

Empresa pode filmar empregado no trabalho desde que o avise antes

O empregador pode utilizar sistemas de monitoramento para vigiar os locais de trabalho, com exceção de banheiros e refeitórios, desde que o trabalhador esteja consciente da medida. Com esse entendimento, a 6ª Turma do Tribunal Superior de Trabalho rejeitou Agravo de Instrumento do Ministério Público do Trabalho da 17ª Região. O órgão tentou provar a existência de dano moral coletivo pela filmagem dos funcionários da Brasilcenter Comunicações Ltda. nos locais de trabalho.

O relator do caso, ministro Mauricio Godinho Delgado, ao analisar o pedido, confirmou a impossibilidade de verificar, no acórdão do Regional, a divergência jurisprudencial e a afronta literal a preceitos constitucionais alegados pelo MPT.

O ministro ressaltou a necessidade da especificidade na transcrição de julgados com entendimentos contrários para a verificação da divergência. Ele frisou que a matéria é “de cunho essencialmente interpretativo, de forma que o recurso, para lograr êxito, não prescindiria da transcrição de arestos com teses contrárias” e que, sem essa providência, “não há como veicular o recurso de revista por qualquer das hipóteses do artigo 896 da CLT”.

O relator destacou, ainda, com base na Súmula 221, II, do Tribunal, já estar pacificado no TST que “interpretação razoável de preceito de lei — no caso, o artigo 5º, V e X, da Constituição —, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou conhecimento de recurso de revista, havendo necessidade de que a violação esteja ligada à literalidade do preceito”.

O caso concreto

Especializada em *telemarketing*, a Brasilcenter filmava os empregados trabalhando. Para o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), a vigilância com câmera apenas no local efetivo de trabalho, terminais bancários e portas principais não representa violação à intimidade do empregado.

O tribunal acatou o argumento da empresa de que era necessário proteger o patrimônio, dada a existência de peças de computador de grande valor facilmente furtáveis. Em primeira instância, o pedido de danos morais coletivos já havia sido indeferido.

Regras de filmagem

O advogado **Antonio de Almeida e Silva**, especialista em Direito Trabalhista e sócio do escritório Mesquita Pereira, Almeida, Esteves Advogados, concorda com a decisão. “O sistema de vigilância, como é usual, visa assegurar e garantir o patrimônio da empresa, bem como a segurança dos próprios funcionários. E, como todos têm visto e constatado, esses sistemas de câmeras têm apresentado clara eficiência, não só na proteção às instalações, como também na elucidação de crimes praticados”, explica.

Segundo ele, “não se compreende o que não pode ser filmado nesse período de trabalho, que constitua privacidade do empregado. Não é crível, não é razoável, em especial num país atormentado por uma violência crescente”.

Para o advogado **Rui Meier**, do Tostes e Associados Advogados, o uso de câmeras que não intimidam o

empregado, nem vioam a sua intimidade são perfeitamente legais. "Ilegal seria, por exemplo, colocar câmera no banheiro ou em vestiário, mas o mesmo não ocorre se colocada no local de trabalho. As câmeras de segurança devem ter a finalidade de proteger o bem comum. Com essa finalidade, não há afronta a nenhum direito do empregado. É fundamental, no entanto, que os empregados tenham ciência da existência das câmeras", explica.

A advogada **Andréa C.Vianna**, do Luchesi Advogados, também considera que é possível o monitoramento. Ela ressalta, no entanto, que devem sempre ser observadas: a proteção a imagem e a privacidade dos empregados em locais como banheiros e vestiários. E que haja restrições quanto à exposição das imagens. "Além disso, o empregado deve ter ciência do sistema de monitoramento, bem como da localização das câmeras (mesmo que desligadas), sob pena de configuração de obtenção de prova ilícita por parte do empregador. Não é necessário o consentimento do empregado, já que nesses casos deve ser observado o poder diretivo do empregador, que arcará com eventuais perdas patrimoniais", ressalta ela. *Com informações da Assessoria de Comunicação do TST.*

[AIRR: 69640-74.2003.5.17.0006](#)

Date Created

18/01/2011