



## O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A LIBERDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO

Lisiane da Silva Zuchetto<sup>1</sup>

Rosane Leal da Silva<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente estudo tem por finalidade expor os direitos e deveres do empregador, no que se refere ao poder de fiscalização. O objetivo é apontar os limites que esse poder pode alcançar, para que não atinja os direitos Constitucionais do empregado, como o direito à liberdade e intimidade. O objetivo do estudo é responder ao seguinte questionamento: considerando o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do empregado, o que ocorre se aquele abusar de seu poder de direção? Como resolver essa colisão de direitos? Utilizou-se o método de abordagem dialético para o estudo. O método de procedimento adotado foi o monográfico, pois foram analisados julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4<sup>o</sup> Região, utilizando-se como palavras de busca: vigilância do empregador; violação da intimidade; violação da liberdade do empregador; abuso de direito; danos morais. Constatou-se que ao empregador é assegurado o direito de fiscalizar seus empregados, de forma que os direitos fundamentais deste não sejam atingidos, pois se tal excesso ocorrer, será o empregador condenado a reparar o dano moral causado ao trabalhador, devendo indenizá-lo.

**Palavras-chave:** Danos. Fiscalização. Intimidade. Poder diretivo.

**ABSTRACT:** This study aims to explain the rights and duties of the employer, in relation to the power of supervision. The goal is to point out the limits that power can achieve, so that does not meet the employee's constitutional rights such as the right to liberty and privacy. The aim of the study is to answer the following question: considering the directive power of the employer and the fundamental rights of the employee, what happens if that abuse their power of direction? How to solve this collision rights? We used the dialectic method of approach for the

---

<sup>1</sup>Pós graduanda em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro universitário Franciscano de Santa Maria. lisizuchetto@hotmail.com.

<sup>2</sup>Doutora em Direito pela UFSC. Professora Adjunta do Curso de Graduação e Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário Franciscano. Coordena o Núcleo de Proteção da Criança e do Adolescente Internauta. rolealdasilva@gmail.com.

study. The procedure adopted method was the monographic as were analyzed judged the Regional Labor Court of the 4th Region, using as search words: employer surveillance; violation of privacy; violation of freedom of the employer; abuse of rights; moral damages. It was found that the employer is guaranteed the right to monitor their employees, so that the fundamental rights of this are not met, because if the excess occurs, will the employer ordered to repair the moral damage caused to the employee, shall compensate him.

**Keywords:** Damage. Oversight. Intimacy. Power Steering.

## **CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

No presente estudo, foi abordada a temática do poder diretivo do empregador. Sabe-se que na condição de dono do seu negócio, este pode estabelecer as normas de sua empresa, a forma como irá conduzir seu negócio, delegar funções e fiscalizar seus empregados, estabelecendo procedimentos e rotinas dentro da empresa.

Contudo, seu poder diretivo tem limitações a serem observadas, sendo estas referentes aos direitos fundamentais dos empregados, como a liberdade e intimidade.

Nesse sentido, no que tange ao poder de fiscalização do empregador, verifica-se de forma geral, quais são as condutas permitidas ao empregador, a forma que podem ser executadas e quando esse poder é considerado abusivo.

Em outro momento, observa-se a conduta excessiva do poder diretivo do empregador e quando esta viola os direitos fundamentais do empregado, como o direito à liberdade e intimidade.

Diante de tal constatação, busca-se responder ao questionamento, em exercendo o poder diretivo de forma abusiva, extrapolando seus limites e assim, ferindo os direitos fundamentais de liberdade e intimidade dos empregados, será o empregador responsabilizado?

Em busca da resposta, analisou-se casos julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período compreendido nos anos de 2014 a 2016.

## **1. FORMAS DE FISCALIZAÇÃO UTILIZADAS PELO EMPREGADOR NO EXERCÍCIO DO SEU PODER DIRETIVO**

Na relação de trabalho cabe ao empregador às prerrogativas exigidas para exercer a direção de seu negócio, caracterizando-se relação de emprego a atividade humana exercida pelo empregado sob a direção do empregador, por um vínculo de subordinação jurídica.

O ordenamento jurídico outorga poderes ao empregador para que possa estabelecer normas internas na empresa, bem como conduzir, coordenar e controlar o trabalho dos obreiros para proteger o bem comum firmado pelas partes, sendo o capital e trabalho.

De outro lado, o trabalhador assume a condição de empregado na empresa, passando a exercer determinada função nas condições estabelecidas pelo contrato o que inspira o clássico conceito de empregado, conforme exposto por Luciano Martinez (2014, p. 191):

[...] aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso.

De outro lado, analisando a posição do empregador na relação de emprego, entende-se como aquele que possui o domínio sobre a atividade da empresa, que tem o poder de submeter regras, procedimentos e rotinas ao trabalhador em razão da sua posição de hierarquia, assumindo os riscos de sua atividade. Para Barros (2006, p. 348), empregador é “[...] pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Portanto, na condição de dono de seu negócio, o empregador por meio de seu poder diretivo, pode exercer o poder de fiscalização, ou seja, poderá vigiar a prestação de serviços prestado pelo empregado, permitindo que o empregador exija do empregado postura e comportamentos que conduzam aos objetivos destinados da empresa, devendo o obreiro agir com obediência sob o poder de direção e fiscalização do empregador.

O poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar. (MARTINEZ, 2014, p. 245-249). Será aprofundado o estudo, no que tange ao poder de fiscalização.

Esse poder de mando lhe confere a exigência de comportamento adequado dos trabalhadores, para que possa manter a organização do desempenho das funções estabelecidas.

O poder de fiscalização do empregador deve observar preceitos e limitações, não sendo permitido criar regras que atinjam a liberdade e intimidade do trabalhador. Martinez (2014, p. 244), oferece um claro entendimento de como deve se dar o exercício do poder diretivo do empregador:

O poder diretivo foi institucionalizado de modo que somente em virtude do vínculo de emprego surge o fundamento do domínio e a razão de ser da subordinação jurídica. Nesse sentido, é importante o registro do pensamento de Luiz José de Mesquita, segundo o qual o poder diretivo “encontra fundamento no interesse social da empresa, que exige uma perfeita organização profissional do trabalho, fornecido por seus subordinados a fim de se atingir um bem comum de ordem econômico-social.

Portanto, o empregador irá organizar as atividades, controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com a finalidade do seu empreendimento, com o objetivo de manter a organização.

Para o exercício do poder diretivo, o empregador se vale de diversas formas de orientação, o que leva Martinez (2014, p. 244) a afirmar que a conduta do empregador é administrativa, pois ele se vale de hierarquia e disciplina:

Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando.

Nesse sentido, nota-se que é admitido, dentro dos limites legais, a fiscalização e controle do empregador por diversos meios de vigilância.

Cita-se alguns desses meios utilizados na fiscalização do empregado, sendo eles, a fiscalização através de revista nos pertences pessoais do empregado (inspeção em bolsas, mochilas ou sacolas), marcação de cartão ponto, monitoramento eletrônico, controle do *email* corporativo, câmeras de

vigilância ou microfones, vidros transparentes (de um lado transparente, permitindo que o empregador fiscalize o empregado sem esse perceber que está sendo vigiado), vigias disfarçados dentre os trabalhadores.

No que se refere à fiscalização através de aparelhos audiovisuais, esta prática é permitida nos limites legais, quando autorizada por lei e ainda, quando a atividade da empresa exigir, como é o caso de empresas que trabalham com dinheiro, para segurança e proteção do trabalho e do empregado. Não é permitida a monitoração de forma clandestina e que atinja a honra e dignidade dos trabalhadores.

Quando utilizada a fiscalização por meio de câmeras de segurança, esta deverá necessariamente ser informada aos seus empregados, devendo tal informação tornar-se previamente pública, pois no momento em que o empregador informa antecipadamente a forma e as razões que justificam o monitoramento e este é feito em atenção a determinados parâmetros entende-se que a intimidade, de maneira relativa, não será atingida. Ainda, deverão ser instaladas placas que demonstrem que as câmeras de segurança foram inseridas. Ademais, as câmeras de vigilância não poderão ser instaladas em locais de privacidade, como banheiros e vestiários, onde os empregados utilizam-se para fazer sua higiene pessoal.

Ainda, no que tange ao meio de fiscalização que se dá através da revista nos pertences dos empregados, esta deve ocorrer apenas em dadas circunstâncias e observando diversas limitações, como locais próprios e a proibição do contato no corpo do empregado. Deve-se atentar, também, para que o controle não seja feito de maneira vexatória, abusiva, preservando assim a intimidade do trabalhador, sua liberdade e dignidade. No que se refere a esse modo de fiscalização, entende Barros (2006, p. 560, 564) que:

Quando utilizada, a revista deve ser em **caráter geral, impessoal**, para evitar suspeitas, por meio de critério objetivo (sorteio, numeração, todos os integrantes de um turno ou setor), **mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros)**. A revista deverá ser realizada **no âmbito da empresa**, assim entendido o local de trabalho, a entrada e a saída deste.

**A revista**, a rigor, vem sendo considerada, como acerto, como verdadeira atividade de polícia privada. Logo, só poderá ocorrer de forma geral, não discricionária e apenas em circunstâncias excepcionais, respeitando-se ao máximo a esfera de privacidade do

empregado, que se projeta sobre bolsos, carteiras, papéis, fichários e espaços reservados.

Válido mencionar que a revista íntima ou revista pessoal, feita no próprio corpo do empregado, não é autorizada. O ordenamento jurídico não prevê autorização de tal prática em nenhuma hipótese, sendo essa considerada como busca e apreensão pessoal, possível apenas em âmbito do direito penal.

Entende Martinez que a revista é humilhante para a dignidade do empregado, por esse motivo é abusivo. Nesse caso, refere o autor que o empregador poderia instalar armários e vestiários fora da área de produção, para que os empregados guardem seus objetos pessoais (MARTINEZ, 2014, p. 246).

No que se refere ao poder de controle do empregador à distância e realizado por meio de instalação de aparelhos de vigilância não há lei específica orientando sobre tal conduta, devendo a atividade ser informada com antecedência e autorizada pelo órgão competente, como Ministério do Trabalho. Exemplificando o controle à distância, cita-se o teletrabalho, modalidade abordada por Ribeiro (2008, p. 51-52), para quem a concessão do teletrabalho é um privilégio ao empresário no exercício do seu poder diretivo, pois considera que:

O teletrabalho é um dos mais vivos efeitos da tecnologia informática e telemática no âmbito do trabalho. É uma das prerrogativas do empresário e, em particular, do seu poder diretivo, constituindo um dos novos modelos de contrato de trabalho, com a peculiaridade de que não é executado de forma direta e sucessiva, como os demais contratos.

Ainda no que se refere ao controle do trabalho à distância, Ribeiro menciona o entendimento de Alessandro Bellavista, (BELLAVISTA, 2002, p. 163. *Apud* RIBEIRO, 2008, p. 53) como sendo:

[...] teletrabalho é um dos exemplos do trabalho controlado a distância, e de que o controle é legal, porque é da própria natureza do trabalho que o controle seja efetuado pelo empregador, como a única forma de avaliar o regular comportamento do empregado e conseguir a realização dos objetivos da empresa.

Nota-se que, a utilização dos aparelhos audiovisuais, como forma de fiscalização pelo empregador, é permitida, desde que seja utilizada observando

os resultados visados, bem como a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Quanto à monitoração telemática, esta ocorre por meio de sistema informático, proporcionando ao empregador acompanhar os passos do empregado por meio de câmeras de segurança, cartão magnético, *email*. Ao abordar essas formas de fiscalização Ribeiro (2008, p. 79) destaca que:

Esses controles são efetuados por meio de cartão magnético por meio do qual se controla a entrada e saída dos empregados, bem como o começo e fim da jornada de trabalho. Esses controles por meio de portas giratórias e de cartões magnéticos, em sua maioria, visam a uma total vigilância do trabalhador, e resulta muitas vezes exagerada e abusiva [...]

Quanto ao correio eletrônico, entende-se que se destinado exclusivamente para uso da empresa o *email* pode ser controlado livremente pela empresa e nesse caso não há que falar em violação dos direitos fundamentais do empregado.

Outra forma de fiscalização é por meio de tacógrafo instalado no veículo, sendo essa a forma utilizada usualmente pelo empregador para o controle do transporte, pois permite aferir a velocidade impressa pelo motorista, tempo gasto, bem como o itinerário e eventuais paradas que o condutor realizou, etc.

Contudo, para que o empregador possa fiscalizar seus empregados, independente da forma utilizada é necessário que seja feito respeitando à intimidade e à vida privada dos obreiros e as limitações impostas por cada meio de fiscalização em sua particularidade, devendo tal prática estar prevista em lei. Nesse sentido, entende Martinez (2014, p. 246):

Não basta, porém, que a medida esteja prevista em fonte heterônoma ou autônoma e que, cumulativamente, seja necessária e tornada pública. Tal medida há de observar uma noção de comparação entre as variáveis de meio e de fim, sendo, também, **adequada e proporcional**. Compreende-se como *adequada* à medida em perfeita conformidade com o objetivo proposto e como *proporcional* aquela que se revele estritamente limitada à prática de atos indispensáveis ao alcance dos fins almejados.

O empregador deverá sempre limitar-se para que com sua conduta de fiscalização não viole a intimidade do empregador e não lhe cause situações vexatórias, observando que, os limites que travam o empregador em seu poder

de direção, estão previstos na Constituição, norma coletiva, a boa-fé, o exercício regular de um direito, contrato, conforme ensina Martins. (MARTINS, 2011, p. 216).

Esses limites do empregador esbarram-se nos direitos fundamentais dos empregados, quais sejam, os direitos fundamentais a liberdade e intimidade, os quais devem sempre serem preservados. Ainda da sua utilização, devem observar alguns princípios, como referido por Ribeiro (2008, p. 68-69):

[...] os meios de controle devem obedecer aos princípios da necessidade, razoabilidade, proporcionalidade, lealdade e boa-fé, devendo o empregador justificar que a escolha se deu com a falta de alternativa menos impactante na esfera da vida privada do trabalhador.

Portanto, percebe-se que a monitoração engloba, de um lado, o direito à propriedade privada e a liberdade de administração do empregador e, de outro, os direitos fundamentais do trabalhador, os quais exigem a devida atenção e respeito. Logo, conclui-se que o poder de fiscalização sofre limitações para que não atinja os direitos fundamentais do trabalhador.

Partindo dessa constatação, no próximo item serão analisados os limites que devem ser observados pelo empregador em seu poder de fiscalização para que sua atividade diretiva não atinja a liberdade e intimidade dos seus empregados.

## **2. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR PARA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO.**

Conforme analisado no item anterior, o empregador detém o poder diretivo de seu negócio, no entanto, a esse poder cabem limitações, posto que não deve ferir os direitos fundamentais previstos ao empregado.

Tem-se como direitos fundamentais do empregado, a liberdade e a intimidade, conforme artigos 1º, inciso III e artigo 5º, inciso X, XII da Constituição Federal (1988). No que tange aos direitos fundamentais, entende Silva (2012, p. 178):



No qualificativo *fundamentais* acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive [...]

Ainda, o referido autor conceitua privacidade como sendo (2012, p. 206, 210):

[...] conjunto de informação acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito. [...] A violação da privacidade, portanto, encontra no texto constitucional remédios expeditos.

Tratando dos direitos fundamentais, Martins (2008, p. 45) explicita que:

[...] são os direitos do homem garantidos pela legislação do respectivo país. São os direitos vigentes numa ordem jurídica concreta. São os direitos sem os quais a pessoa não se realiza, não convive, nem mesmo sobrevive. São os direitos ou posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto tais, individualmente ou institucionalmente consideradas, consagradas na Constituição.

Os direitos fundamentais são direitos assegurados por uma tutela mais sólida por serem considerados direitos relevantes que tratam da pessoa, devendo esse tratamento ocorrer de forma especial. Martins cita conceito de Perez Luño acerca do tema, (LUÑO apud MARTINS, 2008, p. 46) segundo o qual “[...] aqueles direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, na maior parte dos casos em sua normativa constitucional, e que gozam de uma tutela reforçada.”

Sabe-se que a relação de trabalho é iniciada com base na confiança entre as partes. No entanto e apesar da referida presunção é direito do empregador fiscalizar seu patrimônio e seus empregados, devendo fazê-lo de forma limitada a não ferir os direitos fundamentais do empregado.

Portanto, é possível em determinados casos a utilização, pelo empregador, de diversos meios e formas de fiscalização do empregado, desde que adequados e proporcionais. Essas técnicas utilizadas são aquelas já mencionadas na primeira parte deste trabalho.

A fiscalização utilizada de forma correta é considerada como uma forma que está de acordo com a finalidade esperada, devendo ser proporcional aos objetivos esperados. Ao tratar do tema, Martinez afirma que (2014, p. 246) “[...] é inadequada e desproporcional a vigilância eletrônica instalada, por exemplo, em vestiários, banheiros, refeitórios ou salas de descanso”.

Portanto, é necessário destacar que o trabalhador mesmo estando sujeito ao poder de comando do empregador, devendo obedecer ordens, não perde sua particularidade de ser humano dotado de seus direitos, por outro lado, o empregador, ao fiscalizar o trabalho do empregado, em várias ocasiões ataca direitos deste.

Com o avanço da tecnologia, especialmente nos meios de comunicação e monitoração por meio eletrônico, a fiscalização feita por essa tecnologia pode se constituir em invasão, pois essa monitoração intimida o direito à privacidade que possui o empregado. Assim, o fato de o empregador possuir o poder de fiscalização não lhe dá permissão para ultrapassar alguns limites da vida privada de seu empregado. Nesse sentido convém recordar que acima das leis trabalhistas devem ser observados os direitos fundamentais constitucionais do empregado. É nesse sentido o entendimento de Ribeiro (2008, p. 38) ao referir que:

Diante da realidade de que o empregador tem poder de direção e fiscalização sobre a atividade do empregado, há que se indagar qual a extensão da reserva relativamente a este último no local de trabalho e qual o limite oposto ao empregador de imiscuir-se na sua esfera de vida privada, uma vez que a existência do simples vínculo jurídico trabalhista não é fator determinante da justificação do desrespeito nem conduto para violação de direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente a todo cidadão, de cujo conceito não se dissociam os trabalhadores pelo simples fato de estes serem empregados.

Partindo desse pensamento, notadamente entende-se que o direito à liberdade de expressão do empregado, dentro dos limites exigidos, não pode ser atacada pelo poder diretivo do empregador.

Certamente que esse poder de direção diz respeito apenas em relação ao vínculo jurídico entre as partes, conferindo a lei o direito a fiscalização do desempenho de seu trabalho realizado dentro da empresa. Portanto, entende-se que não tem o empregador o poder de fiscalizar a vida privada do empregado, vigiando seus passos e controlando seu comportamento fora da empresa.

Em contrapartida, o trabalhador ao exercer sua rotina social deve fazê-la de forma ponderada, de modo que não exponha seu trabalho tampouco seu empregador. Deve o empregado agir de maneira ética e pautado na confiança que a relação contratual deve inspirar, o que sugere cuidado e a observância de determinados limites a serem respeitados pelo empregado quando da utilização de redes sociais onde expõe sua opinião, desejos e sentimentos.

Portanto, há que se observar uma limitação na conduta de ambos os atores da relação de emprego, o que reverbera para fora do local de trabalho, sendo que o trabalhador não pode expor seu local de trabalho e o empregador não pode fiscalizar a rotina de seu empregado, vigiando ou querendo impor limites a sua conduta em momentos de lazer e uso de redes sociais quando essas interações ocorrem fora do local de trabalho.

Nesse contexto, observando o uso de sites de redes sociais como *facebook*, deve haver uma ponderação da utilização da ferramenta por parte do empregado, de modo que não atinja o empregador. Não se pode imaginar que o empregador possa impedir as interações de seu empregado neste *site*, mas pode solicitar a observância de limites no exercício da liberdade de expressão por parte do obreiro, especialmente quando este se referir à empresa. Em relação a temática, Blanco Quintana (2000, p. 66) sustenta que:

[...] a celebração de um contrato de trabalho não implica de modo algum a privação para o trabalhador dos direitos que a Constituição lhe reconhece como cidadão, entre eles o direito de difundir livremente os pensamentos, idéias e opiniões, este direito há de ser modulado (embora só seja na medida estritamente imprescindível para o sucesso do legítimo interesse empresarial) conforme os limites derivados da própria relação laboral e que derivam do princípio da boa-fé entre as partes no contrato de trabalho, em que estas tenham ajustado seu comportamento mútuo.

Em que pese os direitos e deveres impostos pela relação trabalhista, deve-se sempre observar os direitos constitucionais (1988) como à reserva da intimidade da vida privada, direito ao livre arbítrio e o direito à liberdade de expressão.

Os direitos do trabalhador bem como os direitos do empregador devem ser adaptados conforme o contrato de trabalho, gerando direitos e obrigações recíprocos. Cabe mencionar o entendimento de Goñi Sein (2005, p. 27), no que se refere à subordinação derivada do contrato de trabalho, segundo o qual:

[...] a lesão à intimidade que o trabalhador está obrigado a tolerar em razão do controle pela atividade do trabalho, não deve transpor os limites da 'subordinação técnica' isto é, se autoriza um parcial desprendimento dos direitos da intimidade por parte do trabalhador, ainda que à condição de que a intromissão venha imposta pelas exigências da prestação laboral.

Percebe-se que o empregador poderá fazer o controle da atividade do empregado, contudo dentro de determinadas balizas e limites, pois caso estes meios de controle e fiscalização exorbitem os limites ditados pela finalidade social e pela boa-fé objetiva, vindo a ferir direitos fundamentais do empregado, serão considerados abusivos.

Em nome da boa-fé o empregador deve informar ao trabalhador a utilização de estratégias de fiscalização e a forma como esse controle será realizado, medida necessária para que o empregado não se sinta invadido em sua privacidade. Nessa mesma linha, deve o empregador respeitar todas as exigências e particularidades de cada meio de fiscalização escolhido, conforme visto na primeira parte deste artigo, para que não configure o abuso de seu direito por conta do excesso do direito de fiscalizar.

Nesse sentido, questiona-se: quais as consequências jurídicas que advirão para o empregador que por ventura exceder no exercício do poder diretivo? Para responder tal questionamento foram identificados e analisados os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no período compreendido nos anos de 2014 a 2016, o qual será abordado no capítulo seguinte.

### **3. EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO OU ABUSO DE DIREITO? A POSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO SOBRE O TEMA**

No presente capítulo foram analisadas jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, abarcando o período do ano de 2014 a 2016. Utilizou-se para a pesquisa as seguintes palavras chaves: vigilância do empregador; violação da intimidade; violação da liberdade do empregador; abuso de direito; danos morais. Nesse período de 2 anos, encontrou-se 71 Jurisprudências, cujos temas centrais de discussão serão expostos.

Considerando a prática de revista nos pertences pessoais dos empregados, foram encontrados oito julgados que entendem que tal prática configura circunstância constrangedora apenas se for realizada na presença de terceiros, caracterizando assim excesso do poder diretivo do empregador a ensejar dano moral e dever de indenizar pelo empregador.

O Tribunal entende que tais condutas violam os direitos previstos no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal (1988), sendo esses a honra e imagem da pessoa. Logo, lhe é assegurado o direito à indenização pelo dano que foi violado. Referem ainda que o empregador sendo titular do direito de fiscalizar, nesse caso, o exerce de modo excedente.

Ainda em sentido diverso cita-se apenas dois julgados<sup>3</sup> os quais narram que o simples fato do empregador efetuar a prática de revistas em bolsas, mochilas e sacolas dos empregados, independente da forma e local efetuados, já configura excesso em sua conduta. Esse excesso ocorre por não haver disposição contratual neste sentido, tampouco previsão legal configurando, no presente caso, desconfiança excessiva e injustificada com o trabalhador.

Referem ainda que tal conduta é discriminatória e invade a intimidade dos empregados. Os julgadores entendem que no momento que o empregador revista seus empregados, quebra a confiança que caracteriza a relação trabalhista, devendo esta ser recíproca. Concluem que quebrando a confiança pela revista diária dos pertences de seus empregados estaria configurado o abuso diretivo.

Um dos julgados acima citado menciona que há outros meios para fiscalizar e controlar furtos em seu estabelecimento, tais como o monitoramento de imagens. Nesse sentido, segue o relatado entendimento jurisprudencial (BRASIL, 2015, p. 01):

**LOJAS PAQUETÁ. VENDEDORA. DANO MORAL. REVISTA DE BOLSA.** A revista da bolsa e dos pertences do **empregado** é ato do **empregador** e de seus prepostos revelador de perpetuada desconfiança na pessoa do funcionário, sendo assim presumível o abalo moral sofrido pela vítima, que se projeta na esfera laboral e íntima, causando-lhe, sem dúvida, efetivo prejuízo e não mero dissabor com a conduta de trabalhar sob permanente suspeita. A empresa pode se valer de outros meios para controle de furtos em seu estabelecimento, não havendo como consentir pela licitude do ato contínuo e sistemático adotado que quebra, inclusive, a fidúcia caracterizadora da relação de trabalho, exigível de ambas as partes, **empregador** e **empregado**.

---

<sup>3</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0001174-46.2013.5.04.0812**. Recorrente: Darlan Gonçalves Loreto e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira. Porto Alegre, 11 de junho de 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 24 de março de 2016. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0020202-38.2014.5.04.0012**. Recorrente: Amanda Silva Nunes e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Porto Alegre, 18 de setembro de 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 24 de março de 2016.

Entendimento diverso é apresentado pela 4ª Turma do mesmo Tribunal, que se posiciona sustentando que a conduta de realizar revistas visuais na entrada e saída do trabalho não caracteriza prática de ato ilícito pela empregadora. Segundo seu entendimento, sendo a conduta realizada em todos os funcionários não há que falar em violação à intimidade, desde que essa seja feita em local próprio, o que afastaria a conduta abusiva por parte do empregador. Portanto, segundo este entendimento é de que a realização das revistas é admissível se feita de forma geral, em todos os empregados, em local discreto, longe dos olhos do público e sendo de caráter não discriminatório.

Dessa forma, entendem que efetuada a revista dentro dos limites jurídicos e morais não há conduta abusiva pelo empregador, já que a empresa possui o direito de resguardar e proteger o seu patrimônio, como demonstra a jurisprudência a seguir (BRASIL, 2015, p. 08):

A mera revista visual e geral nos pertences do empregado, como bolsas e sacolas, não configura, por si só, ofensa à intimidade da pessoa, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder de direção e fiscalização. Para caracterização do dano moral é necessária a presença do dano/lesão, do nexo causal e da culpa empresária, o que não observo no caso.

No que se refere à fiscalização por câmeras de segurança, entendem os julgadores que a dignidade do trabalhador é ferida em determinados casos, especialmente se as câmeras de segurança forem instaladas em locais onde os trabalhadores utilizam para troca de roupa ou para higiene pessoal. Nesses casos a conduta é considerada abusiva, ocorrendo abuso do poder diretivo de fiscalização, pois está atingindo o direito à intimidade dos trabalhadores.

Avançando mais nesse entendimento, outro fato que atinge a dignidade dos empregados é o não conhecimento, por estes, acerca da instalação das referidas câmeras, pois os torna ainda mais vulneráveis a exposições, conforme entendimento do Tribunal. Nesses casos ocorre a violação, a ensejar a reparação dos danos morais.

Percebe-se, pois, que o fato de haver câmeras de vigilância, por si só, não demonstra invasão de privacidade ou abuso de poder diretivo do empregador. Para que seja configurado o ato ilícito a ensejar a reparação dos

danos sofridos pelo empregado é preciso que as câmeras violem os direitos de intimidade do empregado (BRASIL, 2015, p. 4-7):

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CÂMERA DE SEGURANÇA EM VESTIÁRIO.** Cabe a indenização do obreiro por dano moral quando o empregador atinge bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador. É o que ocorre no caso em análise, uma vez que a instalação de câmera de segurança em local destinado à troca de roupas e à higiene pessoal sacrifica de forma indevida o direito à intimidade dos empregados, garantido pelo art. 5º, X, da CF, e configura flagrante abuso do poder de fiscalização do qual a empregadora é titular. Recurso do reclamante a que se dá provimento.

No caso em tela as câmeras de vigilância foram instaladas em locais privativos como banheiros e vestiários, de forma que quando os empregados trocavam de roupas ou faziam sua higiene pessoal eram monitorados. Além da captura de imagens íntimas, tais imagens eram transmitidas para a guarita do vigia, de modo que as pessoas que passavam na rua conseguiam ver os empregados que estavam trocando de roupas.

No presente caso houve uma clara violação dos direitos de intimidade dos empregados em afronta tão grave aos direitos fundamentais dos trabalhadores que o empregador deverá ser condenado a indenizar danos morais pelo exercício abusivo do poder diretivo.

No que tange a indenização pelo dano moral, esta é cabível quando em razão da execução da relação de subordinação existente no vínculo de emprego, a empresa ou empregador, mediante abuso ou uso ilegal do seu poder diretivo, atinge esses bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador.

A jurisprudência apresenta diversos conceitos de dano moral, sendo um deles (BRASIL, 2014, p. 19):

Por dano moral, entende-se todo sofrimento humano que atinge os direitos da personalidade, da honra e imagem, ou seja, aquele sofrimento decorrente de lesão de direito estranho ao patrimônio. Quando relacionado ao contrato de trabalho - na esfera do trabalhador - , é aquele que atinge a sua capacidade laborativa que deriva da reputação conquistada no mercado, profissionalismo, dedicação, produção, assiduidade, capacidade, considerando-se ato lesivo à sua moral todo aquele que afete o indivíduo para a vida profissional, decorrente de eventuais abusos cometidos pelo empregador, quer por sua ação ou omissão. Ao se falar em dano moral, fala-se em atentado a valores extrapatrimoniais de cunho personalíssimo, quais sejam, lesão à honra do indivíduo, seus valores íntimos e sua imagem perante a sociedade, e sua reparação dependerá da ocorrência de três fatores: do ato praticado ou deixado de praticar, do resultado lesivo desse ato em

relação à vítima, e da relação de causa e efeito, que deve ocorrer entre ambos, o dito nexu causal.

Ainda, na legislação pátria o direito à indenização por dano moral está assegurado nos incisos V e X do artigo. 5º da Constituição Federal (1988), bem assim nos artigos 186 e 927 do Código Civil (2002).

Os entendimentos jurisprudenciais acima mencionados, os quais deram causa ao dano moral, referem a casos em que o excesso da fiscalização se deu pela forma como a revista foi conduzida, na maioria dos casos na frente de terceiros, como os clientes do estabelecimento empresarial, comportamento que expõe o empregado a situação vexatória.

O tema, no entanto, é controvertido e não resta unanimidade entre os julgadores, pois alguns se posicionam no sentido de que a simples revista nos pertences dos empregados já fere sua intimidade, ensejando o pagamento do dano moral; outros têm posicionamento contrário, entendendo ser a revista um direito do empregador para fins de proteger seu patrimônio, mantendo-se nos limites da licitude toda a vez que não exceder os seus limites e finalidades.

Da mesma forma são os entendimentos com as câmeras de segurança: parte dos julgados entende que a simples instalação das câmeras configura a quebra de confiança na relação com os empregados e, de outra banda, defendem o entendimento de que o dano só se configura se as câmeras forem instaladas sem as precauções necessárias, em locais inadequados e sem a ciência aos empregados, como a afixação de placas de aviso.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo até aqui realizado evidencia que o empregador possui o poder de fiscalizar o empregado e as formas de desempenho do trabalho, uma vez que é dono de seu negócio, podendo assim escolher o meio e as formas que essa fiscalização irá ocorrer. Contudo, esse poder é limitado.

Considerando as inúmeras maneiras de fiscalização e levando em conta o avanço das novas tecnologias, o que proporciona uma expansão nas formas de fiscalizar, é necessário que ao empregador seja imposta uma limitação ao seu direito, de forma que não atinja os direitos do empregado que, antes de ser



empregado e estar numa condição de subordinação, possui direitos como ser humano.

Alguns dos direitos dos empregados, como a proteção da vida privada são garantidos pela Constituição, logo, são invioláveis, devendo o empregador ao exercer seu poder de fiscalização respeitar a intimidade e vida privada de seus empregados.

Isso não o impede de exercer seu poder diretivo, pois notadamente poderá utilizar-se de diversos meios para proteção de seu patrimônio, para fiscalização de seus empregados de maneira que rendam e cumpram as atividades que lhes foram designadas, mas ao assim agir devem fazê-lo de maneira que não invada o íntimo e a vida privada do trabalhador.

Concluiu-se que o empregador não pode ultrapassar seus direitos de forma a atingir os direitos fundamentais do empregado, pois este, antes de ser trabalhador, deve ser respeitado como ser humano o que impõe que mantenha o seu direito à privacidade assegurado. Portanto, conclui-se que estão adequadas as decisões do Tribunal Regional Federal da 4ª Região que defendem a manutenção dos direitos fundamentais do empregado e aplicam a condenação civil em caso de exercício abusivo do poder diretivo.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BELLAVISTA, Alessandro. **I poteridell'impreditore e la privacy del lavoratore**. Il Diritto Del Lavoro. V. LXXVI, anno 2002. Roma: Fondazione Diritto Del Lavoro p. 163.

BLANCO QUINTANA, Maria Jesús. El derecho al honor y las libertades de exposición e información en la jurisprudência del tribunal constitucional. **Revista de La Facultad de Derecho de La Universidad Complutense**. Anuário 93, Universidad Complutense y Facultad de Derecho. Madrid: 2000. p. 66.

BRASIL. **Código Civil (2002)**. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br>>. Acesso em: 02 de abril de 2016.

BRASIL. **Constituição**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas (1943)**. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br>>. Acesso em: 28 de março de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0001174-46.2013.5.04.0812**. Recorrente: Darlan Gonçalves Loreto e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira. Porto Alegre, 11 de junho de 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 24 de março de 2016.

\_\_\_\_BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0020202-38.2014.5.04.0012**. Recorrente: Amanda Silva Nunes e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Porto Alegre, 18 de setembro de 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 24 de março de 2016.

\_\_\_\_BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0001126-87.2013.5.04.0812**. Recorrente: Companhia de geração térmica de energia elétrica - CGTEE e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: João Pedro Silvestrin. Porto Alegre, 18 de agosto de 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 24 de março de 2016.

\_\_\_\_BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000490-05.2013.5.04.0204**. Recorrente: Adão Antunes da Silva. Recorrido: Rossi Indústria de Artefatos de Concreto LTDA. Relator: André Reverbel Fernandes. Porto Alegre, 19 de março de 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 24 de março de 2016.

\_\_\_\_BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000722-51.2012.5.04.0204**. Recorrente: Luiz Fernando Morales Pereira e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos. Porto Alegre, 15 de maio de 2014. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em 24 de março de 2016.

GOÑI SEIN, Jose Luis. **Los critérios básicos de enjuiciamiento constitucional de la actividad de control empresarial: debilidad y fisuras Del principio de proporcionalidad**. Revista de Derecho Social, n. 32, España: EdicionesBomarzo Albacete, octubre-diciembre 2005. p. 27.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 7.ed. São Paulo. Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PEREZ LUÑO, Antônio Enrique. **Los Derechos Fundamentales**: temas clave de la constitución española. 6. ed. Madri: Tecnos, 1955.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente do trabalho e seu valor probante**: um estudo sobre o limite do poder de controle do empregador na atividade laboral e o respeito à dignidade e intimidade do trabalhador. São Paulo. LTr, 2008.

\_\_\_\_\_RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. **A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente do trabalho e seu valor probante**: um estudo sobre o limite do poder de controle do empregador na atividade laboral e o respeito à dignidade e intimidade do trabalhador. São Paulo. LTr, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 35. Ed. São Paulo: Malheiros. 2012.