

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Monitoramento do trabalho dos empregados por câmeras de vigilância

1 - Uma dúvida recorrente diz respeito à legalidade do monitoramento do trabalho dos empregados por câmeras de vigilância instaladas nos ambientes de trabalho.

A **legislação do trabalho** autoriza a adoção pelos empregadores de **medidas de controle e fiscalização da prestação de serviços**, conforme o “caput” do art. 2º da [CLT](#), mas desde que não ofenda os direitos da personalidade do trabalhador.

Com isso, algumas regras e limites devem ser respeitadas pelas empresas.

Segundo o inciso X do art. 5º da [Constituição Federal](#) de 1988, **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 violação

Além disso, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, [Lei nº 13.709/2018](#), a **utilização de dados pessoais** pelo empregador, o que incluiu as imagens filmadas, precisa ser fundamentada.

A **utilização do monitoramento eletrônico** deve ser avisada previamente às equipes de trabalho, informando que as imagens estão sendo gravados pelo sistema de vigilância. Tal providência poderá mitigar eventual ajuizamento de ação trabalhista, visto que haverá a **comprovação de que ocorreu a ciência do empregado**.

Outrossim, o monitoramento somente deve ocorrer nos locais que tenham como objetivo a proteção do patrimônio, da segurança dos empregados e das demais pessoas que estejam no local.

O empregador sempre deverá **respeitar a privacidade e intimidade** de cada um dos trabalhadores. Por isso, jamais deverá instalar câmeras em banheiros, vestiários e refeitórios.

2 - Em [decisão](#) proferida nos autos do processo RR-21162-51.2015.5.04.0014, em 26/08/2020, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho ressaltou que:

A legislação autoriza a adoção, pelos empregadores, de medidas de controle e fiscalização da prestação de serviços (art. 2º da CLT), de forma a legitimar certa limitação da esfera de intimidade dos trabalhadores perante seu empregador. Nada obstante, não há como autorizar a adoção de medidas fiscalizatórias que ofendam direitos de personalidade do trabalhador.

Vale dizer, **embora o empregador tenha a liberdade de dirigir a prestação de serviços e de adotar medidas de segurança para proteger o patrimônio empresarial (arts. 1º, IV, 5º, XXII, e 170, CF), não se pode admitir que suas ações exponham, de forma desproporcional, a intimidade de seus empregados (arts. 1º, III e IV, e 5º, X, CF).** Nessa medida, a legislação civil prevê a possibilidade de exigir-se que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, inclusive com a possibilidade de se reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei (art. 12 do Código Civil).

Embora não exista previsão legal específica a respeito da possibilidade de vigilância do trabalhador por meio de câmeras de vigilância, seja no sentido de autorizar sua adoção, seja no sentido de proibir sua prática, **são ilícitas as condutas que venham a ofender a intimidade dos trabalhadores.** A negligência frente à preservação da intimidade do empregado caracteriza a violação dos direitos de personalidade, à honra, à imagem, à própria dignidade da pessoa humana, constitucionalmente consagrada.

...

Nessa medida, esta Corte Superior tem reiteradamente reconhecido **a ilicitude da conduta patronal de instalar câmeras de vigilância em locais da empresa em que exista a possibilidade de haver exposição de partes íntimas do trabalhador, ou em locais que sirvam de descanso e alimentação dos trabalhadores,** hipóteses em que há evidente desrespeito à intimidade dos empregados.

...

No caso presente, entendo que o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia no acórdão do Tribunal Regional a respeito de excessos pelo empregador, tais como a utilização de câmeras espiãs ou a instalação de câmeras em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador. (Grifou-se)

No mérito, a Primeira Turma, do Tribunal Superior do Trabalho, deu provimento ao recurso para excluir a condenação de desativação e retirada de câmeras de filmagem ou vigilância instaladas pela empresa no interior de suas dependências, bem como afastou a multa que havia sido fixada pelas instâncias inferiores, e excluiu a condenação de pagamento de indenização por dano moral coletivo, com a total improcedência dos pedidos formulados na ação.

3 - Como visto, é permitido às empresas instalar câmeras de vigilância em locais coletivos de trabalho, como medida de controle e fiscalização da prestação de serviços, mas desde que as câmeras estejam instaladas em lugares de comum acesso aos empregados, exceto banheiros, vestiários e refeitórios, bem como que os trabalhadores sejam previamente avisados, e a empresa respeite os direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem de seus empregados.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT