

## **A INVIOLABILIDADE DAS COMUNICAÇÕES DE DADOS E COMUNICAÇÕES TELEFÔNICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: Invasão de privacidade ou poder de direção do empregador?**

Paulo Roberto Teixeira \*

**RESUMO:** O presente artigo tem como intuito a análise dos direitos e garantias constitucionais à intimidade, vida privada, honra, imagem, sigilo das correspondências, das comunicações telegráficas, telefônicas e dados, diante do poder de direção concernente à pessoa do empregador no âmbito do contrato de trabalho. Analisa-se tais garantias constitucionais perante o poder de direção do empregador, decorrente da subordinação, (requisito caracterizador da relação de emprego). Observa-se até que ponto as garantias constitucionais são consideradas invioláveis, ressaltando seus limites e exceções no curso do contrato de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Inviolabilidades. Ambiente de trabalho. Invasão da intimidade. Poder de direção do empregador.

**ABSTRACT:** This article is intended to analyze constitutional rights and guarantees of the privacy, private life, honor, image, secrecy of correspondence, of telegraphic, telephone and front power steering data concerning the person's employer under the employment contract. It's analyzed these constitutional guarantees power forward direction of the employer resulting from subordination (characterizing requirement of employment). It's observed to what extent the constitutional guarantees are considered inviolable, highlighting their limitations and exceptions in the course of the employment contract.

**KEYWORDS:** Inviolabilities. Work environment. Invasion of privacy. Employer's power of direction.

---

\* Aluno da Faculdade de Direito de Varginha - FADIVA. E-mail: paulorobertot@msn.com.

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente trabalho tem como intuito a análise das inviolabilidades garantidas pelo legislador constituinte, mais especificamente a vida privada, o sigilo das comunicações e o sigilo de dados do trabalhador, no ambiente de trabalho, quando confrontados com o poder de direção do empregador.

Para sua realização, foi utilizada a análise do texto da Constituição da República Federativa brasileira de 1988, além de entendimento doutrinário e jurisprudencial, de maneira particular, com cada garantia, suas exceções e, ainda, os limites a que essas se sujeitam no caso concreto.

Com relação ao poder de direção do empregador, garantido pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, foram analisados os seus fundamentos, aspectos e a ponderação necessária para a efetivação de sua aplicabilidade no ambiente de trabalho.

## **2 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS**

Com relação à fundamentação jurídica, o legislador constituinte cercou de proteção as garantias no que diz respeito à inviolabilidade conferida à intimidade, vida privada, honra, imagem, sigilo das correspondências, comunicações telegráficas, telefônicas e de dados, incluindo-os no rol dos direitos e garantias fundamentais descritos na legislação pátria. Como ressalta Alexandre de Moraes (2012, p.2012), determinados direitos formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardados num espaço íntimo e intransponível por intromissões ilícitas e externas.

### **2.1 Intimidade, vida privada, honra e imagem**

Muito se fala a respeito de intimidade, vida privada, honra e imagem, porém, é primeiramente necessário que se defina o que vem a ser cada um dos institutos, observando o que diz o texto constitucional sobre tais garantias.

Neste sentido, dispõe o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal:

Art. 5º, X - 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 sua violação.

Para correta interpretação de tal inciso, é importante ressaltar que, cada um dos institutos mencionados possui definição própria, não se confundindo em uma única garantia. Ressalta-se ainda que, do gênero privacidade, decorrem as garantias à vida privada, intimidade, honra e imagem.

Por intimidade, entende-se aquilo que determinada pessoa não quer dividir com ninguém, em outras palavras seria algo sem destinatários, como um diário, por exemplo.

Alice Monteiro de Barros (2009, p.29) afirma que intimidade é um atributo da personalidade do indivíduo, enquadrando-se como direito ou bem da personalidade. Completa a autora que é o direito de ser deixado em paz.

Já por vida privada, entende-se algo que, embora de natureza privada possui destinatários. Como exemplo, pode-se citar cartas, mensagens de texto, e-mails e correspondências em geral.

Já com relação à honra, essa se subdivide em subjetiva e objetiva. Por honra subjetiva entende-se a própria concepção do indivíduo a seu respeito; já por honra objetiva entende-se aquilo que os demais indivíduos pensam a seu respeito.

Neste sentido, Kildare Gonçalves Carvalho distingue tais institutos

O direito à honra alcança tanto o valor moral íntimo do homem como a estima dos outros, a consideração social, o bom nome, a boa fama, enfim, o sentimento ou a consciência da própria dignidade pessoal refletida na consideração dos outros e no sentimento da própria pessoa.

Envolve, portanto, a honra subjetiva e a honra objetiva, a primeira tendo por núcleo o sentimento de auto-estima do indivíduo, o sentimento que possui acerca de si mesmo, e a honra objetiva significando o conceito social que o indivíduo possui. (CARVALHO, 2012, p. 664)

Cumprido ressaltar que o mencionado inciso não se constitui em uma garantia somente às pessoas físicas, mas tal proteção é estendida também às pessoas jurídicas, ressaltando que estas gozam somente da garantia relativa à honra objetiva.

Por fim, a respeito do direito à imagem, este consagra proteção à imagem com relação aos meios de comunicação em massa. Importante lembrar que, como descrito no inciso em sua parte final, a violação a tais garantias gera o direito à indenização, seja por dano moral ou, ainda, material, a depender do caso.

## 2.2 Correspondências, comunicações telegráficas e de dados

No que diz respeito a tais inviolabilidades, a Carta Magna prevê garantia às correspondências, comunicações telegráficas, telefônicas e aos dados. Tal garantia não visa proteger somente os dados em si, mas também a sua comunicação.

Dessa forma, ressalta Alexandre de Moraes:

Importante destacar que a previsão constitucional, além de estabelecer expressamente a inviolabilidade das correspondências e das comunicações em geral, implicitamente proíbe o conhecimento ilícito de seus conteúdos por parte de terceiros. O segredo das correspondências e das comunicações é verdadeiro princípio corolário das inviolabilidades previsto na Carta Maior. (MORAES, 2012, p.60)

Neste sentido dispõe o artigo 5º inciso XII da Constituição Federal:

Art. 5º, XII - É inviolável o sigilo das correspondências e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

Com relação à inviolabilidade das correspondências garantida no inciso mencionado acima, essa encontra exceções específicas. Importante destacar que nenhuma garantia constitucional poderá ser utilizada com a finalidade de auxílio na prática de atos ilícitos. Exemplo clássico se tem quando o diretor de determinada instituição prisional restringe o apenado de contato com o mundo exterior, interceptando suas correspondências. Tal ato não viola a garantia constitucional do sigilo de correspondências, conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal.<sup>1</sup>

Ainda com relação à violação de correspondências, a lei número 6.538, de 22 de junho de 1.978, que regula o serviço postal, dispõe, em seu artigo 10, outras hipóteses que não constituem violação do sigilo de correspondência.

Art. 10 - Não constitui violação de sigilo da correspondência postal a abertura de carta:

I - endereçada a homônimo, no mesmo endereço;

II - que apresente indícios de conter objeto sujeito a pagamento de tributos; III

- que apresente indícios de conter valor não declarado, objeto ou substância de expedição, uso ou entrega proibidos;

IV - que deva ser inutilizada, na forma prevista em regulamento, em virtude de impossibilidade de sua entrega e restituição.

Parágrafo único - Nos casos dos incisos II e III a abertura será feita obrigatoriamente na presença do remetente ou do destinatário.

---

<sup>1</sup> STF, HC 84.203S, Relator Ministro Celso de Mello.

A parte final do disposto no inciso XII, do artigo 5º, da Carta Magna, que diz respeito às comunicações telefônicas, foi regulamentada pela lei número 9.296, de 24 de julho de 1996. Determinada lei trata da interceptação das comunicações telefônicas utilizadas como meio de prova em investigação criminal e em instrução processual penal.

Sendo assim, faz-se necessário distinguir interceptação telefônica de gravação clandestina.

Por interceptação telefônica, entende-se a realização da captação de possível conversa telefônica, no momento em que esta ocorre, porém, sem que os interlocutores tenham conhecimento de tal prática.

Já a gravação clandestina ocorre quando tal captação é realizada por um dos interlocutores, com ou sem o consentimento do outro interlocutor.

Com relação à distinção dos institutos difere-os Kildare Gonçalves Carvalho:

A distinção entre as duas modalidades de quebra de sigilo de conversa telefônica está em que, enquanto na interceptação telefônica nenhum dos interlocutores tem ciência da gravação, na segunda um deles tem o pleno conhecimento que a gravação se realiza. (CARVALHO, 2012, p.670)

Segundo entendimento dominante, a gravação clandestina não pode ser utilizada como meio de prova no processo, caso venha a violar a intimidade ou privacidade de determinada pessoa. Ressalta-se ainda que esta poderá ser utilizada como meio de defesa de seu direito.

Sendo assim, posiciona Gilmar Ferreira Mendes:

Com relação às gravações de conversas telefônicas, a jurisprudência do STF acrescentou-se no sentido de que a prova obtida por interceptação não autorizada pelo Judiciário, nos termos da Lei n. 9.296/65, é imprestável e que as evidências que dela decorreram padecem da mesma falta de serventia processual. Acolheu-se a doutrina do *fruits of the poisonous tree*<sup>2</sup>. Antes da lei de 1.995 nenhuma escuta era admissível. (MENDES, 2008, p. 436)

Ainda no que diz respeito à inadmissibilidade das provas obtidas por meios ilícitos, e àquelas consideradas ilícitas por derivação, dispõe o artigo 157 do Código de Processo Penal:

Art. 157 - São inadmissíveis, devendo ser desentranhadas do processo, as provas ilícitas, assim entendidas as obtidas em violação a normas constitucionais ou legais.

---

<sup>2</sup> Fruits of poisonous tree - teoria da árvore dos frutos envenenados. Quando a prova é obtida por meio ilícito, tudo o que vier a decorrer dela também ilícito será.

§ 1º - São também inadmissíveis as provas derivadas das ilícitas, salvo quando não evidenciado o nexo de causalidade entre umas e outras, ou quando as derivadas puderem ser obtidas por uma fonte independente das primeiras.

No que tange às interceptações telefônicas, o próprio legislador constituinte mencionou hipóteses em que determinada garantia constitucional encontrará exceções:

- a) Quando necessário à ordem judicial;
- b) Para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;
- c) Nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer.

A despeito de tais exceções, a primeira, com relação à ordem judicial, encontra-se regulamentada no artigo 1º da Lei número 9.296/1.996 que prevê:

Art. 1º - A interceptação de comunicações telefônicas, de qualquer natureza, para prova em investigação criminal e em instrução processual penal, observará o disposto nesta Lei e dependerá de ordem do juiz competente da ação principal, sob sigilo de justiça.

No que diz respeito à segunda exceção, é necessário que tal interceptação seja realizada com intuito de auxílio em investigações criminais, ou, ainda, durante a instrução processual penal. Cumpre ressaltar que não será admitida a interceptação telefônica em processos que não sejam de natureza penal.

A prova produzida através da interceptação telefônica, poderá servir como prova emprestada em processos de outras searas do direito, salvo quando utilizada mediante simulação ou fraude.

Neste sentido, dispõe Alexandre de Moraes:

Ressalta-se ainda, que limitação constitucional à decretação de interceptações telefônicas somente no curso de investigações criminais ou instruções processuais penais, não impede a possibilidade de sua utilização no processo civil, administrativo, disciplinar, extrajudicial ou político-administrativo como prova emprestada, aproveitando-se os dados obtidos por meio de interceptação telefônica regularmente determinada pela autoridade judicial; uma vez que, conforme salientou o Ministro Cezar Peluso, "não é disparatado sustenta-se que nada impedia nem impede, noutro procedimento de interesse substancial do mesmo Estado, agora na vertente da administração pública, o uso da prova assim produzida em processo criminal". (MORAES, 2012, p.62)

Com relação à terceira exceção, divergiam os entendimentos, uma vez que, a respeito das interceptações telefônicas, sustentavam a tese de que o artigo 57, II do Código de Telecomunicações (Lei número 4.117/1.972) não havia sido recepcionado

pela Constituição Federal, uma vez que tal artigo feria o artigo 5º em seus incisos X e XII.

O mencionado artigo previa:

Art. 57 - Não constitui violação de telecomunicação:

II - O conhecimento dado:

- a) ao destinatário da telecomunicação ou a seu representante legal;
- b) aos intervenientes necessários ao curso da telecomunicação;
- c) ao comandante ou chefe, sob cujas ordens imediatas estiver servindo;
- d) aos fiscais do Governo junto aos concessionários ou permissionários;
- e) ao juiz competente, mediante requisição ou intimação deste.

Posteriormente julgou o Plenário do Supremo Tribunal Federal decidindo pela não recepção de determinado inciso, e ficando proibidas as interceptações telefônicas até a regulamentação da matéria por uma lei constitucional<sup>3</sup>.

### **3 EXCEÇÕES ÀS INVOLABILIDADES**

Como ressaltado por inúmeros doutrinadores, não há que se falar em direitos ou garantias de caráter absoluto.

Sendo assim, além das exceções específicas aplicadas a cada garantia, mencionadas anteriormente, encontramos exceções expressas no texto constitucional em se tratando de estado de defesa e estado de sítio, conforme elencado nos artigos 136 e 139 da Constituição Federal.

Art. 136 - O Presidente da República pode, ouvidos o Conselho da República e o Conselho Nacional, decretar estado de defesa para preservar ou prontamente restabelecer, em locais restritos e determinados, a ordem pública ou a paz social ameaçadas por grave e iminente instabilidade institucional ou atingidas por calamidades de grandes proporções da natureza.

§ 1º - O decreto que instituir o estado de defesa determinará o tempo de sua duração, especificará as áreas a serem abrangidas e indicará, nos termos e limites da lei, as medidas coercitivas a vigorarem, dentre as seguintes:

I - restrições a direitos de:

- a) reunião, ainda que exercida no seio das associações;
- b) sigilo de correspondências;
- c) sigilo de comunicação telegráfica e telefônica.

Art. 139 - Na vigência do estado de sítio decretado com fundamento no art. 137, I, só poderão ser tomadas contra as pessoas as seguintes medidas: I - obrigação de permanência em localidade determinada;

---

<sup>3</sup> STF, Habeas Corpus 69.912-0-RS, Plenário, Relator Ministro Supúlveda Pertence, maioria (10 X 1), j. 30-6-93, DJU 26 nov.1993, p. 25.531/2.

- II - detenção em edifício não destinado a acusados ou condenados por crimes comuns;
- III - restrições relativas à inviolabilidade da correspondência, ao sigilo das comunicações, à prestação de informações e à liberdade de imprensa, radiodifusão e televisão, na forma da lei;
- IV - suspensão da liberdade de reunião;
- V - busca e apreensão em domicílio;
- VI - intervenção nas empresas de serviços públicos;
- VII - requisição de bens.

Conforme mencionado anteriormente, tais garantias também não possuem caráter absoluto, uma vez que é necessário que se cedam frente ao interesse público, social ou, ainda, quando confrontadas com o interesse da justiça.

#### **4 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR**

No que diz respeito ao poder de direção do empregador, este decorre do simples fato de se encontrar o empregado subordinado juridicamente à pessoa do empregador. Tal subordinação possui natureza jurídica, e constitui requisito essencial caracterizador da relação de emprego.

A subordinação jurídica coloca o empregado em posição de submissão e dependência em relação à pessoa do empregador, embora tal requisito deva ser analisado sob a ótica da ponderação, de modo que este não venha, em decorrência de determinado poder, ferir direitos e garantidas daquele.

Com relação à fundamentação jurídica, tal poder encontra garantia no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

##### **4.1 O poder de direção do empregador frente às inviolabilidades**

No âmbito do contrato de trabalho, as garantias constitucionais à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra, imagem, sigilo de correspondências, comunicações telegráficas, telefônicas e dados também devem ser respeitadas, embora também não possuam caráter absoluto, e devem ser analisadas de modo que o empregador não venha feri-las ilicitamente.



A respeito do poder de direção, este confere ao empregador o direito de definir, realizar e organizar a sua empresa, fiscalizar e monitorar as atividades contratadas por ele e desempenhadas pelos seus empregados.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2013, p. 227) o poder de direção do empregador abrange o poder de organização, controle e disciplina.

Por poder de organização, entende-se o poder que possui o empregador de auto-organizar sua empresa, definindo ramo de atuação, estrutura jurídica, número de empregados, funções a serem desempenhadas, horário de trabalho, regras gerais a serem obedecidas pelos empregados, processos de trabalho, local de desempenho de suas funções, etc. Determinado poder encontra-se intimamente ligado a definições de questões tanto macro quanto micro, relativas à empresa.

A respeito do poder de controle, este concede ao empregador o direito de fiscalizar os trabalhos que encontram sendo desempenhados pelo empregado, portanto com ponderação e observação, de modo que tal controle não viole as inviolabilidades já mencionadas.

Sergio Pinto Martins (2013, p. 228) afirma que o controle é feito sobre o trabalho, e não sobre a pessoa do empregador.

Questão polêmica que tem sido objeto de constantes discussões nos tribunais tem sido a realização de revistas. As revistas são realizadas pelo empregador ou por pessoa por ele designada, nos empregados, ao fim do expediente. Segundo doutrinadores e jurisprudência dominante, a prática de revista encontra garantia no direito constitucional à propriedade, pertencente à pessoa do empregador, e tem como intuito preservar o patrimônio da empresa. Dispõe a Carta Constitucional:

Artigo 5º, XXII - É garantido o direito de propriedade.

Ademais, já se encontra pacificado que a revista não constitui excesso por parte do empregador, desde que realizada com observância e respeito à garantia constitucional da dignidade da pessoa humana.

Fruto de dano moral nos tribunais tem sido a revista realizada nos trabalhadores de maneira vexatória, na presença de clientes, em local inapropriado, ou, ainda, a realização de revista íntima.

Neste sentido, acórdão foi proferido pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, cujo relator foi o Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira.

**ACÓRDÃO: RECURSO DE REVISTA. REVISTA MODERADA DE BOLSAS E SACOLAS. DANO MORAL. AUSÊNCIA.** O exercício do poder

diretivo não constituirá abuso de direito quando não evidenciados excessos praticados pelo empregador ou seus prepostos. A tipificação do dano, em tal caso, exigirá a adoção, por parte da empresa, de procedimentos que levem o trabalhador a sofrimentos superiores aos que a situação posta em exame, sob condições razoáveis, provocaria. A moderada revista, se não acompanhada de atitudes que exponham a intimidade do empregado ou que venham a ofender publicamente o seu direito à privacidade, não induz à caracterização de dano moral. Precedentes da SDBI-1/TST. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>4</sup>

Segundo os dizeres de Sérgio Pinto Martins:

Vedada será a revista que violar a intimidade do empregado (art. 5º, X, da Constituição), além do que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da Lei Magna). As revistas íntimas não podem ser feitas tanto em mulheres (art. 373-A da CLT), como em homens, por violarem a intimidade do empregado. A revista não pode ser realizada em local não apropriado e na presença de clientes, pois se torna vexatória. (MARTINS, 2013, p.228)

Ainda a despeito da proibição da realização de revista íntima, dispõe o artigo 373-A da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 373-A - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

VI - proceder o empregador ou preposto revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

No que diz respeito à violação da intimidade do empregado, segue abaixo ementa do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região julgado pela 7ª Turma, tendo como relatora a desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Em determinada decisão, configurou-se violação a privacidade e intimidade do empregado, uma vez que foi adotado o procedimento da revista íntima.

**ACÓRDÃO: REVISTA ÍNTIMA. ILICITUDE. DANO MORAL CONFIGURADO. APLICAÇÃO À TODOS OS TRABALHADORES. HOMENS E MULHERES. ISONOMIA.** O reconhecimento constitucional do direito à intimidade e à privacidade, enquanto esferas atreladas à personalidade do humano, impõe que seja aplicável o artigo 373-A, VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, a todos os trabalhadores, sem qualquer restrição normativa quanto ao gênero ou forma de vinculação ao sistema produtivo. A prática empresarial de fiscalização por meio de revista íntima é abusiva, acarretando grave ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade tanto da trabalhadora (art. 373-A, VI

---

<sup>4</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma. **RECURSO DE REVISTA. REVISTA MODERADA DE BOLSAS E SACOLAS. DANO MORAL. AUSÊNCIA**, Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Brasília, 29 de outubro de 2014.

da CLT) quanto do trabalhador, o que gera o dever de compensar o dano moral sofrido.<sup>5</sup>

Ainda com relação à prática de atos pelo empregador que venham a ferir a intimidade do trabalhador, menciona-se a violação das comunicações como e-mails e rede sociais, por exemplo. Tal situação encontra-se garantida no inciso XII do artigo 5º da Constituição Federal, e trata-se de uma inviolabilidade. É necessário ser analisada frente ao caso concreto.

Em muitos casos, o correio eletrônico utilizado pelo empregado é de domínio da empresa, e fornecido por esta para a realização de contatos externos de natureza profissional. Neste caso, não poderá o empregado utilizar-se de determinada ferramenta de comunicação com o intuito de tratar de assuntos de cunho particular.

Alguns empregadores, no ato da contratação, apresentam ao empregado o regulamento da empresa, acompanhado de documento específico e elaborado por ele, com intuito de ressaltar a disponibilidade do direito inerente à privacidade caso haja utilização do computador da empresa com outras finalidades que não sejam profissionais como: acesso a e-mails, redes sociais, dentre outros entretenimentos de natureza particular.

Sendo assim, salienta Sergio Pinto Martins:

Durante o horário de trabalho o empregado está à disposição do empregador. Logo, pode ser fiscalizado para verificar se não está enviando e-mails para outras pessoas sem qualquer relação com o serviço, pois está sendo pago para trabalhar e não para se divertir. O empregador é responsável pelos atos que seus empregados pratiquem contra terceiros (MARTINS, 2013, p.229).

O fato de ser o empregador responsável pelos atos praticados pelo trabalhador durante o período de trabalho, aumenta a fiscalização daqueles sobre estes.

Outra questão, com relação à violação da intimidade dos trabalhadores que também tem sido objeto de constantes discussões, tem sido a instalação de câmeras e microfones no ambiente de trabalho. De acordo com entendimento dominante, determinadas tecnologias podem ser instaladas, desde que não violem a

---

<sup>5</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 1ª Região, 7ª Turma. **ACÓRDÃO: REVISTA ÍNTIMA. ILICITUDE. DANO MORAL CONFIGURADO. APLICAÇÃO À TODOS OS TRABALHADORES. HOMENS E MULHERES. ISONOMIA**, Rel. Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Rio de Janeiro, 24 de setembro de 2014.

intimidade do empregado, como ocorreria caso tais equipamentos fossem instalados em banheiros ou vestiários por exemplo.

Neste sentido, decidiu o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, tendo como ministro relator Márcio Toledo Gonçalves.

Em determinada decisão se concedeu provimento ao recurso, uma vez que a parte solicitava danos morais em decorrência da instalação de equipamentos de monitoração no vestiário da empresa. Especificamente neste caso, tais equipamentos foram instalados com intuito de diminuir os furtos ocorridos no local e não com intuito de fiscalizar os empregados, mas, ainda que com intuito distinto, tal prática viola a garantia constitucional da privacidade e intimidade dos empregados.

**EMENTA: DANOS MORAIS. CÂMERAS INSTALADAS NO VESTIÁRIO. VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE E DA PRIVACIDADE DO TRABALHADOR.**

Se é verdade que o empregador detém poderes de direção, fiscalização e disciplina em relação àqueles que lhe prestam serviços, não menos certo é que o exercício desse poder encontra limite nos direitos que conformam a personalidade, como a honra, a imagem, a intimidade, a privacidade, entre outros. Nesse contexto, quando o empregador extrapola os legítimos contornos de atuação do seu poder diretivo e expõe o empregado a abusiva sujeição, expondo o trabalhador a um constrangimento injustificado, deve arcar com a reparação dos danos morais causados por essa conduta, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil e 5º, incisos V e X, da Constituição. No caso vertente, ainda que se pondere que a instalação de câmeras no vestiário fora realizada com a finalidade de evitar o furto de objetos, a medida apresenta cunho manifestamente desproporcional, porquanto traduz indébita incursão em domínio alheio à vigilância do empregador. Afronta o princípio da razoabilidade (art. 5º, inciso LIV, da CR) tolher a utilização de um espaço que é privado por sua própria natureza, restando patente o abuso do poder diretivo, pois o vestiário constitui um ambiente reservado, no qual deve prevalecer o respeito à intimidade e à privacidade do empregado.<sup>6</sup>

Excesso ou, ainda, extrapolação por parte do empregador com relação à aplicabilidade do poder de direção que lhe cabe, ensejou o trâmite de reclamação frente à 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que esse se encontrava restringindo a utilização do sanitário da empresa ao trabalhador, monitorando sua utilização e o tempo em que cada trabalhador permanecia nele.

**EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. RESTRIÇÕES AO USO DE TOALETE. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1.1. A CLT consagra o poder diretivo do empregador (art. 2º), que se manifesta por meio do controle, vigilância e fiscalização dos seus empregados. Tal poder encontra limites também**

---

<sup>6</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. **EMENTA: DANOS MORAIS. CÂMERAS INSTALADAS NO VESTIÁRIO. VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE E DA PRIVACIDADE DO TRABALHADOR.** Rel. Márcio Toledo Gonçalves, Belo Horizonte, 25 de julho de 2013.

legalmente traçados. Ninguém pode tudo. Os poderes de qualquer indivíduo, de qualquer instituição, para além do que trace o ordenamento, estão limitados não só pelo que podem os outros indivíduos e instituições, mas, ainda, pelo que, legitimamente, podem exigir na defesa de seus patrimônios jurídicos. 1.2. A Constituição da República (arts. 1º, inciso III, e 5º, “caput” e incisos III e X) tutela a privacidade e a honra, coibindo práticas que ofendam a dignidade da pessoa humana e constituam tratamento degradante. 1.3. Resta definido, no quadro fixado pela instância pregressa (pelos limites e funções da instância extraordinária, definitivos), que a reclamada restringia o uso de toaletes por parte de seus empregados. 1.4. A teor do art. 389 da CLT, as empresas têm por obrigação “instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico”. Faz-se clara a intenção do legislador de propiciar ambiente de trabalho saudável. Tal dispositivo, embora dirigido às mulheres empregadas, é passível de aplicação aos empregados em geral, em face do princípio da igualdade também assegurado pelo Texto Maior. 1.5. A restrição ao uso de toaletes, com a necessidade de pedido de autorização, assim como sua efetiva fiscalização, não pode ser considerada conduta razoável, violando a privacidade e ofendendo a dignidade, ao tempo em que expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário. 1.6. A necessidade de continuidade dos serviços, pela sua natureza, não pode ser alcançada pelo sacrifício e humilhação do empregado, cabendo tal ônus, obviamente, à empresa, que há de conceber rotinas que a assegurem, com postos de trabalho suficientes e ferramentas hábeis. Ao assumir os riscos de seu empreendimento (CLT, art. 2º), o empregador toma a si a obrigação de adotar métodos eficazes de produção e rentabilidade, providências que justifiquem o seu negócio e o seu patrimônio. 1.7. Não há nada e nenhuma norma que autorize o empregador ou seus prepostos a restringir o uso de toaletes, no modelo sob exame, resultando a prática em repudiado tratamento degradante (Constituição Federal, arts. 1º, III e 5º, III e X). 1.8. Infligindo dano moral, o empregador se obriga à indenização correspondente (CF, art. 5º, V), notando-se que são inapreensíveis por outrem os direitos à preservação da dignidade, intimidade, privacidade e honra. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.<sup>7</sup>

Por fim, no que diz respeito ao poder disciplinar, esse decorre do poder de direção inerente ao próprio contrato de trabalho, e manifesta-se no seu direito de impor sanções aos empregados com relação ao descumprimento de obrigações contratuais ou, ainda, tratando-se de desrespeito ao regulamento da empresa, ressaltando ainda a importância da ponderação para que tais sanções não se constituam em condutas que firam os princípios constitucionais.

---

<sup>7</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma. **EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. RESTRIÇÕES AO USO DE TOALETE. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO**, Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Brasília, 29 de outubro de 2014.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, ao término desse trabalho, que, com relação às inviolabilidades garantidas pelo texto constitucional à privacidade (que abrangem os direitos à intimidade, vida privada, honra, imagem) e a garantia ao sigilo das correspondências, comunicações telegráficas, telefônicas e de dados, traduzem-se em garantias de natureza inviolável, ou seja, tratam-se de algo que não pode ser dado a público e que deve ser preservado com o intuito de salvaguardar o espaço íntimo de cada cidadão.

Sendo assim, conclui-se que essas inviolabilidades garantidas pela Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos X e XII, tratam-se de garantias constitucionais atribuídas pelo legislador constituinte, com a função de atuar como instrumentos de efetivação da proteção dos bens jurídicos.

A despeito do poder de direção do empregador, previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, conclui-se que este concede ao empregador poderes para dirigir, organizar, controlar e disciplinar tanto sua empresa quanto o trabalho desempenhado por seus empregados, embora, quando aplicado de maneira errônea e sem a devida observação e análise aos direitos e garantias constitucionais, choca-se com os direitos conferidos à pessoa do empregado.

Conclui-se, ainda com relação aos procedimentos adotados pelo empregador com intuito de fiscalizar tanto empresa quanto empregado, que estes devem ser ponderados de modo que não venham a ferir nenhuma garantia constitucional, uma vez que sua violação acarreta danos de natureza moral ou material de acordo com a violação específica.

Por fim, conclui-se que o poder de direção do empregador não possui natureza absoluta e nem possui o condão de se sobrepor aos direitos conferidos a pessoa do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2009.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional: Teoria do estado e da constituição, direito constitucional positivo.** 18 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira et al. **Curso de Direito Constitucional.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

REIS, Alexandre Cebrian Araújo. **Processo Penal: Parte Geral.** 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.