



# O DIREITO À PRIVACIDADE DO EMPREGADO *VERSUS* O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CASO DE O VIDEOMONITORAMENTO DOS VESTIÁRIOS DAS EMPRESAS

## THE EMPLOYEE'S RIGHT TO PRIVACY VERSUS THE EMPLOYER'S DIRECTIVE POWER IN THE CASE OF VIDEO MONITORING OF COMPANY LOCKER ROOM

Kerlen Roos<sup>1</sup>  
Maryana Zubiaurre Corrêa<sup>2</sup>  
Nathalie Kuczura Nedel<sup>3</sup>

### RESUMO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, garante o direito à privacidade. O inciso X desse artigo estabelece que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Ao lado disso, no âmbito do direito do trabalho, existe o poder diretivo do empregador, que se externaliza em diversos momentos, como por exemplo, em relação ao videomonitoramento. Assim, levando em consideração os posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do RRAg-25170-78.2017.5.24.0003, bem como do TRT da 24ª Região no julgamento do mesmo caso, em sede de recurso ordinário, cabe questionar qual desses entendimentos melhor responde, a partir de uma interpretação sistêmica, ao embate do direito à privacidade *versus* o poder diretivo, quando se está diante de videomonitoramento no âmbito dos vestiários das empresas? Para abordar essa problemática, utiliza-se a abordagem dialética e como método de procedimento emprega-se o monográfico. Já como técnicas de pesquisa foram usados fichamentos e resumos. Assim, diante da complexidade do tema, o entendimento do TST se destaca por abordar de forma mais eficaz o embate, uma vez que analisou prioritariamente a Constituição Federal e a proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente o direito fundamental e humano à privacidade, eis que entende ser ilícita a instalação de câmeras nos vestiários, por atingir diretamente a intimidade do empregado.

Palavras-chave: Direito à privacidade; Poder diretivo; Videomonitoramento.

### ABSTRACT

The 1988 Federal Constitution, in its 5th article, guarantees the right to privacy. Section X of this article establishes that privacy, private life, honor and image of people are inviolable. Alongside this, within the scope of labor law, there is the employer's directive power, which is externalized at

<sup>1</sup> Graduada pela Universidade Franciscana de Santa Maria. Pós-graduanda em Advocacia Trabalhista e Previdenciária pela Fundação Escola Superior do Ministério Público. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa e Extensão em Temas Emergentes e Relevantes em Direito do Trabalho do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Advogada inscrita na OAB/RS 106.987. Juíza Leiga no Juizado Especial Cível da Comarca de Santa Maria/RS. E-mail: kroosadv@gmail.com.

<sup>2</sup> Bolsista CAPES. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito de Santa Maria. Integrante do Grupo (de pesquisa e extensão) sobre Temas Emergentes e Relevantes de Direito e do Pesquisa em Propriedade Intelectual na Contemporaneidade da UFSM. E-mail: zubiaurremaryana@gmail.com.

<sup>3</sup> Professora Adjunta da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Coordenadora do Grupo (de pesquisa e extensão) sobre Temas Emergentes e Relevantes de Direito. Doutora e pós-doutora em Direito pela Universidade do Rio dos Sinos (UNISINOS). Mestre em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Propriedade Intelectual na Contemporaneidade. Graduada em Direito pela UFSM. E-mail: nkuczura@gmail.com.



various times, such as in relation to video monitoring. Thus, taking into account the positions of the Superior Labor Court in the judgment of RRAg-25170-78.2017.5.24.0003, as well as of the TRT of the 24th Region in the judgment of the same case, in an ordinary appeal, it is worth questioning which of these understandings is best responds, from a systemic interpretation, to the clash between the right to privacy versus the directive power, when faced with video monitoring in the context of company locker rooms? To address this problem, the dialectical approach is used and the monograph is used as a method of procedure. As research techniques, records and summaries were used. Thus, given the complexity of the topic, the TST's understanding stands out for addressing the conflict more effectively, as it primarily analyzed the Federal Constitution and the protection of workers' rights, especially the fundamental and human right to privacy, as believes that the installation of cameras in changing rooms is illegal, as it directly affects the employee's privacy.

Keywords: Right to privacy; Directive power; Video monitoring.

## INTRODUÇÃO

O Direito à Privacidade é considerado um direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988. Ainda, está consagrado em várias legislações e tratados internacionais. A Legislação Constitucional assegura a inviolabilidade da intimidade e da vida privada no seu artigo 5º, inciso X. Esse direito é essencial para a dignidade da pessoa humana, permitindo que os indivíduos tenham controle sobre suas informações pessoais e possam desfrutar de um espaço seguro e livre de interferências indevidas. A proteção da privacidade é fundamental em diversas áreas, como a vida pessoal, a comunicação e as relações de trabalho.

No campo do direito do trabalho, existe o poder diretivo do empregador, o qual se caracteriza pela possibilidade de o empregador organizar, dirigir e controlar as atividades dos trabalhadores no ambiente laboral respectivo. O referido poder, no entanto, deve ser exercido levando em conta o disposto no ordenamento jurídico brasileiro, respeitando, assim, os direitos dos trabalhadores. Nesse cenário é que se situam diversas ações que são adotadas pelo empregador, dentre as quais, cita-se a adoção de videomonitoramento, nos mais diversos ambientes da empresa, inclusive, por vezes, no âmbito dos vestiários.

Diante disso, levando em consideração os posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento do RRAg-25170-78.2017.5.24.0003, bem como do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 24ª Região no julgamento do mesmo caso, em sede de recurso ordinário, cabe questionar qual desses entendimentos melhor responde, a partir de uma interpretação sistêmica, ao embate do direito à privacidade versus o poder diretivo, quando se está diante de videomonitoramento no âmbito dos vestiários das empresas?



Assim, o presente artigo busca analisar, a partir de uma interpretação sistêmica, qual interpretação deve prevalecer quando se está diante da utilização pela empresa de videomonitoramento em vestiários, considerando o embate entre o direito à privacidade dos trabalhadores e o poder diretivo do empregador.

Para responder o problema de pesquisa e atender o objetivo proposto, utiliza-se o método de abordagem dialético. Isso porque, busca-se formar uma compreensão a partir dos entendimentos dos Tribunais, cotejando-os e, assim, entender a dinâmica e estabelecer qual melhor responde o embate entre o direito à privacidade e o poder diretivo do empregador. Já como método de procedimento é empregado o monográfico, porque contará com um estudo aprofundado de um caso específico para se obter generalidades. Como Técnicas de Pesquisa utilizam-se fichamentos e resumos.

O artigo será dividido em três seções. Na primeira, analisa-se como o Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região se posiciona sobre o uso de videomonitoramento nos vestiários. A segunda seção, por sua vez, tem como objeto o entendimento do TST em relação ao videomonitoramento instalado nos vestiários das Empresas e, na terceira seção, cotejam-se os dois posicionamentos para verificar qual deles deve prevalecer.

## 1 O POSICIONAMENTO DO TRT DA 24<sup>a</sup> REGIÃO NO QUE TANGE AO VIDEOMONITORAMENTO NOS VESTIÁRIOS DAS EMPRESAS

Diante da expansão de novas tecnologias no ambiente de trabalho, vislumbrou-se um crescente aumento de demandas trabalhistas, especialmente relacionadas à privacidade e ao direito à intimidade dos trabalhadores. Um dos pontos mais sensíveis dessa questão é a instalação de câmeras de vigilância em áreas de uso privado, como vestiários, o que levanta preocupações éticas e legais. Essas demandas resultam não apenas da possível violação de direitos constitucionais, como a inviolabilidade da vida privada e a dignidade humana, mas, também, da falta de regulamentação clara e específica sobre o uso dessas tecnologias em locais reservados<sup>4</sup>.

A utilização dessa tecnologia tem gerado um número cada vez maior de reclamações, ações judiciais e intervenções por parte de órgãos fiscalizadores, visando garantir que os empregadores adotem medidas que respeitem a privacidade e os direitos

<sup>4</sup> RUARO, Regina Linden; JUNIOR, Eugênio Hainzenreder. Proteção da Privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. *Revista Espaço Jurídico*. 2015.



fundamentais dos trabalhadores, sem comprometer a segurança e o bem-estar no ambiente de trabalho<sup>5</sup>. Dentre as demandas ajuizadas e que chegam até os Tribunais trabalhistas, tem a que será objeto de análise.

O Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região analisou Recurso Ordinário interposto por reclamante obreiro em decorrência de decisão singular, que não reconheceu o direito à indenização por abalo moral pela existência de câmeras de segurança em vestiários da empresa reclamada<sup>6</sup>. No caso, embora confirmada a existência de câmeras de segurança pela própria empresa reclamada, esta última argumentava que os dispositivos estavam instalados de forma direcionada aos armários dos empregados, a fim de inibir eventuais furtos de pertences, bem como proteger o patrimônio da empresa<sup>7</sup>.

Em primeiro grau, a julgadora singular, opinou pela improcedência da reclamatória trabalhista no que concerne ao pedido indenizatório por violação da intimidade. Baseado em outras decisões análogas e na prova oral produzida nos autos, reconheceu a inexistência de conduta ilícita da parte reclamada apta a ensejar reparação imaterial, ante a constatação de cabines individuais e o raio de alcance dos dispositivos de videomonitoramento, o qual se encontrava fora do local de troca de roupa dos funcionários<sup>8</sup>.

Irresignado com o posicionamento, o reclamante recorreu. A 1<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região conheceu do recurso, no entanto, confirmou o entendimento da Juíza singular, indeferindo a pretensão obreira no que concerne ao pedido indenizatório por dano moral, decorrente de violação de intimidade pela instalação de câmeras de segurança em vestiário<sup>9</sup>.

Entendeu o Tribunal de segunda instância que, considerando que o vestiário da empresa reclamada possuía locais totalmente privativos para a troca de roupa e higiene pessoal e íntima, a simples abrangência dos dispositivos de vigilância sobre o vestiário não induz ao epílogo de que houve violação à intimidade. Por consequência, entendeu não se vislumbrar excesso do poder diretivo do empregador, tampouco, violação à garantia prevista no artigo 5<sup>o</sup>, X, da CF, razão por que não há falar em indenização por danos

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região. **Acórdão de decisão que negou provimento pedido de indenização por danos morais, decorrente da instalação de câmeras de vigilância em vestiário**. Recurso Ordinário (ROT) nº 0025170-78.2017.5.24.0003-ROT. Relator: Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja. 27 de out. de 2019.

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> Ibidem.



morais<sup>10</sup>. Diante disso, os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região decidiram, por unanimidade, conhecer do recurso interposto pelo reclamante e negar-lhe provimento<sup>11</sup>.

Da análise do julgado e do caso, constata-se que o TRT da 24ª Região entendeu que, mesmo com a existência de câmeras de vigilância cobrindo parte do vestiário, não havia elementos suficientes para concluir que houve uma efetiva violação da intimidade dos trabalhadores. Isso porque entende que a mera presença de dispositivos de vigilância no local, sem que estes interferiram diretamente nos momentos de privacidade dos empregados, é insuficiente para caracterização do ilícito e configuração do dano moral<sup>12</sup>. O entendimento prolatado segue a lógica de que, para que se configure o dano moral por violação à intimidade, é necessária comprovação probatória de que houve interferência direta e efetiva em áreas onde se espera total privacidade, o que, no entendimento da Corte, não restou comprovado neste caso<sup>13</sup>.

Embora sucinta a decisão prolatada, é possível vislumbrar cognição inclinada à necessidade de se avaliar, de maneira equilibrada, o uso de tecnologias de vigilância nas empresas, sobretudo em locais sensíveis, mas também ponderado que a simples instalação de câmeras, quando acompanhada de mecanismos adequados de proteção à privacidade, não implica, por si só, em violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores<sup>14</sup>.

Frente ao não acolhimento de seus pedidos e entendendo que não pode prevalecer o poder diretivo do empregador, nestes casos, o reclamante interpôs Recurso de Revista perante o Tribunal Superior do Trabalho. Arguiu, assim, que a matéria em exame não se encontra pacificada pelos tribunais superiores, acarretando insegurança jurídica para as partes, além de possuir repercussão face à sociedade, comprovada, assim, a transcendência jurídica da matéria, a teor do artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>15</sup>.

## 2 O ENTENDIMENTO DO TST EM RELAÇÃO AO VIDEOMONITORAMENTO DOS VESTIÁRIOS DAS EMPRESAS

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> Ibidem.



De pronto, insta consignar que, a interpretação jurídica da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho apresenta-se diversa da Primeira Turma do TRT da 24<sup>a</sup> Região em casos análogos ao apresentado neste artigo<sup>16</sup>. Assim, serão analisados os argumentos e o entendimento do TST para, posteriormente, na última seção, confrontar os argumentos tecidos e responder ao problema de pesquisa.

Contextualmente, o Recurso de Revista interposto pela parte reclamante da ação indenizatória por violação da intimidade no ambiente de trabalho teve seguimento denegado pelo TRT da 24<sup>a</sup> Região, sob o entendimento de que a insurgência da parte se encontrava desfundamentada, não tendo se reportado aos pressupostos específicos do recurso de revista, nos termos do art. 896 da CLT<sup>17</sup>. Frente a isso e se baseando no princípio da transcendência da matéria, a parte reclamante interpôs agravo de instrumento da decisão denegatória prolatada pelo TRT, sustentando, em suma, que os limites do processo atingem de maneira geral toda a sociedade, seja do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico, tendo o recurso de revista indicado e transcrito os fundamentos da decisão que violaram a Constituição Federal<sup>18</sup>.

Mantida a decisão pelo TRT, os autos foram remetidos aos Tribunal Superior do Trabalho, que, no caso em específico, entendeu pela transcendência da matéria, bem como pelo devido cumprimento do pressuposto recursal de prequestionamento pela parte recorrente, decidiu pelo provimento do agravo de instrumento interposto, para conhecimento do recurso de revista e exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto<sup>19</sup>.

Superadas as questões processuais quanto ao cabimento do Recurso de Revista, passa-se a analisar a matéria de fundo do caso. Insta consignar que o TST já havia enfrentado questão análoga, inclusive tendo como reclamada a mesma pessoa jurídica. Assim, o seu entendimento se opera no sentido de que a instalação de câmeras de vigilância em vestiários configura, por si só, uma violação à intimidade dos trabalhadores<sup>20</sup>.

Ainda que a pretexto do monitoramento para segurança e prevenção de furtos, entende o TST que a instalação de câmeras de vigilância em vestiários configura desrespeito direto à dignidade do trabalhador e abuso do poder diretivo, uma vez que o

<sup>16</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que deu provimento ao pedido indenizatório por danos morais, decorrente da instalação de câmeras de vigilância em vestiário.** Agravo de Instrumento RRAg nº 25170-78.2017.5.24.0003. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. 18 de out. de 2023.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Ibidem.





vestiário é um ambiente onde os trabalhadores têm uma expectativa legítima de privacidade, ferindo garantia prevista no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, a qual assegura a inviolabilidade da intimidade e da vida privada<sup>21</sup>. Nesse sentido, os Ministros do TST aduziram que:

Não se admite a instalação de câmeras de vigilância em vestiários, por se tratar de espaço que está protegido em sentido amplo pelo direito à privacidade (se nele os trabalhadores guardam e/ou utilizam pertences, produtos ou medicamentos pessoais) e/ou está protegido em sentido específico pelo direito à intimidade (se nele os trabalhadores trocam de roupa ou transitam em roupas íntimas)<sup>22</sup>.

Sob o prisma da Constituição Federal, a privacidade está estabelecida de forma mais ampla e genérica, abrangendo diversos aspectos da vida pessoal, incluindo as manifestações de intimidade, honra e personalidade. A privacidade, como um direito fundamental, abarca a proteção da vida pessoal do indivíduo em suas diversas esferas, garantindo que certas informações, comportamentos e aspectos de sua vida não sejam expostos ou violados indevidamente<sup>23</sup>.

Por outro lado, o direito à intimidade é mais específico e busca proteger o núcleo mais restrito da vida do indivíduo. Ele envolve aspectos profundamente pessoais e reservados, que são essencialmente protegidos contra qualquer tipo de intromissão ou exposição. A intimidade refere-se ao círculo mais íntimo das relações e informações, onde a interferência externa seria uma violação direta à dignidade e ao bem-estar da pessoa<sup>24</sup>.

Voltado à análise da instalação de câmeras de vigilância no ambiente de trabalho, os vestiários são reconhecidos como espaços, onde os trabalhadores têm uma expectativa legítima de preservação de suas informações e comportamentos pessoais. Nesses locais, as pessoas geralmente guardam objetos pessoais, produtos de higiene, medicamentos ou outros pertences íntimos. A instalação de câmeras nesses ambientes representa um monitoramento constante sobre atividades que, por sua própria natureza, não dizem respeito ao interesse da empresa ou à segurança patrimonial<sup>25</sup>.

<sup>21</sup> Ibidem.

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> REIS, Rafael Almeida de Oliveira; SPALER, Mayara Guibor. Limites do direito fundamental à privacidade frente a uma sociedade conectada. *Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR*, Curitiba, 2015, ano 3, p. 03-04.

<sup>24</sup> Ibidem.

<sup>25</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão de decisão que deu provimento ao pedido indenizatório por danos morais, decorrente da instalação de câmeras de vigilância em vestiário.*



Em sentido mais específico, portanto, o vestiário é um local, onde os trabalhadores realizam atividades íntimas, como a troca de roupas, ficando parcial ou totalmente despidos, estando ligado diretamente à sua intimidade. Nesse sentido, a intimidade é um direito relacionado àquilo que diz respeito à esfera mais restrita da vida pessoal, englobando situações em que o indivíduo expõe seu corpo ou aspectos de sua vida, que não são destinados ao conhecimento ou à observação de terceiros. O monitoramento por câmeras em vestiários permite a captura de imagens de trabalhadores em roupas íntimas ou em momentos de grande vulnerabilidade, o que configura, no entendimento do TST, uma ofensa grave à intimidade<sup>26</sup>.

Assim, essa violação da intimidade é considerada como um dano moral *in re ipsa* para o Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, um dano que não precisa ser provado, pois é presumido pela simples ocorrência do fato<sup>27</sup>. A expressão "*in re ipsa*" significa que o dano está implícito na própria ação, que violou o direito, de modo que, uma vez comprovada a conduta (instalação das câmeras no vestiário), o dano moral é automaticamente presumido, sem necessidade de demonstração adicional dos efeitos prejudiciais sofridos pela vítima<sup>28</sup>.

Para o Tribunal Superior, o fato de a vigilância se destinar a coibir furtos nos pertences dos próprios empregados não afasta a conduta abusiva da empresa. Tal apenas pode ser levado em conta somente para o fim de fixação do montante da indenização<sup>29</sup>.

Com isso em mente, levando em consideração os fatores ensejadores do dano moral, a conduta da reclamada, bem como a sua condição econômica e o caráter pedagógico da medida, além do não enriquecimento indevido da vítima, bem como os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade (arts. 944 e 945 do Código Civil), a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento ao recurso de revista interposto, condenando a empresa reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais)<sup>30</sup>.

Evidente, pois, que os posicionamentos de ambos os Tribunais são diversos e resolvem de maneira diferente a situação envolvendo direito à privacidade e poder diretivo do empregador, quando se está diante de videomonitoramento nos vestiários,

---

Agravo de Instrumento RRAg nº 25170-78.2017.5.24.0003. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. 18 de out. de 2023.

<sup>26</sup> Ibidem.

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> Ibidem.

<sup>29</sup> Ibidem.

<sup>30</sup> Ibidem.





cabe, diante disso, analisar qual entendimento melhor soluciona o impasse, a partir de uma leitura sistemática do ordenamento jurídico vigente.

### **3 A (IM)POSSIBILIDADE DE INSTALAÇÃO DE VIDEOMONITORAMENTO NOS VESTIÁRIOS DAS EMPRESAS: DIREITO À PRIVACIDADE *VERSUS* PODER DIRETIVO**

Conforme exposto, o Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região e o Tribunal Superior do Trabalho possuem posicionamentos distintos e abordam de maneiras diferentes a questão relacionada ao direito à privacidade e ao poder diretivo do empregador, especialmente no contexto do videomonitoramento em vestiários. Assim, se faz necessário examinar qual interpretação resolve melhor o impasse, considerando uma análise sistemática da legislação atual.

O Direito à Privacidade é reconhecido como um direito fundamental estabelecido na Constituição Federal de 1988 e é também garantido por diversas leis e tratados internacionais. A Constituição assegura, em seu artigo 5<sup>o</sup>, inciso X, a inviolabilidade da intimidade e da vida privada. Esse direito é crucial para a dignidade da pessoa humana, pois permite que os indivíduos tenham controle sobre suas informações pessoais e desfrutem de um ambiente seguro, livre de interferências indevidas. A proteção da privacidade é vital em várias esferas, incluindo a vida pessoal, a comunicação e as relações de trabalho<sup>31</sup>.

No contexto do direito do trabalho, existe o poder diretivo do empregador, que se refere à capacidade de organizar, dirigir e controlar as atividades dos empregados no ambiente de trabalho. Contudo, esse poder deve ser exercido em conformidade com as normas do ordenamento jurídico brasileiro, respeitando os direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, diversas práticas podem ser adotadas pelo empregador, entre as quais se destaca a implementação de videomonitoramento em diferentes áreas da empresa, incluindo, em algumas situações, os vestiários<sup>32</sup>.

<sup>31</sup> LEONARDI, Marcel. *Tutela e Privacidade na Internet*. 1. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

<sup>32</sup> BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. *A colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador*. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-graduação, Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.



Quando ocorrem embates, como a questão específica estudada nesta pesquisa, tem-se a análise sistemática do ordenamento jurídico. Este é um método interpretativo, que busca compreender a norma jurídica em seu contexto mais amplo. Esse tipo de análise considera não apenas o texto legal isolado, mas, também, as inter-relações entre as leis que abrangem a temática, princípios e valores que compõem o ordenamento jurídico de forma geral, a fim de se chegar a uma análise mais coerente e justa do caso analisado<sup>33</sup>.

A análise dos entendimentos dos Tribunais revela uma divergência significativa sobre a instalação de câmeras de vigilância em vestiários. O Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região considerou que, embora existissem câmeras, não houve violação da intimidade dos trabalhadores, pois os dispositivos estavam direcionados para áreas que não interferiam diretamente na privacidade. Em contrapartida, o Tribunal Superior do Trabalho interpretou que a mera presença de câmeras em vestiários configura, por si só, uma violação à intimidade dos empregados, já que esses espaços são esperados como privados. Assim, enquanto o TRT focou na falta de prova de interferência, o TST priorizou a proteção da dignidade e privacidade dos trabalhadores, resultando em decisões opostas quanto à legitimidade do uso de videomonitoramento em locais sensíveis.

Tendo em vista, o direito à privacidade e visando a proteção do empregado, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que considera a instalação de câmeras de vigilância em vestiários uma violação à intimidade dos trabalhadores está mais alinhada com a Constituição Federal, tornando-se mais protetiva ao trabalhador, conferindo, igualmente, maior segurança jurídica, sem que em contrapartida haja um prejuízo efetivo em relação ao poder diretivo do empregador. Esse posicionamento reconhece a expectativa legítima de privacidade que os empregados têm em ambientes onde realizam atividades pessoais e íntimas, como a troca de roupas.

A compreensão trazida pelo TST positiva a dignidade do trabalhador e protege seus direitos fundamentais, alinhando-se com a Constituição Federal, que assegura a inviolabilidade da vida privada. Ao priorizar a proteção da intimidade, o TST busca garantir um ambiente de trabalho respeitoso e seguro, refletindo uma postura mais ética e responsável por parte dos empregadores em relação à privacidade dos seus empregados. Importante sinalizar, também, que este posicionamento se coaduna com o Enunciado 1 da 1<sup>a</sup> Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que assim dispõe:

<sup>33</sup> RODRIGUES, Mithiele Tatiana. O DIREITO ATRAVÉS DA VISÃO SISTÊMICA: UMA ABORDAGEM DA ESSÊNCIA DO SER ATRAVÉS DA ANÁLISE DE CASOS COM APLICAÇÃO DA CONSTELACAO JURÍDICA SISTÊMICA. *Revista de Estudos Jurídicos*, v. 2, n. 27, 2017.



1. DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana<sup>34</sup>.

Atualmente, a questão do videomonitoramento ainda carece de um entendimento unificado na jurisprudência. Seria, nesse sentido, relevante que houvesse uma regulamentação que clarificasse como essas câmeras devem ou não ser utilizadas, suas localizações, objetivos e outras diretrizes relevantes. Com um padrão bem definido, seria possível equilibrar o poder diretivo do empregador e a proteção do direito à privacidade dos trabalhadores, garantindo um ambiente de trabalho que respeite tanto a segurança quanto à dignidade dos empregados<sup>35</sup>.

Além de um aporte jurisprudencial, é essencial buscar a transparência entre empregador e empregado. Isso, a fim de equilibrar a proteção do direito à privacidade dos trabalhadores e o exercício do poder diretivo da empresa. No que tange à utilização de videomonitoramento e outras práticas de vigilância, com um diálogo transparente, é possível estabelecer limites claros e mutuamente acordados entre as partes<sup>36</sup>.

Evidente, pois, que embora o posicionamento exarado pelo TST, melhor responde ao embate entre poder diretivo e direito à privacidade em relação ao videomonitoramento em vestiários, pois contempla a dignidade da pessoa humana, tal não é, por si só, suficiente, sendo imprescindível uma legislação que traga critérios claros em relação à utilização de câmeras pelos empregadores. Somente dessa forma é que se terá um ambiente seguro e será possível, efetivamente, resguardar os direitos humanos e fundamentais.

## CONCLUSÃO

<sup>34</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Anúncios da 1ª Jornada de Direito Material e Processual.

<sup>35</sup> DE FREITAS, Charles Leandro et al. **O uso de sistemas de videomonitoramento no ambiente de trabalho das empresas**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Florianópolis, 2018.

<sup>36</sup> Ibidem.



O direito à privacidade é um direito constitucional fundamental e humano e abrange à proteção da vida íntima e pessoal do indivíduo, assegurando que informações sobre sua vida privada, comunicações e dados pessoais não sejam divulgadas ou acessadas sem consentimento. Esse direito relaciona-se com as mais diversas searas do ser humano, incluindo o ambiente do trabalho. No direito do trabalho, por sua vez, o empregador detém o poder diretivo, que permite a possibilidade de organizar, gerir e supervisionar as atividades dos funcionários no local de trabalho. Nesse caminho, o empregador, pode, inclusive, inserir, em seus estabelecimentos, sistemas de videomonitoramento. Sistemas estes que podem ser instalados em vários locais e de diversas formas. No Brasil, não há um entendimento pacificado sobre a temática, assim, um caminho possível é uma análise sistêmica do ordenamento jurídico.

A análise das decisões judiciais trazidas no estudo revela uma discrepância significativa em relação à instalação de câmeras de vigilância em vestiários. O TRT da 24ª Região concluiu que, apesar da presença de câmeras, não houve violação da intimidade dos trabalhadores, pois os dispositivos estavam posicionados de forma a não afetar diretamente a privacidade. Já o TST entendeu que a simples instalação de câmeras em vestiários configura uma violação à intimidade dos empregados, considerando esses ambientes como de natureza privada. Dessa forma, enquanto o TRT se concentrou na ausência de provas de interferência, o TST deu prioridade à proteção da dignidade e privacidade dos trabalhadores.

Assim, diante da complexidade do tema e da possibilidade de o empregador exercer seu poder diretivo, é fundamental que essa atuação respeite a dignidade e a privacidade dos trabalhadores. Nesse sentido, o entendimento que melhor equilibra essas duas perspectivas é o do Tribunal Superior do Trabalho, que fundamentou sua decisão na proteção da dignidade do trabalhador, em consonância com os princípios estabelecidos pela Constituição Federal. Acredita-se que, no embate entre o direito à privacidade e o poder diretivo, especialmente em relação ao videomonitoramento nos vestiários das empresas, o TST demonstrou uma coerência com o ordenamento jurídico brasileiro.

O caso em questão envolve um direito fundamental e humano que deve ser priorizado em detrimento do poder diretivo do empregador. Dessa forma, a pesquisa se fundamenta na premissa de que o entendimento do TST é mais congruente, especialmente em um contexto em que não há uma interpretação unificada. No entanto, a solução mais eficaz para equilibrar a proteção do empregador e os direitos dos empregados seria a



criação de um arcabouço normativo claro e consistente, estabelecendo diretrizes do funcionamento do videomonitoramento.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. **A colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-graduação, Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: [https://bib.pucminas.br/teses/Direito\\_BarrosJA\\_1.pdf](https://bib.pucminas.br/teses/Direito_BarrosJA_1.pdf) Acesso em: 18 out. 2024.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24<sup>a</sup> Região. **Acórdão de decisão que negou provimento pedido de indenização por danos morais, decorrente da instalação de câmeras de vigilância em vestiário. Recurso Ordinário (ROT) nº 0025170-78.2017.5.24.0003-ROT**. Relator: Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja. 27 de out. de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=250461&anoInt=2020> Acesso em: 12 de out. 2024.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que deu provimento ao pedido indenizatório por danos morais, decorrente da instalação de câmeras de vigilância em vestiário**. Agravo de Instrumento RRAg nº 25170-78.2017.5.24.0003. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. 18 de out. de 2023. Disponível em: [file:///C:/Users/root/Downloads/RRAg-25170-78\\_2017\\_5\\_24\\_0003%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/root/Downloads/RRAg-25170-78_2017_5_24_0003%20(5).pdf) Acesso em: 12 de out. 2024.
- DE FREITAS, Charles Leandro et al. **O uso de sistemas de videomonitoramento no ambiente de trabalho das empresas**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/188446> Acesso em: 15 out. 2024.
- LEONARDI, Marcel. **Tutela e Privacidade na Internet**. 1. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.
- REIS, Rafael Almeida de Oliveira; SPALER, Mayara Guibor. Limites do direito fundamental à privacidade frente a uma sociedade conectada. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR**, Curitiba, 2015, ano 3, p. 03-04. Disponível em: [https://revistajuridica.esa.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2018/12/revista\\_esa\\_8\\_11.pdf](https://revistajuridica.esa.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2018/12/revista_esa_8_11.pdf) Acesso em: 17 de out. 2024.
- RODRIGUES, Mithiele Tatiana. O direito através da visão sistêmica: uma abordagem da essência do ser através da análise de casos com aplicação da constelação jurídica sistêmica. **Revista de Estudos Jurídicos**, v. 2, n. 27, 2017.
- RUARO, Regina Linden; JUNIOR, Eugênio Hainzenreder. Proteção da Privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. **Revista Espaço**



Jurídico, 2015. Disponível em:

[https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11554/2/PROTECAO\\_DA\\_PRIVACIDA\\_DE\\_NO\\_CONTRATO\\_DE\\_TRABALHO\\_DA\\_NORMATIZACAO\\_LEGAL\\_A\\_SITUACOES\\_DE\\_CONFLITO\\_S.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11554/2/PROTECAO_DA_PRIVACIDA_DE_NO_CONTRATO_DE_TRABALHO_DA_NORMATIZACAO_LEGAL_A_SITUACOES_DE_CONFLITO_S.pdf) Acesso em: 12 de out. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Anunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual.** Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual#:~:text=1.,ao%20titular%20do%20direito%20fundamental> Acesso em: 19 out. 2024.