

## **O MONITORAMENTO DE EMPREGADO POR CÂMERAS AS POSSIBILIDADES E AS RESTRIÇÕES**

O artigo 2º da CLT conceitua empregador como sendo a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria **e dirige a prestação pessoal de serviço**.

Por força deste dispositivo entende-se que o empregador tem o direito de fiscalizar a atividade do empregado, inclusive por meio de circuito interno de televisão para controle do andamento do serviço e da produtividade.

Todavia, esse poder de direção, disciplina, controle e fiscalização dos serviços prestados pelo trabalhador estão limitados nas garantias constitucionais relativa à intimidade, privacidade, honra e imagem e no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, X e 1º, III, da CF).

Desta forma, é inadmissível a colocação das câmeras em locais como banheiros, vestiários e refeitórios, assim como, direcionada para determinado funcionário.

Nossos Tribunais entendem ser tal procedimento de extrema gravidade, cabendo a reparação mediante indenização pecuniária, pois, no caso de furtos, por exemplo, há outras medidas que podem ser adotadas pelas empresas, que não violam a intimidade dos trabalhadores como a instalação de armários com chaves, e a própria orientação dos funcionários para cuidar de seus pertences.

As decisões do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST) inclinam-se no sentido de que a utilização de câmeras de filmagem no ambiente de trabalho não configura violação à intimidade ou privacidade, desde que instaladas em ambiente público.

Portanto, se sua empresa possui câmeras de monitoramento ou sua intenção é colocá-las, tenha cuidado na disposição das mesmas. A disposição deve buscar sempre uma visão geral do ambiente, seja interno (fábrica, administrativo etc) ou externo (entradas e saídas, portarias) e nunca deve ser direcionada para um determinado empregado.

Coloque as câmeras em locais de livre circulação de pessoas e nunca em ambientes privativos, como banheiros, vestiários e refeitórios, que podem gerar abalo à intimidade das pessoas, como demonstrado.

Insira no Regimento Interno de sua empresa a utilização de câmeras, bem como, os locais onde estão as mesmas, dando ciência ao seu empregado no ato da admissão.

Por fim, busque auxílio e orientação de um advogado especializado sempre que precisar.

Rosana Frogel dos Santos

OAB/SC 29135

RS Advocacia.