

ANDRESA MOREIRA IZAIAS FERREIRA

**O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E USO DE
CÂMERAS DE VIGILÂNCIA:
Preservação do direito à intimidade**

BACHARELADO EM DIREITO

FIC/ MG

2015

ANDRESA MOREIRA IZAÍAS FERREIRA

**O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E USO DE
CÂMERAS DE VIGILÂNCIA:**

Preservação do direito à intimidade

Monografia apresentada à banca examinadora da faculdade de direito das Faculdades Integradas de Caratinga, como exigência parcial para obtenção de grau de Bacharel em Direito. Sob orientação do professor Frederico

FIC/ CARATINGA

2015

“Toda ação humana, quer se torne positiva ou negativa, precisa depender de motivação”

Dalai Lama

A Deus por ser essencial à minha vida, a minha mãe, meu marido e filho que estão sempre ao meu lado

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador professor Frederico por tanto apoio, sem ele esse trabalho não poderia ser realizado.

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo o estudo do direito a imagem mediante as câmeras de vigilância em locais de trabalho. A insegurança é algo constante na sociedade, locais públicos são assombrados pela nova era de violência e criminalidade. Contudo, além de sofrer com a falta de paz o trabalhador é quem paga por medidas de segurança que muitas vezes não tem tanto resultado e que acabam tornando-se vez de aliadas, inimigas. Ressaltamos então as câmeras de segurança que não inibem o que comete ato ilícito, mas o trabalhador que tem sua imagem exposta e controlada pelos chefes. Contudo ressaltamos aqui os abusos do poder diretivo.

Preservar a imagem é um direito da personalidade, inerente á pessoa humana que mesmo assim não é encontrado expressamente antes da Constituição Federal de 1988. Foi através dela que passou a ter representação expressa no artigo 5º incisos V, X e XXVIII do capítulo 'Dos direitos humanos fundamentais'

Palavras-chave: Câmeras de se vigilância; Direito de Imagem; Direitos humanos fundamentais.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	10
CAPÍTULO I- O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	13
1.1A relação de emprego.....	14
1.2 Princípio da Alteridade	17
1.3 O Poder Diretivo.....	19
CAPÍTULO II- DO DIREITO DE IMAGEM	24
2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	24
2.2 Direito a honra e à intimidade	26
2.3 Direito à Imagem	28
CAPÍTULO III O PODER DIRETIVO E O USO DAS CÂMERAS DE VIGILÂNCIA <i>VERSUS</i> DIREITO À INTIMIDADE	31
3.1 O uso das câmeras de vigilância.....	31
3.2 Dos Direitos Fundamentais do homem	32
3.3 O uso das câmeras no ambiente de trabalho	36
3.4 Análise jurisprudencial.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS	44

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo o estudo do direito a imagem mediante as câmeras de vigilância em locais de trabalho. Desse modo que as câmeras de vigilância não inibem o que comete ato ilícito, mas o trabalhador que tem sua imagem exposta e controlada pelos chefes. Assim sendo, denota-se a existência de abusos do denominado poder diretivo.

O direito à intimidade e a honra suscita inúmeras dificuldades, principalmente quando se pretende precisar a extensão do seu conteúdo, pois, dado o seu caráter subjetivo, varia de pessoa para pessoa, e ainda. No mesmo sentido, ressalta-se a difícil tarefa de equalizar interesses juridicamente protegidos, mas conflitantes em dada situação, tal como, a grande questão de se preservar a intimidade ou a segurança pública?

Diante desse cenário, dado o interesse em estudar o direito à intimidade e à vida privada, sob o ponto de vista do direito da personalidade, bem como em face das questões expostas, no presente trabalho far-se-á uma análise sobre os aspectos que envolvem o direito à intimidade e à vida privada e o poder diretivo do empregador.

Como marco teórico da pesquisa tem-se os dizeres de José Afonso da Silva, o qual expresso à importância da preservação do Direito à intimidade de todos os cidadãos:

O direito à intimidade é tipificado como direito da personalidade, inerente, pois, ao próprio homem, tendo por objetivo resguardar a dignidade e integridade da pessoa humana, sendo, ainda, caracterizado como um direito subjetivo absoluto, uma vez que exercitável.¹

O objetivo desta pesquisa é Investigar a aplicação da violação do direito fundamental da intimidade da pessoa privada mediante as câmeras de vigilância colocadas em local de trabalho. Colacionar as jurisprudências de nossos Tribunais Superiores acerca da interpretação do instituto. Estudar os trabalhos acadêmicos existentes sobre o tema. Analisar documentos atinentes ao tema. Reunir a legislação específica sobre o tema.

¹SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 27 ed São Paulo: Malheiros, 2006

Sob o ponto de vista jurídico e diante das inovações tecnológicas e de suas aplicações, em virtude do contexto vivenciado na atual conjuntura (violência, assédio moral, má fé, etc...), há necessidade de mais estudos e busca de elementos que conduzam para os cidadãos situações positivas, nas ocasiões em que ocorra a violação do direito de imagem do cidadão no trabalho. Haja vista diversas interpretações em relação a legislação vigente.

Dentro do ganho social que, o Estado de Direito do cidadão tenha uma melhor complexidade no que se refere ao respeito e dignidade do ser humano perante sua imagem na vida pública e privada.

Quanto ao ganho acadêmico ressalta-se ainda a necessidade de observação e estudo quanto à questão de outros métodos de prevenção de segurança, e não de somente vigilância, para que as vítimas desta condição não venham ter prejuízos a longo prazo.

A metodologia do trabalho terá cunho teórico-dogmática, abordando a interdisciplinaridade entre as disciplinas do Direito Constitucional, Direito do trabalho e Direito Civil.

Para desenvolvimento da pesquisa, a Constituição da República que resguarda segundo a qual o direito fundamental da intimidade da pessoa privada será associado ao uso das câmeras de vigilância.

A monografia será dividida em três capítulos. O primeiro deles tratará da violação da imagem da pessoa humana discorrendo sobre seus conceitos, características e peculiaridades. O segundo capítulo versará sobre o direito a honra e intimidade e o terceiro e último capítulo abordará sobre os conflitos dos direitos fundamentais e os abusos no uso das medidas de segurança no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Decorrente do direito à intimidade, o direito a imagem é amplamente tutelado em nosso ordenamento jurídico como mandamento constitucional.

Senão vejamos a citação a seguir:

O direito de imagem esta consagrado na Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos X e XXIII, alínea 'a', e esta inserido no rol dos direitos e garantias fundamentais. O direito de imagem classifica-se seguindo os acima referidos dispositivos legais como: inato, absoluto, essencial, disponível, extrapatrimonial, intransmissível e irrenunciável. O diferencial em se tratando dos demais direitos de personalidade, é que o direito de imagem é disponível, ou seja, a imagem pode ser 'comercializada' por seu titular.²

Na relação de emprego está sempre presente a subordinação e o poder diretivo. Segundo MAGANO (1982):

O poder diretivo do empregador consiste na capacidade, oriunda do direito subjetivo que lhe assiste, ou então da capacidade de organização do empreendimento econômico que dirige, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades estabelecidas³.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o poder diretivo desdobra-se em: poder de organização; poder de controle; e poder disciplinar.

Voltando-se para o poder disciplinar Amauri Mascaro Nascimento aduz o que se segue:

No direito brasileiro as penalidades que podem ser aplicadas ao empregado são a suspensão disciplinar e advertência. O atleta profissional é ainda passível de multa. (...) Como é prevista a suspensão, admite-se a punição do empregado com advertência, embora não prevista pela CLT. Quem tem poder maior por certo terá, também, nele compreendido um poder menor, que é o de advertir, que acarreta consequências morais, mas não implicações econômicas como a suspensão, cujo resultado, além da proibição do trabalho durante o seu cumprimento, será a perda dos salários dos dias respectivos, mais do repouso semanal.⁴

²GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: parte geral*. V.1. São Paulo: Saraiva, 2011. p.289.

³MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. Saraiva. 1982. p.94.

⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 228.

Um dos desdobramentos do poder diretivo mais relevante para esta pesquisa é o poder de controle. Trata-se do direito do empregador de fiscalizar a prestação laboral típica, ou seja, se o empregado cumpre regularmente com o contrato de trabalho. Em outras palavras, não deve a atividade ser exercida do modo mais confortável ao empregado, mas sim segundo as pretensões do empregador.

Essa situação entra em conflito, pois todos têm direito a proteção da sua imagem, direito a privacidade, intimidade e personalidade. Outras medidas poderiam ser adotadas que não causariam constrangimento ao trabalhador.

Diante disto a violação ao direito da personalidade poderá caracterizar situações vexatórias ao empregado. Uma delas, a interferência negativa e desestímulo laboral do empregado nas funções que lhe foram atribuídas; impacto negativo ao direito moral do empregado.

O direito à honra preserva o direito à intimidade que pode ser entendida como: “a reserva pessoal, no que tange ao aspecto físico – que, de resto, reflete também personalidade moral do indivíduo -, satisfaz uma exigência espiritual, uma necessidade eminente e moral”⁵

Denota-se, portanto que o direito à honra e intimidade deve ser preservado, mesmo diante do poder diretivo do empregador.

Muito questionamento se tem quanto ao uso de câmeras de vigilância, que fazem parte de um circuito de TV, interno ou externo que tem por função transmitir imagens referente ao local onde estão inseridos.

Câmeras de vigilância podem ser assim entendidas:

O sistema do circuito interno é na sua versão mais simples constituído por câmera(s), meio de transmissão e monitor. Inicialmente sendo um sistema analógico, o CFTV transmitia as imagens das câmeras por meio de cabo coaxial para monitores CRT (analógicos). Esta transmissão era e é apenas destinada a algumas pessoas, pelo que se trata de um sistema fechado. O fato de ser um sistema fechado e a captura e transmissão das imagens ser de acordo com os conceitos e formatos da televisão analógica conduziu à sigla CFTV.⁶

⁵ BEZERRA, Christiane Singh *Considerações sobre o poder diretivo do empregador sob a ótica do contrato de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador*. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=11296&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em 19 abr. 2015

⁶ CÂMERAS DE VIGILÂNCIA- CONCEITO- Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Circuito_fechado_de_televis%C3%A3o. Acesso em 14 jun. 2015.

A apresentação de tais conceitos torna mais fácil o entendimento da temática proposta.

CAPÍTULO I- O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Esse capítulo tem por objetivo explicar sobre o direito do empregador, as relações de emprego existentes, diferenciando das relações de trabalho.

O empregador tem direitos que lhe são inerentes no que tange à relação de trabalho face ao empregado. No entanto, o denominado poder diretivo limita-se nos direitos fundamentais dos trabalhadores enquanto ser humano revestido de dignidade humana.

A partir daqui será abordado tal poder, bem como as relações de emprego e os limites da subordinação existente entre empregados e empregadores.

Todo ser humano nasce livre e em igualdade de direitos uns com os outros e iguais em dignidade e direitos. É revestido de razão e consciência deve se dar de forma harmônica e fraterna

A dignidade humana está refletida nas pessoas através de fatores como a liberdade, o trabalho, a Família, a cultura, as quais os identificam. No Brasil a dignidade da pessoa humana faz parte de dos elementos constituidores da república, diante disso, vê-se sua importância.

Sobre o poder diretivo Roberto Bruno Valio expressa que:

A dignidade é valor espiritual e moral inerente à pessoa humana, que conduz um sentimento de respeito consciente e responsável da vida e pelos seus pares. Tratar dignamente uma pessoa é respeitar o próximo e a si mesmo, assegurando assim uma vida saudável de respeito e moralidade,⁷

O alcance desse princípio se estende ao trabalhador o qual necessita de condições de trabalho adequadas para desempenhar suas tarefas laborais, bem como um ambiente equilibrado e harmonioso.

Nesse intento que está o direito do Trabalho, ou seja, devem-se criar normas e condições a fim de que o trabalhador seja dignamente respeitado em todos os âmbitos.

O Direito deve sempre ser revitalizado pela interpretação, máxime o Direito do Trabalho, que é movimentado por grande electricidade social. Por isso, ganha relevo a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho sob o espectro dos Direitos Fundamentais previstos na Constituição Federal que têm aplicabilidade imediata e permitem adaptação às transformações da

⁷VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno, *Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho*. São Paulo; LTr, 2006. p. 38.

sociedade em razão dos princípios evolutivo e da força normativa dos princípios constitucionais. Embora possamos adaptar o Direito do Trabalho às transformações sociais, nunca podemos deixar de dar primazia ao trabalhador e à sua dignidade, que são a razão de existir desse ramo especializado do Direito.⁸

O trabalhador recebe proteção integral por parte do ordenamento jurídico considerando ser a parte hipossuficiente da relação laboral, falar em proteção desprezando a dignidade humana seria ilusão.

Conclui-se, que o trabalhador é resguardo por todo ordenamento jurídico, principalmente quando relacionada às condições de trabalho e o resguardo do trabalhador, respeitando os direitos fundamentais a ele inerentes.

1.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO

É de suma importância falar sobre a relação de emprego, visto que o poder diretivo tem relação estreita com ela, especialmente em existindo a subordinação que é condição peculiar dessa relação.

A partir do momento que o individuo enquanto se enquadra na sociedade o trabalho passa a ter uma importância nesse contexto, tendo em vista que ele se sente útil e pode auferir o resultado através do recebimento dos salários. Confirmando esse entendimento Dimas José Detoni assim expressa:

O trabalho realizado pelo homem visa alterar o estado natural dos materiais na natureza e melhorar sua utilidade. O operário pensa, idealiza e produz. O resultado final provém da sua imaginação. O trabalho humano é, pois consciente e proposital. Além disso, pode-se entender o trabalho como um gasto de natureza física e mental pelo homem, de natureza física pelos animais e mecânico pelas máquinas. Esse trabalho tem por objetivo a produção dos próprios bens e serviços utilitários e necessários à manutenção e perpetuação da espécie humana. O trabalho exige, portanto, a atuação ou o efeito de determinado esforço, realizado pelo homem. Um trabalhador pode conceber uma ideia e outro executá-la. Daí a diferença entre trabalho de concepção e trabalho de execução.⁹

Através das considerações trazidas pelo autor pode-se dizer que o fato de trabalhar pode ser traduzido como de grande valia na vida do ser humano, pois,

⁸ SCHIVI, Flavio. *A proteção jurídica do trabalhador*. Disponível em http://www.lacier.com.br/artigos/protecao_juridica.doc – Acesso em 11 abr 2015

⁹ DETONI, Dimas José. *A importância do trabalho*. Disponível em <http://vi.shvoong.com/social-sciences/economics/1823064-import%C3%A2ncia-trabalho/>. Acesso em 05 abr. 2015.

através dele poderá demonstrar suas aptidões e receber o pagamento em troca e assim manter a si próprio e família.

Embora possam ser confundidas, as relações de trabalho e emprego são distintas. Para uma melhor elucidação do tem-se novamente as lições de Mauricio Godinho Delgado:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada no labor humano. Refere-se a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. [...] a relação de emprego, entretanto, é do ponto de vista técnico jurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal e específico inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.¹⁰

Por emprego Amauri Mascaro Nascimento, destaca: “[...] é a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.”¹¹

Anote-se que para que uma pessoa seja considerada empregado imprescindível se faz a presença dos requisitos acima enumerados, quais sejam, trabalho realizado por pessoa física, realizado pessoalmente, que não seja eventual, subordinado a alguém sob o pagamento de salário.

Para que seja caracterizada a relação de emprego, imprescindível se faz à presença dos elementos constitutivos, os quais relacionaremos a seguir:

A prestação do trabalho deverá se dar por uma pessoa física. A lei visa proteger o ser humano que trabalha, englobando sua vida, saúde, integridade física, dentre outros. Ressalta-se que tais valores existem em consideração à existência da pessoa natural.

Outro elemento constitutivo da relação empregatícia é a pessoalidade, muito embora seja extremamente parecida com o fato de ser prestado por uma pessoa física. Assim:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação de trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade no que

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p 285-286

¹¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19ed. rev . e atual. São Paulo: Saraiva, 2004. p.500.

tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada- ou efetivamente cumprida- deve ser, desse modo, *intuitu persona* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados[...]

¹²

Salienta-se que tal prerrogativa encontra-se ligada apenas à figura do empregado. No que tange ao empregador, este poderá ser substituído por outro, ocorrendo apenas a alteração no contrato de trabalho. Tal entendimento encontra-se disposto nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ainda, o trabalho deverá ser prestado de forma contínua em virtude da duração do contrato empregatício. Para que a relação empregatícia exista é essencial a não eventualidade da prestação de serviços. O trabalho deve ter caráter de permanência, mesmo se dando em um curto período de tempo ou por prazo determinado.

A prestação de trabalho deverá ser onerosa, remunerada para que seja caracterizada como relação de emprego. Assim, haverá a prestação de um serviço e em contrapartida o pagamento por ela.

O artigo 3º da consolidação das Leis Trabalhistas determina o pagamento pela prestação de serviços para que se configure a relação de emprego: “Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.”

Concernente à subordinação percebe-se ser a mesma a principal condição para a configuração do vínculo empregatício. Não há que se falar em empregado sem que haja a subordinação a um empregador. Tal como se observa:

Empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem para que ela é dirigida. Nossa lei usa a palavra “dependência”. No entanto, em lugar dela, generalizou-se hoje outra expressão, a palavra “subordinação”, da maior importância, uma vez que permite dividir dois grandes campos de trabalho humano: o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado será considerado trabalhador autônomo e não empregado. ¹³

¹²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004, p.292

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed., São Paulo: LTr, 2011. p.161.

O vocábulo subordinação pode ser entendido como dependência. Ainda, sendo assim conceituado por Sergio Pinto Martins: “[...] a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho.”¹⁴

Salienta-se que é fundamental ao empregado esse condicionamento ao poder hierárquico do empregador. A prestação de seus serviços, em conformidade com suas habilidades técnicas e profissionais é a principal obrigação, cabendo a ele a devida adequação aos interesses de quem o contratou. Cabe ao empregador fornecer condições para que o trabalho seja realizado de forma adequada de acordo com as normas trabalhistas e o pagamento dos salários.

No momento em que é celebrado o contrato de trabalho o empregador espera a subordinação do empregado, tendo em vista que não pode existir organização quando uma atividade é realizada sem um administrador ou sem autoridade o que diretamente implica em subordinação.

Ressalta-se que embora a subordinação seja essencial para o bom andamento da vida da empresa ela tem seus limites. Não pode o empregador usar o seu poderio à revelia. A punição deverá existir sem que haja o abuso de poder por parte do empregador.

Logo, não há que se falar em poder diretivo se não houver a relação de emprego, atentando sempre para as limitações existentes nesse tipo de relação.

1.2 PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

A partir daqui o princípio da alteridade será analisado minuciosamente, á que também reveste a relação de emprego.

No que concerne ao principio da alteridade denota-se ser um dos efeitos jurídicos dos quais transcorre a relação de emprego. Esse fato motiva a elevação dos riscos, pelo empregador, que surgem com a realização do contrato de trabalho, da seu cumprimento e da própria empresa. O empregador deve assumir todos esses ônus.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21 ed.,. São Paulo: Atlas,2005.p.167.

A própria expressão Alteridade (alter:outro; dade:qualidade)¹⁵ lembra que somente uma das partes é responsável por todos riscos inerentes e incidentes ao contrato de trabalho.

Conceituando o princípio da alteridade, Amanda Fagundes expressa o que se segue:

Introdutoriamente, o princípio da alteridade é aquele que versa sobre o empregador os riscos do empreendimento. Portanto, em caso de insucesso do empreendimento, o dono é quem assume os prejuízos advindos. Neste contexto, o princípio da alteridade determina que, nos casos de dívidas, despesas ou prejuízos, o risco da atividade empreendedora corre por conta e risco do empregador. O que é tido como correto, não podendo o empregado ter seu salário abatido em detrimento do pagamento de dívidas da empresa, até mesmo nos casos de falência, por exemplo.¹⁶

A Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT- em seu artigo 2º Caput expressa o que se segue, no que concerne aos riscos da atividade econômica, voltadas para o empregador. Senão vejamos: “ Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Em comentário a assertiva acima mencionada tem-se as considerações de Mauricio Godinho Delgado:

A CLT parece delimitar a alteridade exclusivamente aos riscos tipicamente empresariais – e não aos riscos decorrentes da própria existência do contrato de trabalho e de seu cumprimento. É que o art. 2º, caput, do diploma consolidado fala em riscos da atividade econômica, no mesmo preceito em que define o empregador como empresa. Não obstante essa aparência, a interpretação lógico-sistemática e teleológica da ordem juristrabalhista indica que se impõem, juridicamente, ao empregador, também, os riscos do trabalho prestado, ainda que este não tenha intuito econômico para seu tomador (caso do trabalho doméstico).¹⁷

Esse posicionamento, contudo, não é pacífico. Existe o posicionamento de que exclusivamente admitem o risco aqueles que exercem atividade lucrativa, que o risco não se estende a todo e qualquer empregador, como se observa da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

¹⁵ Barbosa, Fabricio Alex Magno *Alteridade – Efeito Jurídico da Relação de Emprego* Disponível em <http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/29626/alteridade-efeito-juridico-da-relacao-de-emprego>. Acesso em 11 de abr. 2015.

¹⁶ FAGUNDES, Amanda *Aplicação do princípio da alteridade nos casos de acidente de trabalho*. Disponível em <http://estudojustralhista.blogspot.com.br/2012/12/a-aplicacao-do-principio-da-alteridade.html>. Acesso 11 abr 2015

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p 395

No conceito de empregador não é essencial a ideia de assunção de riscos, porque nele se compreendem tanto os entes que se dedicam ao exercício de atividades econômicas quanto os que deixam de o fazer, dedicando-se, aos revés, a atividades não-lucrativas, como é o caso das instituições de beneficência e das associações recreativas. Aí está outra razão pela qual se mostra inaceitável o conceito de empregador do artigo, da CLT,¹⁸

Logo, é possível admitir que existam controvérsias nesse sentido. Novamente são as considerações de Mauricio Godinho Delgado:

O que está expresso no art. 2º não é a intenção do legislador, que sua intenção foi responsabilizar o empregador por seu empreendimento econômico, bem como pelos custos e resultados do trabalho ao qual o empregado se prestou. Sendo assim, a alteridade é aplicada a qualquer tipo de empregador, independente se este exerça alguma atividade lucrativa ou não.¹⁹

Diante disso, a alteridade é uma pressuposição da subordinação. Assim sendo, a comprovação da alteridade não é imprescindível porquanto satisfaz a constatação da subordinação em grau absoluto, da qual é um precedente natural. Por essa razão, tem-se a alteridade como componente da relação empregatícia.

Como pressuposto da subordinação o princípio da alteridade deve ser aplicado de modo cauteloso, tendo em vista suas implicações sobre a relação de emprego.

1.3 O PODER DIRETIVO

Este capítulo versará sobre o poder diretivo, que dá ao empregador o direito de controlar a produção e seus próprios bens, pois é dele a responsabilidade de cuidar do que lhe pertence.

O Poder Diretivo é também conhecido como poder de direção pode se manifestar de três formas diferentes, a saber, o poder de organização, o poder de autoridade e o poder de disciplina.

No que referencia ao poder de organização, Amauri Mascaro Nascimento ressalta que “o empresário é um organizador. (...) Assim, o poder de direção,

¹⁸ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região Relator JUIZ OSMAIR COUTO. Disponível em <http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7598230/recurso-ordinario-ro-232200403123002-mt-0023220040312300-2/inteiro-teor-13180369>. Acesso em 12 abr 2015

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p 397

manifestando-se primeiramente como direito de organizar, obviamente também de ordenar, é inerente ao empregador”.²⁰

Isso mostra, que uma empresa desorganizada, por conseguinte tem baixa produtividade, assim sendo, não desempenha sua função social.

Portanto, é essencial ao empregador a capacidade de organização. Se a empresa produz bens e dirige a prestação de serviços, o empregador tem a responsabilidade de manter estes fatores, bem resolvidos de tal forma que a empresa será estruturada jurídica e economicamente, dando de fato ênfase à organização da atividade.

Concernente ao poder de organização, que é um dos pilares em que é possível observar como resultado a função social do contrato de trabalho, já que aludido poder é consubstanciado na “faculdade de o empregador definir os fins econômicos – comerciais, industriais, agrícola, etc. – visados pelo empreendimento e a sua estrutura jurídica, bem como a instituição de regulamentos e normas no âmbito da empresa”²¹

Igualmente o poder de organização é assim descrito:

O poder de organização caracteriza-se pela administração e definição da atividade da empresa a ser desenvolvida (comercial, industrial, agrícola), da forma a ser adotada (de sociedade anônima, por quotas de responsabilidade limitada etc.), bem como pelo direito de elaborar o regulamento interno”.²²

Não menos relevante que o poder de organização, outra vertente do poder diretivo está no o poder de controle, já que ele impede várias práticas que são capazes, até mesmo de inviabilizar a atividade da empresa.

Através dele o empregador é permitido fiscalizar a atividade do empregado, sobressalte-se que essa fiscalização precisa acontecer de forma contida, sempre contida na observância do princípio da razoabilidade, e sempre respeitando os direitos fundamentais do trabalhador.

²⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 226

²¹MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 216.

²²BEZERRA, Christiane Singh *Considerações sobre o poder diretivo do empregador sob a ótica do contrato de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador*. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=11296&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em 19 abr. 2015

Salienta-se, ainda, de modo importante é que citada inspeção deve estar pautada à atividade do empregado, não penetrando em sua intimidade. Um exemplo bastante ilustrativo dessa situação é a marcação do cartão de ponto, quando o empregador, realiza o controle da jornada do trabalhador, por meio do cartão de ponto, está efetivado o exercício do poder diretivo.²³

A título de exemplo desse poder, tem-se o controle do uso do e-mail corporativo ou mesmo do telefone esses são atos do empregador, que quando concretizadas, nos limites do aceitáveis distinguem a existência do exercício do poder diretivo. Atitude, que, além disso, impede que o empregador seja pego de surpresa com condutas desonestas de seu empregado, das quais ele pode até mesmo ser culpado.

Esse tem sido o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Senão vejamos:

EMENTA: CONTAS DE TELEFONE - RESTITUIÇÃO PARCIAL. Havendo nos autos prova do uso particular de telefone celular, fornecido pela empresa para assuntos de serviço, é razoável que as respectivas contas sejam ressarcidas pela metade, pois também ficou provado o seu uso para interesses particulares do empregado.²⁴

Por fim, verifica-se a manifestação do poder diretivo, via poder disciplinar, que nos dizeres de Sergio Pinto Martins pode ser assim entendido:

Para conseguir seus objetivos, o empregador conta com o poder organizacional e diretivo. Porém esses poderes só se tornarão efetivos na medida em que o empregador contar com o poder disciplinar, que se traduz, na prática, como o poder de impor o cumprimento de suas ordens, arcando o empregado com medidas disciplinares na hipótese de não cumpri-las.²⁵

Ressalte-se, que em conformidade ao contido no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, é possível perceber tal possibilidade, de modo que, o poder disciplinar, desempenhado da forma adequada, atento às restrições, é efetivo para que o poder diretivo seja desempenhado, visto que uma das características do empregado é a subordinação, que tem a obrigação de cumprir as ordens e reverenciar as regras imperativas à adequada execução do trabalho.

²³ Idem. Acesso em 19 abr. 2015

²⁴ BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região. (01562-2013-007-03-00-1 RO Relator: Desembargador Jales Valadão Cardoso. Publicado em 27/02/2015. Acesso em 20 abr. 2015

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 216.

Este artigo faz referência as causas de demissão por justa causa, o que caracteriza o poder diretivo de modo pleno:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar

Portanto, o empregador tem as causas acima relacionadas das quais implicam em demissão do empregado considerando que este deu causa, ou seja, motivos a demissão. Nesse caso, é possível identificar com clareza o uso do poder diretivo do empregador e a necessidade do empregado cumprir as regras estabelecidas no contrato de trabalho.

Utilizando-se do conceito adotado por Alice Monteiro de Barros, tem-se que “justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser motivo determinante da resolução do contrato”.²⁶

Pode ser considerada justa causa à conduta culposa do trabalhador que, devido sua seriedade e resultados, torne imediata e praticamente impraticável a permanência da relação empregatícia.

Portanto, denota-se que caso haja prejuízo ou injustiça praticada contra o trabalhador por meio da penalidade recebida, lhe é afiançado direito de ação, com a

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4.ed., rev e amp.- São Paulo: LTr, 2008. p.484.

finalidade de extinguir tal medida, posto que as penalidades disciplinares estão sujeitas a controle da Justiça do Trabalho.

O poder diretivo é dado ao empregador desde que não transgrida os direitos fundamentais do trabalhador. Controlar, organizar e disciplinar não requer necessariamente vigiar o trabalhador, violando sua intimidade.

CAPÍTULO II- DO DIREITO DE IMAGEM

Este capítulo mostrará que a todos é resguardado o Direito à Imagem, isso inclui o trabalhador que nem sempre tem seu direito resguardado devido ao abuso do poder diretivo, através do uso de câmeras de vigilância.

O direito à imagem conseguiu atingir contornos ressaltantes na esfera dos direitos da personalidade, graças ao importante avanço das comunicações e o valor que a imagem tem nesse contexto.

O ato de captar e difundir a imagem na sociedade atual, considerando o desenvolvimento tecnológico, ocasionou uma grande exibição da imagem, sobretudo dentro do ambiente de trabalho.

O mau uso da imagem dos trabalhadores, contrariam o que dispõe o princípio da dignidade da pessoa humanae assim, sua honra.

2.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Sobre o princípio da dignidade humana importantes são as considerações de Marcelo Vicente Pimenta com o que se segue: “A dignidade da pessoa humana, como fundamento do próprio Estado brasileiro, deve ser interpretada como absoluto respeito aos direitos naturais e legais da pessoa, aí incluídos os direitos e garantias fundamentais.”²⁷

Assim, visando sempre garantir condições dignas de existência a todos os cidadãos, independentemente de sua condição social, racial, orientação sexual, religião, convicções filosóficas ou políticas, etc.

Alexandre de Moraes salienta que:

Dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por partes das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.²⁸

²⁷ PIMENTA, Marcelo Vicente de Alkmin. Teoria da Constituição 2 ed. Revista, atualizada e ampliada Belo Horizonte: Del Rey, 2009,. p.165

²⁸ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 50-51

A dignidade da pessoa humana atinge o valor interior e manifesta interesses coletivos acerca do indivíduo, diferentemente das coisas, que possuem um valor exterior, onde os interesses são particulares.²⁹

Prossegue o mesmo autor com suas considerações:

Todavia, o reconhecimento pela ordem jurídica, dependerá de sua efetiva realização e promoção, para além da regra, ou condição normativa, colocando-se, portanto numa condição de fundamento do Estado democrático, em prol da pessoa humana.³⁰

Considerando toda a importância do trabalho para a vida humana, em decorrência de tal fato, é que o princípio da dignidade da pessoa humana pode e deve ser aplicado na seara da relação laboral como maneira de dar proteção ao trabalhador contra atos que confrontem sua integridade e dignidade, de forma de permitir que se tenha condições laborais benéficas e corretas.

Logo, a falta de trabalho e de oportunidades trabalhistas pode ser considerado como afronta aos ditames do princípio da dignidade da pessoa humana.

Porém, apesar dos laços racionais e espirituais, ligando o ser humano ao seu semelhante, muitas vezes, os ditames da dignidade são omitidos, passando a vigorar outros, como os do egoísmo, do egocentrismo e da ganância, deixando a margem da sociedade, aqueles, muitas vezes, afastados por condições econômicas, sociais, ou culturais, que a dignidade não alcança.³¹

Nas relações trabalhistas a dignidade da pessoa humana deve existir e se fazer respeitar, pois os trabalhadores são sujeitos de direitos como os demais, não devendo ser tratados como objetos, devido ao fato de ser assalariados.

Trata-se de relações sociais que se consolidam por meio da relação de emprego, como expressa Maira Nicolau. Senão vejamos:

Sob tal aspecto, tem-se que o ser humano não pode ser tratado como objeto. É o sujeito de toda a relação social e nunca pode ser sacrificada em

²⁹ DULLIUS, Aladio Anastácio Princípio da dignidade da pessoa humana e atendimento interdisciplinar as vítimas da violência doméstica. Disponível em http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=10477&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em 18 abr 2015

³⁰ Idem, acesso em 18 abr. 2015.

³¹ DULLIUS, Aladio Anastácio Princípio da dignidade da pessoa humana e atendimento interdisciplinar as vítimas da violência doméstica. Disponível em http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=10477&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em 18abr 2015

homenagem a alguma necessidade circunstancial ou, mesmo, a propósito da realização de fins últimos de outros seres humanos ou de uma coletividade indeterminada. Não há valor que possa equiparar-se ou sobrepor-se à pessoa humana, que é reconhecida como integridade, abrangendo aspectos físicos como também seus aspectos imateriais.³²

Nota-se portanto, que o ser humano deve ser resguardado em todos os seus aspectos sejam eles materiais ou não, visto que é revestido de valores que é dado em todos os aspectos.

2.2 DIREITO A HONRA E À INTIMIDADE

Com relação ao direito à honra, nota-se que toda pessoa tem o direito de ter resguardada essa qualidade e o Estado tem a obrigação de respeitá-la, observando-se que a honra é pessoal variando o seu campo de pessoa para pessoa, não podendo ser discriminada ou suprimida qualquer que seja a manifestação de vontade do indivíduo.

Sobre o direito à honra Alexandre de Moraes explica: “Os direitos à intimidade, a honra e a própria imagem formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardando um espaço íntimo intransponível por intromissões ilícitas externas”³³

O assunto é tratado na Constituição da República que resguarda a todos os indivíduos o direito à intimidade. O direito à intimidade é quase sempre considerado como sinônimo de direito à privacidade.

Sobre o tema José Afonso da Silva assim discorre:

Nos termos da Constituição, contudo, é plausível a distinção que estamos fazendo, já que o inciso X do art. 5º separa intimidade de outras manifestações da privacidade: vida privada honra e imagem das pessoas [...]”³⁴

Destarte, o direito à intimidade é na verdade: “a esfera secreta da vida do indivíduo na qual este tem o poder legal de evitar os demais.”³⁵

³² NICOLAU, Maira Ceschin A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 30 abr. 2015

³³ MORAES, Alexandre. Direito Constitucional. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.80.

³⁴ Ibidem. p.208.

³⁵ ARDENGHI, Ricardo Pael. *Direito à privacidade e direito ao sigilo*. Uma ponderação de valores constitucionalmente tutelados. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13022>>. Acesso em 18 abr 2015

Quando se fala em intimidade pode ser entendida na necessidade e o direito do indivíduo de alhear-se do grupo, conservando determinadas aparências do foro interno longe do conhecimento ou do intermédio de terceiros.

Trata-se, pois, de uma manifestação da liberdade pessoal, à medida que confere a seu titular a prerrogativa de manter reservadas certas ideias, opiniões e condutas que julga inconveniente divulgar a outrem. O conceito é muito próximo ao que se entende por privacidade, a intimidade é uma espécie de privacidade, porquanto atém-se a aspectos internos do cidadão, enquanto a privacidade em sentido amplo compreende também aqueles atos externos cuja prática deve ser mantida, de acordo com a livre disposição da vontade do cidadão, em esfera restrita.³⁶

Quanto a preservação da intimidade é importante ressaltar que não há parâmetros fixos nesse sentido o correto é afirmar que a intimidade deve ser preservada sem haja nenhuma maculação do princípio da dignidade da pessoa humana.

De todo modo existem aspectos da vida privada do indivíduo que não podem ser afrontadas de modo a preservar sua intimidade

Encontra-se em clara e ostensiva contradição com o fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana, sendo que a violação ao direito à intimidade autoriza a ocorrência de indenização por danos materiais e morais, além do respectivo direito de resposta.³⁷

Logo, é possível dizer que é na intimidade que se encontram os valores mais íntimos do ser humano, é a parte mais restrita de alguém que não pode ser expostas ou mesmo violada.

Assim tem-se que só ou com sua família poderá usufruir de um ambiente jurídico, privado e íntimo que terá de ser respeitada como sagrada manifestação da pessoa humana.

Temos, portanto que a imagem além do aspecto físico, tocável alcança o campo da personalidade, ou seja, qualquer suas convicções, seu nome e até mesmo sua moral estão correlacionadas com o Direito Constitucional à imagem, devendo ser respeitado por todos e alcançando todos indistintamente de sexo, cor, raça, credo e religião.

³⁶PÍCOLO, Guilherme Gouvêa. *Direito de livre expressão vs. direito à honra, vida privada e intimidade*. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/28436>>. Acesso em: 31 maio 2015.

³⁷MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 24. ed. ,São Paulo: Atlas, 2011, p, 129

Decorrente do direito à honra tem-se o direito à imagem e sua preservação o qual passaremos a dissertar a seguir.

2.3 DIREITO À IMAGEM

Quando se fala em proteção ao direito de imagem, é possível identificar que é o resguardo do ser humano como um todo.

Assim sendo o à imagem, em nosso país é sabido que possui status de Direito Constitucional, o qual o legislador Civil, em um capítulo dedicado à esse tipo de direito, cumprindo assim, o determinado na Carta Magna de nosso país.

Assim dispõe o artigo 20 do Código Civil, em seu capítulo II (Dos direitos da personalidade):

Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.³⁸

Dessa forma, compreende-se imagem não apenas como o semblante da pessoa, mas também partes distintas de seu corpo.

Ademais é possível ter na imagem uma representação gráfica da figura do ser humano indo além do que vem a ser a fisionomia do ser humano, abrangendo qualquer parte do seu corpo. O direito à imagem tem sido considerado como o direito característico e excludente da pessoa colocar-se sobre a compreensão, transmissão e a utilização da sua imagem.

A obrigação de indenizar os valores íntimos da personalidade, considerando o direito de imagem, os quais, são amplamente tutelados pelo direito, evoluiu lentamente até atingirmos a concepção que temos atualmente. No Brasil, após a promulgação da Constituição da República em 1988, onde o homem passa a ser o vértice do ordenamento jurídico, transformando seus direitos no fio condutor de todos os demais ramos jurídicos, o dano moral passou a ser visto sob uma nova ótica.

³⁸ CIVIL, Código. *VadeMecum*. 11 ed. São Paulo, Saraiva, 2014. p 159

O enfoque constitucional que deve ser dado ao dano moral está relacionado a essas afirmativas. Valores como a liberdade, a inteligência, a honestidade e outros valores de caráter intrínsecos, aceitos pelo homem comum, devem ser resguardados.

Veja que não significa que um indivíduo totalmente desprovido de bens materiais fique desamparado pelo ordenamento jurídico. Existem circunstâncias em que cabe a ele a defesa de seu valor moral, já que sua imagem deve ser preservada a todo e qualquer tempo

Nesse diapasão Humberto Theodoro Júnior esclarece a importância da defesa da moral do indivíduo:

Por mais pobre e humilde que seja uma pessoa, ainda que completamente destituída de formação cultural e bens materiais, será sempre detentora de conjunto de bens integrantes de sua personalidade - atributos de ser humano-, mas preciosos que o patrimônio. É a *dignidade humana*, que não é privilégio apenas de ricos, cultos ou poderosos, que deve ser por todos respeitada. Os bens que integram a personalidade constituem valores distintos dos bens patrimoniais, cuja agressão resulta no que se convencionou chamar de *dano moral*. Essa constatação, por si só, evidencia que o dano moral não se confunde com o dano material; tem existência própria e autônoma, de modo a exigir tutela jurídica independente. Enquanto o dano material atinge o patrimônio, o dano moral atinge a pessoa. Este último é a reação psicológica que a pessoa experimenta em razão de uma agressão a um bem integrante de sua personalidade, causando-lhe vexame, sofrimento, humilhação e outras dores de espírito³⁹.

A violação do direito de imagem leva à condenação por dano moral, como reconhece a jurisprudência do Tribunal Justiça de Minas Gerais.

EMENTA: CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. COMPRA E VENDA DE VEICULO. NEGATIVA DE ENTREGA DE DOCUMENTO DE TRANSFERÊNCIA. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. ONUS DA PROVA. Tratando-se de relação de consumo, assegura-se a facilitação da defesa dos **direitos** do consumidor, inclusive com a inversão do ônus da prova a seu favor, quando restarem evidenciados os requisitos do art. 6º, VIII, CDC. A lei processual, no mesmo sentido, impõe ao réu o ônus de comprovar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do **direito** do autor (art. 333, II, CPC). Será devida a reparação por dano moral quando evidenciado ofensa à honra subjetiva da pessoa, abalo à sua esfera personalíssima, sua integridade emocional, **imagem** ou reputação, não sendo indenizável meros aborrecimentos decorrentes das relações jurídicas. Ausente a demonstração de ofensa à honra ou à integridade do comprador de automóvel, em razão da negativa de entrega de documento de

³⁹ Idem. p.94

transferência, descabe imposição da obrigação de indenização por danos morais.⁴⁰

Uma maneira de exposição à imagem são as câmeras colocadas em local de trabalho sem que o indivíduo assim autorize. As câmeras de vigilância, também conhecidas como câmeras de segurança, atualmente, estão presentes em praticamente todos os locais, sejam públicos ou privados. Assim como outros tipos de tecnologia que acabam expondo a imagem da pessoa privada.

Nas grandes metrópoles, as câmeras de vigilância são tidas como instrumentos essenciais de segurança. Assim o é que, quando do acontecimento de algum crime, o primeiro questionamento que se faz é sobre a existência de tais câmeras.

⁴⁰ BRASIL, TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS Apelação Cível 1.0433.13.022829-2/001 Des.(a) Luiz Artur Hilário. Data do Julgamento 31/03/2015. Data da publicação 23/04/2015. Acesso em 23 mai 2015

CAPÍTULO III O PODER DIRETIVO E O USO DAS CÂMERAS DE VIGILÂNCIA VERSUS DIREITO À INTIMIDADE

O presente capítulo pretende abordar as questões sobre o uso das câmeras de segurança e o direito à intimidade do trabalhador, visto que o uso de tais artefatos tem sido amplamente utilizado nos ambientes laborais.

As câmeras de vigilância devem ser usadas de modo cauteloso, pois a imagem e intimidade do trabalhador devem ser preservadas em todos os momentos, mesmo durante o período laboral.

3.1 O USO DAS CÂMERAS DE VIGILÂNCIA

As câmeras de segurança têm sido usadas amplamente em todos os ambientes, mesmo nos locais de trabalho. Com o uso de tais câmeras, tem-se a possibilidade de verificar como é o dia a dia de alguns profissionais, como ocorre, por exemplo, com aqueles que cuidam de crianças ou de idosos.

As inovações da tecnologia e as facilidades de acesso permitiram que elas fizessem parte do nosso cotidiano, sejam nas ruas, nos domicílios ou mesmo no ambiente de trabalho.

Esse tipo de câmera é também conhecido como câmera de segurança, as quais são usadas para diversos fins, sendo capazes de expor aqueles que aparecem nas imagens seja de forma benéfica ou não.

Não é possível negar os benefícios que essas câmeras ocasionam para a sociedade como um todo, sobretudo no que tange a segurança pública, já que inúmeros casos são solucionados por meio destas.

Não é possível olvidar as benesses proporcionadas por toda a Tecnologia de Informação disponível.

Mais além da sua aplicação específica na análise criminal e respectivas estatísticas criminais, o desenvolvimento de novos equipamentos (hardware) e aplicativos (software) para processamento automatizado de dados tornaram essencial o papel da tecnologia da computação na gestão do conhecimento em prol da defesa social e da segurança pública. Exemplos disso podem ser detectados em aplicações hoje destinadas a temas de

grande complexidade e relevância, caso por exemplo, do uso de câmeras de vigilância em locais públicos e de informação criminal.⁴¹

Não obstante o tamanho dos benefícios por elas propiciado se preciso considerar a exposição por elas trazidas, principalmente em ambientes privados como o de trabalho e as consequências ocasionadas.

A partir daqui passaremos a discorrer sobre o uso das câmeras de vigilância no ambiente de trabalho e os conflitos de direito daí decorrentes, quais seja: o direito diretivo do empregador e o direito de imagem.

3.2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO HOMEM

Conforme demonstrado ao longo dessa pesquisa, o legislador constitucional, inclui no texto da Carta Magna, especificamente em seu art. 5º, inciso X, as questões pertinentes à inviolabilidade, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, dando contornos a estes direitos de *status* de direitos individuais fundamentais.

Para Gilmar Mendes os direitos fundamentais têm características, que devem resguardar as particularidades da sociedade, os quais extrapolam a esfera jurídica.

A validade universal dos direitos fundamentais não supõe uniformidade. A razão é bem conhecida: o conteúdo concreto e a significação dos direitos fundamentais para um Estado dependem de numerosos fatores extrajurídicos, especialmente das peculiaridades, da cultura e da história dos povos⁴²

Atualmente a doutrina apresenta a classificação de direitos em cinco gerações, seguindo a ordem cronológica. Como destaca Alexandre de Moraes.

Enquanto os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos) – que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais – realçam o princípio da liberdade e os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) – que se identificam com as liberdades positivas, reais ou concretas – acentuam o princípio da igualdade, os direitos de terceira geração, que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no

⁴¹ DANTAS, George Felipe de Lima Aplicações da Tecnologia de Redes à Segurança Pública. Disponível em http://www.malagrino.com.br/vivaciencia/03_01_004.asp. Acesso em 13 maio de 2015

⁴² MENDES, Gilmar Ferreira Curso de Direito Constitucional p.418

processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade.⁴³

Nessa linha de raciocínio tem-se na primeira geração de direitos os que se referem a “liberdade, a segunda, dos direitos de igualdade, a terceira, assim complementar o lema da Revolução Francesa: liberdade, igualdade, fraternidade”⁴⁴.

Alexandre de Moraes utiliza a terminologia direitos humanos fundamentais e apresenta a seguinte conceituação:

O conceito institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade da pessoa humana.⁴⁵

A geração de direitos busca a consagração das chamadas liberdades individuais, posto que buscam imprimir na sociedade os pressupostos para se viver com liberdade e dignidade, visto que sem os direitos fundamentais, o homem não vive, não convive, e, em alguns casos, não sobrevive

Em conformidade com os ensinamentos de UadiLammêgoBulos: “Gerações de direitos fundamentais são os períodos que demarcam a evolução das liberdades públicas”⁴⁶

Os direitos de primeira geração diretamente relacionados com os ideais de liberdade, como se observa nas considerações de Pedro Lenza que os considera como direitos de primeira dimensão:

Os direitos humanos da 1.^a dimensão marcam a passagem de um Estado autoritário para um Estado de Direito e, nesse contexto, o respeito às liberdades individuais, em uma verdadeira perspectiva de absentismo estatal. O seu reconhecimento surge com maior evidência nas primeiras constituições escritas, e podem ser caracterizados como frutos do pensamento liberal -burguês do século XVIII. Mencionados direitos dizem respeito às liberdades públicas e aos direitos políticos,⁴⁷

⁴³ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 24. ed., São Paulo: Atlas, 2011. p. 26.

⁴⁴ *Ibidem*. p. 27.

⁴⁵ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 24. ed., São Paulo: Atlas, 2011. p. 31

⁴⁶ BULOS, UadiLammêgo *Curso de Direito Constitucional*. 2ed., São Paulo: Saraiva. 2008, p.159.

⁴⁷ LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 2012, p.958.

Os direitos de segunda geração são voltados para a proteção dos direitos sociais, objetivando a garantia do bem estar da sociedade, nas esferas econômica, financeira e culturais.

Nessa geração de direito aparecem os direitos correlatos ao trabalho, ao seguro social, à subsistência digna do homem, ao amparo à doença e à velhice.

Os direitos de terceira geração são mais amplos, abarcando uma serie de direitos sociais voltados para a coletividade como um todo, como o direito à saúde, ao meio ambiente, dentre outros.

Como observa Paulo Bonavides: “Os direitos da 3.^a dimensão são direitos transindividuais que transcendem os interesses do indivíduo e passam a se preocupar com a proteção do gênero humano, com altíssimo teor de humanismo e universalidade”⁴⁸

Destaca Alexandre de Moraes que,

Modernamente, protege-se, constitucionalmente, como direitos de terceira geração os chamados direitos de solidariedade ou fraternidade, que englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida, ao progresso, à paz a autodeterminação dos povos e a outros direitos difusos, que são, no dizer de José Marcelo Vigilar, os interesses de grupos menos determinados de pessoas, sendo que entre elas não há vínculo jurídico ou fático muito preciso.⁴⁹

Pedro Lenza apresenta um rol dos direitos de terceira geração: “direito ao desenvolvimento; direito à paz; direito ao meio ambiente; direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade; direito de comunicação.”⁵⁰

Com relação ao direito à paz, importante salientar que Paulo Bonavides, na atualidade o classifica como sendo de quinta geração. “ [...] direito à paz deva ser tratado em dimensão autônoma, chegando a afirmar que a paz é axioma da democracia participativa, ou, ainda, supremo direito da humanidade”⁵¹

Os direitos de quarta geração estão voltados para a existência da democracia

A globalização política na esfera da normatividade jurídica introduz os direitos da quarta dimensão, que, aliás, correspondem à derradeira fase de institucionalização do Estado social, destacando -se os direitos a: democracia (direta); informação; pluralismo.⁵²

⁴⁸ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 27 ed, São Paulo: Malheiros, 2011, p 583.

⁴⁹Ibidem. p. 31 e 32.

⁵⁰ LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 2012, p.961

⁵¹ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 27 ed, São Paulo: Malheiros, 2011, p 583.

⁵² LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 2012, p.960

Conclui-se que direitos fundamentais vistos em termo de gerações indicam o caráter cumulativo da evolução desses direitos no tempo, não podendo deixar de situarmos todos os direitos num contexto de unidade e indivisibilidade.

Vale lembrar, que a evolução de direitos fundamentais, nunca deve ser encarada como assunto encerrado, pois cada vez mais o cidadão tem uma visão mais apurada sobre o conceito de dignidade humana, fazendo com que novas lutas sejam travadas, e tendo como fruto destas conquistas o desenvolvimento do patrimônio jurídico existente no mundo.

Como demonstrado o direito à privado faz parte dos direitos fundamentais. Em conformidade com José Antônio da Silva, ele ganha contornos mais amplos e genéricos, atingindo a intimidade e privacidade.

O direito à privacidade possui um sentido mais genérico e amplo, abarcando todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade elencadas no inciso X do art. 5º da CF/88. Deste modo, pode-se tomar a privacidade como sendo o conjunto de informações acerca do indivíduo que a ele, e somente a ele, cabe decidir mantê-las em sigilo ou, quando lhe convier, publicá-las a todos, a um grupo restrito de pessoas ou até mesmo a um único indivíduo.⁵³

Quando se fala na proteção ao direito à intimidade, tem-se relacionado o direito à privacidade, que não devem, todavia, serem confundidos que não se tratam de direitos similares.

Novamente as considerações de José Afonso da Silva torna-se pertinentes para o entendimento do que vem a ser o direito à intimidade.

A intimidade é a esfera secreta da vida do indivíduo na qual este tem o poder legal de evitar os demais". Esta definição nos leva a compreender que tal direito abrange a inviolabilidade do domicílio, o segredo profissional e o sigilo da correspondência. Neste último caso, por tratar-se do direito de expressão e livre comunicação (ou, em outras palavras, por tratar-se de liberdade de expressão do pensamento), diz respeito tanto da correspondência trocada no âmbito domiciliar quanto aquela emitida e recebida no ambiente de trabalho.⁵⁴

Nessa linha de raciocínio evidencia-se que a proteção ao direito à honra, não individualiza propriamente um direito à privacidade ou à intimidade, unindo,

⁵³SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 27 ed São Paulo: Malheiros, 2006, p.209

⁵⁴ Idem, p. 210

basicamente o direito à vida privada, que está revestido de um valor moral íntimo, voltado para dignidade pessoal e conseqüentemente a dignidade humana.

Desse modo, é possível afirmar que um direito fundamental sobrepõe o outro, mas que eles se completam.

3.3 O USO DAS CÂMERAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Não obstante a quantidade de vantagens que as câmeras de vigilância proporcionam, quando se observa a exposição do indivíduo geram os questionamentos no que tange o direito constitucional à privacidade e conseqüentemente a garantia de preservação do uso do seu direito de imagem, mesmo quando se fala do local de trabalho.

Devem-se evitar intervenções indevidas na vida privada, mesmo se ocorreram pelo Estado, o qual tem o dever de proteção do cidadão, não permitindo ser foco de observação de terceiros, como expressa Gilmar Mendes:

Não parece necessária essa extrapolação do sentido clássico do direito à privacidade, já que a proteção do indivíduo contra interferências que se estimem indevidas por parte do Estado podem ser atalhadas com a invocação do princípio da proporcionalidade, do princípio da liberdade em geral (que não tolera restrições à autonomia da vontade que não sejam necessárias para alguma finalidade de raiz constitucional) e mesmo pelo apelo ao princípio da proteção da dignidade da pessoa humana, que pressupõe o conhecimento de uma margem de autonomia do indivíduo tão larga quanto possível no quadro dos diversos valores constitucionais. O direito à privacidade, em sentido mais estrito, conduz à pretensão do indivíduo de não ser foco da observação por terceiros, de não ter os seus assuntos, informações pessoais e características particulares expostas a terceiro ou ao público em geral.⁵⁵

Nesse diapasão questiona-se o uso das câmeras de vigilância no local de trabalho e seu uso atrelado ao poder diretivo do empregador. Coloca-se a imagem do trabalhador em exposição permitindo, assim, uma invasão em sua privacidade laboral.

Não se pode olvidar a importância das tecnologias da informação em nosso cotidiano, mas na atualidade ao trabalhador é dado o encargo de além de exercer sua função laborativa deve preocupar-se com a exposição de sua imagem e conseqüente violação do seu direito de privacidade.

⁵⁵ MENDES, Gilmar Ferreira

Desse modo, com as mudanças promovidas é possível dizer que mesmo proporcionando certa segurança para o trabalhador, tendo capacidade, inclusive de trazer certa tranquilidade, mas com a sensação de constante vigilância, mas gerando um conflito entre o poder diretivo inerente ao empregador que decorre da subordinação na relação de emprego e a preservação do direito à intimidade do trabalhador.

Portanto, empregado não pode ser intimidado com os meios que o empregador achar pertinentes para a segurança de seu empreendimento, assim como ser expostos sua imagem e violar sua privacidade.

Se o empregador cria meios de segurança a sua empresa e, por outro lado, é omissos em respeitar o empregado, sua prática é lesiva e constitui dano ao trabalhador. Percebe-se um grande abuso do direito quando a câmera é instalada em banheiros.

Conforme JORGE, Manoel e NETO, Silva “o direito a intimidade expressa à esfera recôndita do indivíduo, assegurada a tutela judicial em face da possibilidade de divulgação”⁵⁶.

De igual maneira devem-se considerar os dizeres de Sergio Pinto Martins nem todo tipo de monitoramento é abusivo, o que não pode existir é a exposição de tal com o intuito de invadir a privacidade do empregado.

Por questões exemplificativas, o monitoramento pode ser através de: Ponto eletrônico, E-mail corporativos, revista do empregado, câmeras audiovisuais entre outros meios de fiscalização. Todos sobre o comando e controle do empregador não são abusivos e sim a exposição dos fatos⁵⁷

Não se pode olvidar da necessidade de resguardo dos requisitos que revestem os direitos fundamentais, tendo, portanto limitado o poder diretivo do empregador.

Existem “Limites externos” e “limites internos”. Saliendo que, na primeira limitação, estaria calcada em normas como a “Constituição, por outras leis, contratos e normas coletivas” e a segunda, os limites devem ser obedecidos “de boa-fé e de forma regulamentar”.⁵⁸

⁵⁶ SILVA NETO, Manoel Jorge e Silva Neto. Proteção Constitucional dos Interesses Trabalhistas Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos. Pão Paulo: LTr, 2001

⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

⁵⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011

A Constituição da República, conforme já expressado ao longo da pesquisa, tem seu fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana. Conclui, portanto, que não é apenas um princípio basilar e sim um valor supremo, visto que representa o embasamento da Constituição, que prima por preconizar a prevalência dos direitos humanos, servindo de fonte aos direitos e garantias fundamentais.

Em se tratando de relações trabalhistas os direitos fundamentais são revestidos de maior vulnerabilidade, considerando o fato de que se trata de uma relação, assinalada pela falta de equilíbrio entre as partes, o que comina a necessidade de uma postura mais fiscalizadora do Estado.

Dessa maneira, o efeito dos direitos fundamentais nestas relações deve estar inteiramente atrelado à proteção da liberdade e da dignidade do trabalhador, havendo o comprometimento de respeito a tais direitos.

Nessa linha de raciocínio para Sergio Pinto Martins o poder diretivo do empregador possui algumas limitações as quais se observam a seguir:

Seguindo os limites dos direitos fundamentais, a limitação ao poder de direção do empregador em limites externos, quais sejam a Constituição, as leis, norma coletiva, contrato, e limites internos, que são a boa-fé objetiva e o exercício regular do direito.⁵⁹

No que diz respeito a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador, importante sobressaltar que a intimidade da pessoa é um direito fundamental, assim sendo, em exercendo o poder diretivo que é dado ao empregador lhe é vedados, a utilização de câmeras de vigilância expor vexativamente o empregado, expondo-lhe, ferindo diretamente seu direito à intimidade

O fato de ser detentor do poder diretivo não permite que o empregador aja como quiser com relação ao empregado. Tal limite torna-se imprescindível para que assim possa ser evitado o confronto com os direitos personalíssimos do empregado. O que vai mensurar o indispensável para o homem ter dignidade é o princípio da razoabilidade.⁶⁰ Deste modo, este poder deve ser desempenhado de forma razoável, lógico e correto, sempre com vistas à tutela da dignidade do trabalhador.

⁵⁹MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 216.

⁶⁰Razoabilidade, em essência, consubstancia uma pauta de natureza axiológica que emana diretamente das ideias de justiça, equidade, bom senso, prudência, moderação, justa medida, proibição de excesso, direito justo e valores afins; precede e condiciona a positividade jurídica, inclusive de âmbito constitucional; e, ainda, enquanto princípio geral do direito, serve de regra de interpretação para todo o ordenamento jurídico

Sendo assim, ao ferir a dignidade do trabalhador, o empregador excede seu poder diretivo, contrariando os preceitos e princípios constitucionais, o que gera como consequência prejuízos ao trabalhador;

3.4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

O conflito existente entre o poder diretivo e a preservação do direito à intimidade que o uso indevido das imagens existentes nas câmeras de vigilância instaladas no ambiente de trabalho também é amplamente discutido nos tribunais pátrios, haja vista os danos de ordem moral ocasionados.

O direito à intimidade e privacidade deve ser preservado a todo custo, sendo norteado pela proporcionalidade e razoabilidade.

Embora o poder diretivo seja atribuição do empregador, como já demonstrado ao longo da pesquisa encontra limites que devem ser respeitados a ponto de não expor o empregado a nenhuma espécie de vexame.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região reconhece a necessidade de preservação da intimidade do trabalhador, mesmo com o uso de câmeras de vigilância:

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. Nem todos os tribunais reconhecem a violação do direito à intimidade do trabalhador advindo das câmeras de vigilância. Tem-se como exemplo, extraído do inteiro teor do julgado abaixo colacionado esse posicionamento do TRT da 1ª região.⁶¹

⁶¹ BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região. 0001735-10.2012.5.03.0044 RO Relator Marcio Toledo Gonçalves Publicação 02/08/2013

No caso em tela o magistrado reconhece a violação do direito à intimidade do trabalhador, reconhecendo os limites que devem existir para desempenhar o poder direito, condenado o empregador à indenização por danos morais exatamente por ultrapassar tais limites.

Da aludida jurisprudência, extai os seguintes dizeres de seu inteiro teor:

Conforme já salientado, são invioláveis os bens jurídicos que compõem o patrimônio ou a expressão imaterial da pessoa humana (art. 5º, incisos V e X, da CR), como a honra, a imagem, a intimidade, a vida privada, entre outros. E essa garantia ganha destacada importância no âmbito do contrato de trabalho, cujo valor social foi alçado como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos IV, da CR). 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 vexatória e abusiva sujeição, expondo o trabalhador a um constrangimento injustificado, deve arcar com a reparação dos danos morais causados por essa conduta. Vislumbro, pois, elementos suficientemente convincentes da lesão moral sofrida pelo demandante em razão da conduta perpetrada pela ré, a qual redundou na violação dos direitos à intimidade e à privacidade (art. 5º, inciso X, da CR), restando perfeitamente configurado o dever de reparar, a teor dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.⁶²

Igualmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, expressa que a instalação de câmeras de segurança viola diretamente o direito à intimidade do trabalhador.

INSTALAÇÃO DE CÂMERA DE VIGILÂNCIA. ABUSO DO PODER DIRETIVO. OFENSA À INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A instalação de câmeras de vigilância pelo empregador em locais reservados do ambiente de trabalho, como vestiários, constitui abuso de direito do poder diretivo, pois atenta contra a intimidade e a privacidade do trabalhador, valores consagrados no ordenamento constitucional, cuja violação resulta na reparação devida, a teor do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal e art. 12 do Código Civil, tratando-se de conduta ofensiva aos direitos da personalidade.⁶³

Destarte, o julgador novamente consagrou o respeito à intimidade e privacidade do trabalhador, mesmo reconhecendo o poder diretivo do empregador

⁶² BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região 17. 0001735-10.2012.5.03.0044 RO Relator Marcio Toledo Gonçalves Publicação 02/08/2013. Acesso em 18 de maio 2015

⁶³ BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2 Região.RO Acórdão nº: 20131257484RelatorÁLVARO ALVES NÔGA. Data da Publicação 18/11/2013. Acesso em 18 de maio 2015

devendo haver o resguardo aos direitos fundamentais que estão diretamente relacionados com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Nem todos os tribunais reconhecem a violação do direito à intimidade do trabalhador advindo das câmeras de vigilância. Tem-se como exemplo, extraído do inteiro teor do julgado abaixo colacionado esse posicionamento do TRT da 1ª região.

De acordo com a narrativa constante na exordial (fls. 06/07), o pedido de indenização por danos morais foi lastreado no fato de a empresa ter instalado câmeras de vigilância no interior dos veículos, sob o argumento de dar segurança aos trabalhadores e aos usuários do transporte público. Contudo, as câmeras eram direcionadas diretamente focando tão somente o trabalhador, o que viola a intimidade do indivíduo (fl. 06). Afirmou ainda o demandante que o direito à segurança patrimonial não pode se sobrepor à intimidade do indivíduo (fl. 07). **O pedido foi julgado improcedente pelo MM. Julgador de origem, por entender que a instalação de câmeras de segurança no interior dos veículos não constitui invasão à privacidade dos cobradores e motoristas ou riscos de constrangimentos.**⁶⁴(Grifos nossos)

Da simples leitura da jurisprudência mencionada percebe-se que nem todo Tribunal reconhece a invasão à privacidade do empregado com a instalação de câmeras de vigilância, mesmo em locais restritos.

Assim sendo, é de suma importância que o direito fundamental, estando nesse rol o direito à imagem seja de toda forma resguardado. Não há que se falar na subordinação, constante no poder diretivo, a explicação para nenhum tipo de exposição do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que a instalação de câmeras de vigilância no local de trabalho de modo a ferir ou expor a intimidade do trabalhador, constitui em abuso do poder diretivo, sendo passível de sanção, como, por exemplo, a indenização por danos morais em necessário.

A preservação do direito à intimidade vai ao encontro do prescrito nos ditames de dignidade da pessoa humana, visto que não apenas os valores externos do indivíduo estão sendo preservados, mas, também valores internos os quais não podem sequer valorados, diante da sua importância para a preservação da vida humana com parâmetros de dignidade.

⁶⁴ BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região. 4. 0002331-62.2013.5.03.0010 RO Relator: Marcelo Lamego Pertence Publicação 13/02/2015. Acesso em 18 de maio de 2015

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se fala em preservação do direito à intimidade, logo pensa-se em questões voltadas unicamente para a vida privada, íntima de uma pessoa. Todavia, a preservação do direito à intimidade vai ai encontro com o prescrito pelo princípio da dignidade da pessoa humana é um dos basilares do Estado Democrático de Direito.

Não resta dúvidas que a tecnologia trouxe avanços para toda a sociedade, inovações tecnológicas ganharam espaço em todas as áreas, mesmo no ambiente de trabalho, objetivando em alguns casos a melhoria das condições de trabalho ou mesmo, como ocorre com as câmeras de vigilância, ser um aliado do empregador que não pode ter seus olhos voltado para tudo ao mesmo tempo.

O empregador é detentor do denominado poder diretivo, o que lhe é de grande valia, encontrando suporte no princípio da subordinação.

Embora seja um poder legal não deve, o empregador, usar o poder diretivo sem que haja o devido respeito aos princípios e direito que são inerentes a todas pessoas, cabendo ai os trabalhadores, que devem ser tratados com as diretrizes por elas trazidas.

Falar em preservação da imagem em um mundo rodeado de câmeras de vigilância é algo complicado nos dias atuais. Entretanto, o que a pesquisa buscou demonstrar foi que o uso das câmeras não é a razão do problema e sim quando o empregador extrapola em seus direitos fazendo com que o poder diretivo seja sobreposto a direitos fundamentais, como o de preservação da imagem, manutenção da honra e preservação da sua intimidade.

Como visto, mesmo dentro de toda legalidade que reveste o poder diretivo do empregador, quando se fala em câmeras de vigilância os princípios anteriormente mencionados quando relevo especial, pois em hipótese alguma pode ser violado.

A jurisprudência tem reconhecido a importância de preservação da intimidade do trabalhador em seu local de trabalho, haja vista o relevo que ganha quando se fala em preservação da dignidade da pessoa humana, decidindo que qualquer tipo de violação nesse sentido deve ser impedida.

Portanto, não cabe colocação de câmeras de vigilância em locais dentro da empresa voltados para que o trabalhador possa ter privacidade, como vestiários, por exemplo,

Nem mesmo as imagens conseguidas por meio dessas câmeras podem ser divulgadas de modo a causar situações vexatórias no empregado.

Ao empregador é dado, dentro do poder diretivo a possibilidade de demissão por justa causa, assim poderá demitir o empregador sem ferir o direito à honra , à imagem e a intimidade.

Com toda a pesquisa conclui-se que mesmo com a existência do poder diretivo ele não se sobrepõe aos valores pessoais do ser humanado, devendo ser observados todos os atos que levam a infração dos direitos fundamentais, mesmo em ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARDENGHI, Ricardo Pael. *Direito à privacidade e direito ao sigilo. Uma ponderação de valores constitucionalmente tutelados.* Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13022>>. Acesso em 18 abr 2015

BARBOSA, Fabricio Alex Magno *Alteridade – Efeito Jurídico da Relação de Emprego* Disponível em <http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/29626/alteridade-efeito-juridico-da-relacao-de-emprego>. Acesso em 11 de abr. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho.* 4.ed., rev e amp.- São Paulo: LTr, 2008.

----- *Curso de Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr, 2011

BEZERRA, Christiane Singh *Considerações sobre o poder diretivo do empregador sob a ótica do contrato de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador.* Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=11296&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em 19 abr. 2015

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional.* 27 ed, São Paulo: Malheiros, 2011.

BRASIL, TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS Apelação Cível 1.0433.13.022829-2/001 Des.(a) Luiz Artur Hilário. Data do Julgamento 31/03/2015. Data da publicação 23/04/2015. Acesso em 23 mai 2015

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2 Região. RO Acórdão nº: 20131257484 Relator ALVARO ALVES NÔGA. Data da Publicação 18/11/2013. Acesso em 18 de maio 2015

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região 17. 0001735-10.2012.5.03.0044 RO Relator Marcio Toledo Gonçalves Publicação 02/08/2013

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região 17. 0001735-10.2012.5.03.0044 RO Relator Marcio Toledo Gonçalves Publicação 02/08/2013. Acesso em 18 de maio 2015

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região Relator JUIZ OSMAIR COUTO. Disponível em <http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7598230/recurso-ordinario-ro-232200403123002-mt-0023220040312300-2/inteiro-teor-13180369>. Acesso em 12 abr 2015

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª Região. (01562-2013-007-03-00-1 RO Relator: Desembargador Jales Valadão Cardoso. Publicado em 27/02/2015. Acesso em 20 abr. 2015

BULOS, Uadi Lammêgo *Curso de Direito Constitucional*. 2ed., São Paulo: Saraiva, 2008.

CÂMERAS DE VIGILÂNCIA- CONCEITO- Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Circuito_fechado_de_televis%C3%A3o. Acesso em 14 jun. 2015.

CIVIL, Código. *Vade Mecum*. 11 ed. São Paulo, Saraiva, 2014.

DANTAS, George Felipe de Lima *Aplicações da Tecnologia de Redes à Segurança Pública*. Disponível em http://www.malagrino.com.br/vivaciencia/03_01_004.asp. Acesso em 13 maio de 2015

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011

DETONI, Dimas José. *A importância do trabalho*. Disponível em <http://vi.shvoong.com/social-sciences/economics/1823064-import%C3%A2ncia-trabalho/>. Acesso em 05 abr. 2015.

DULLIUS, Aladio Anastácio *Princípio da dignidade da pessoa humana e atendimento interdisciplinar as vítimas da violência doméstica*. Disponível em http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=10477&n_link=revista_artigos_litura. Acesso em 18 abr 2015

FAGUNDES, Amanda *Aplicação do princípio da alteridade nos casos de acidente de trabalho*. Disponível em <http://estudojustrabalhista.blogspot.com.br/2012/12/a-aplicacao-do-principio-da-alteridade.html>. Acesso 11 abr 2015

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: parte geral*. V.1. São Paulo: Saraiva, 2011.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 2012, p.958.

MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. Saraiva. 1982.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

----- *Direito do Trabalho*, 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 216.

MENDES, Gilmar Ferreira *Curso de Direito Constitucional* p.418

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional* 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

-----*Direito Constitucional*. 24. ed. ,São Paulo: Atlas, 2011..

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28 ed., São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NICOLAU, Maira Ceschin *A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho*. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 30 abr. 2015

PIMENTA, Marcelo Vicente de Alkmin. *Teoria da Constituição* 2 ed. Revista, atualizada e ampliada Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

SCHIVI, Flavio. *A proteção jurídica do trabalhador*. Disponível em http://www.lacier.com.br/artigos/protecao_juridica.doc – Acesso em 11 abr 2015

SILVA NETO, Manoel Jorge e Silva Neto. *Proteção Constitucional dos Interesses Trabalhistas Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos*. São Paulo: LTr, 2001

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 27 ed São Paulo: Malheiros, 2006

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno, *Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho*. São Paulo; LTr, 2006. .