade, transparência, legitimidade, proporcionalidade, rigor e retenção de dados e, por final, segurança..

As câmeras não poderão estar em locais dentro da empresa que possam ser considerados como de violação a intimidade e a privacidade dos trabalhadores, tais como: vestiários, banheiros, restaurantes e áreas afins. Além disso, a câmera não deve ficar enfocada apenas no posto de trabalho de um emprego e sim do ambiente, como um todo, sob pena de vulnerar o seu direito à intimidade. A autora Alice M. de Barros aponta:

“A legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador se verifique através de aparelhos audiovisuais de controle de prestação de serviços, o que, aliás, é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado. Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autorizar a introdução de aparelhos audiovisuais indistintamente. Ora, há certos locais que são privados por natureza ou se destinam ao descanso do empregado, logo, não se pode permitir a instalação de um sistema de vídeo, por exemplo, em um banheiro, ou em uma cantina. A combinação de ameaças, à privacidade de dados, de invasão crescente da intimidade física e de maior vigilância de pessoal, a OIT atribui a denominação: ‘química de intrusão’. A vigilância eletrônica poderá ter um futuro promissor, desde que utilizada de forma humana, combatendo-se os abusos na sua utilização e permitindo-se o acesso do obreiro às informações que lhe digam respeito.” (2011, p.76)

Em relação ao monitoramento audiovisual e os demais tipos de controle eletrônico, ainda é necessário estudos científicos e uma maior discussão jurídica sobre os efeitos desses tipos de controle feito pelo empregador e seus reflexos na saúde mental do empregado. É inegável que as pessoas reagem de forma diversa em cada nova situação, sendo que a utilização dessa forma de controle, seja de forma abusiva ou não, poderá desencadear ou agravar patologias psíquicas nos empregados.

Bem como divulgá-lo a terceiros, sob pena de configurar a malignidade a dignidade e honra do trabalhador, já que coloca o funcionário em situação vexaminosa. Por derradeiro, é mister frisar que a alegação patronal de encontrar-se a câmera desconectada da energia elétrica, ou simplesmente desligada, não exime a empresa da reparação, porquanto durante a sua permanência no vestiário da empresa, ainda que, por curto período, produz enorme

“efeito psicológico”, assombrando os empregados, o que configura igual e repreensível abuso de direito e não retira a ilicitude do ato, ainda sendo considerado por alguns como um “artifício ardiloso e covarde que deve agravar o quantum indenizatório” devendo ser repudiado em qualquer circunstância.

Ao assinar um contrato de trabalho, empregado e empregador passam, ambos, a assumir direitos e deveres recíprocos. O empregador, por exemplo, passa a ter o dever de pagar o salário do empregado e o direito de vê-lo executar com zelo os serviços que lhe forem demandados, ao passo que o empregado passa a ter o direito de ter sua carteira assinada e o dever de agir com probidade.

Mesmo sendo uma prerrogativa assegurada ao empregador, certamente o poder fiscalizatório empresarial deve ser exercido dentro de certos limites. Ainda que a ordem jurídica brasileira não discipline claramente acerca deste aspecto, existem regras e princípios gerais que devem orientar o operador do direito diante dos casos concretos (CARVALHO, A., 2007, p. 109-110). Neste momento, entra em cena a nossa Constituição Federal de 1988, que assegura, entre seus direitos fundamentais, a proteção à honra, privacidade e intimidade dos cidadãos brasileiros — incluindo-se, obviamente, os trabalhadores.

No entanto em questionamento a quantidade de imagens íntimas divulgadas nos programas de televisão Big Brother Brasil, A Fazenda entre outros reality show, minha conclusão é que o vínculo jurídico não é de obrigação trabalhista, mais que na verdade a emissora compra o direito de expor a privacidade e intimidade dos participantes, como atores contratados para expor imagem que não são da vida pessoal mais que são consideradas intimidade, por exemplo, cenas de banho, de sexo, etc. Neste caso não há violação de direitos, e tanto que é um objetivo em comum entre a emissora e os participantes, em que consideram “quanto mais intimidade exposta, melhor a audiência”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Posso concluir a partir deste estudo que apesar de não está regulado em nenhuma lei, o sistema de monitoramento audiovisual em locais que caracterizam privacidade e intimidade não podem em hipótese nenhuma ser utilizado pelos empregadores, mesmo que desligado, pois também caracteriza pressão psicológica. Contudo, mesmo sendo um “controle” autorizado é inadmissível a instalação do equipamento em locais assumidamente privativos, estes espaços são íntimos por natureza, afinal o poder de comando da empresa não é ilimitado.

E como na vida privada somente participam as demais pessoas que o ser humano assim efetivamente o deseja, cada um terá um parâmetro diferente de intimidade, no entanto é fácil encontrar em diversos julgados e acórdãos os magistrados considerarem violação de intimidade o monitoramento destes locais.

O monitoramento no ambiente de trabalho tem que ser divulgado e com os objetivos claramente explicados não sendo admitido o desvio de funcionalidade, pois se a finalidade for segurança, não se justificando a aplicação de penalidades disciplinares ou mesmo a dispensa de funcionários baseado nas imagens colhidas nestes recursos tecnológicos de videovigilância.

Mesmo assim temos diversas empresas que acabam preferindo arcar com os encargos atribuídos a alguns processos, que eventualmente venham a ocorrer, do que os custos de eventuais furtos nestes locais.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTrs 1997.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTrs 2011.
- CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 16. ed, v. 7.
- MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, v. 1.
- NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do Processo Civil na Constituição Federal**. 5. ed. São Paulo: 1999.
- MATOS, Marco Tulio Tomaz de. **Conflitos de direitos fundamentais nas relações trabalhistas: proteção à privacidade, à intimidade e à honra do empregado**. Disponível em: < http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=381&tmp_secao=18&tmp_topico=direitotrabalho&wi.redirect=HEADMJIP9Twx00573D3H >. Acesso em 20 Out de 2018.