

## **LIMITES DO PODER FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR: O CASO DA FISCALIZAÇÃO DO CORREIO ELETRÔNICO E DAS CÂMERAS DE VIGILÂNCIA**

**Vivianni de Magalhães Medeiros<sup>1</sup>**  
**Humberto Lima de Lucena Filho<sup>2</sup>**

### **RESUMO**

Aborda-se a possibilidade do empregado opor o direito fundamental à intimidade e privacidade como limite ao exercício do poder fiscalizatório e disciplinar do empregador quando se tratar especificamente do caso do monitoramento do correio eletrônico e das câmeras de vigilância, a partir de uma visão dialética sustentada por uma pesquisa investigativa nas diversas fontes do direito, especialmente na doutrina, jurisprudência, legislação e periódicos jurídicos. Conclui-se que embora o ordenamento jurídico deva ser interpretado de forma harmônica, neste caso se está diante de um confronto de interesses, o qual será enfrentado e solucionado baseado nos ditames constitucionais.

**Palavras-chave:** Intimidade. Privacidade. Poder Fiscalizatório. Poder Disciplinar.

## **LIMITS OF THE SUPERVISING AND DISCIPLINARY POWER OF THE EMPLOYER: THE CASE OF SURVEILLANCE OF E-MAILS AND SECURITY CAMERAS**

### **ABSTRACT**

The present article aims to discuss the possibility of the employee use the fundamental right to intimacy and privacy in detriment to the exercise of supervising and disciplinary power of the employer when it discusses, specifically, about the case of email and security cameras monitoring from a dialectical view sustained by an investigative research through the various sources of law, especially in doctrine, legislation and legal journals. It concludes that, although the legal system should be interpreted harmoniously, in this case it faces a contradistinguish of interests which will be faced and solved based on the constitutional dictates.

**Keywords:** Intimacy. Privacy. Supervising Power. Disciplinary Power.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN.  
E-mail: viviannimagalhaes@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN.  
E-mail: betolucena@yahoo.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

Com o indiscutível e inegável avanço tecnológico é cada vez mais crescente e evidente o surgimento dos mais diversos impasses jurídicos no âmbito das relações trabalhistas que são ocasionados por um verdadeiro confronto de compatibilidades de interesses entre os sujeitos que figuram os pólos do contrato laboral.

Ao empregador, a legislação trabalhista consolidada prevê em seu art. 2º o poder diretivo, o qual, por sua vez, é desmembrado no direito de organizar, fiscalizar, disciplinar e regulamentar a empresa de modo a alcançar os fins de seu empreendimento.

Tal garantia também encontra amparo na Constituição Federal em seu art. 5º, XXII, quando trata acerca do direito de propriedade, cujo conceito tem previsão no art. 1.228 do Código Civil como sendo “o direito real de usar, gozar, dispor e reaver bem móvel ou imóvel”, o que não significa que nela possa ser exercido de forma absoluta e ilimitada o poder potestativo, tendo em vista que a propriedade bem como o contrato empregatício deverá cumprir sua função social.

Esse direito de propriedade é o fundamento de uma das teorias acerca da justificação do poder diretivo que sugere pertencer o comando ao empregador porque ele é o dono, a referida teoria é denominada de teoria da propriedade privada. Entretanto, não é a única que busca essa fundamentação, uma vez que se tem a teoria institucional sugerindo ser o referido poder mais social do que jurídico, enquanto que a mais aceita, denominada de teoria contratual, é aquela que afirma que os poderes decorrem do contrato laboral (BARROS, 2008).

Por outro lado, assegura a Carta Magna a figura do empregado o direito à dignidade da pessoa humana que lhe é inseparável e irrenunciável, ou seja, lhe acompanha em toda e qualquer relação jurídica que vivencie, bem como certifica ao trabalhador os direitos a personalidade, os quais são divididos em direito a integridade física, psíquica e moral.

Cumprе ressaltar que se abordará apenas acerca dos direitos da personalidade quanto à esfera moral, especificamente relacionado ao direito à intimidade e vida privada, os quais não se confundem a medida que o primeiro é espécie do segundo que é o gênero. Tais direitos se diferenciam ainda quando se verificar que acerca intimidade importa as relações íntimas consigo mesmo, em razão de sentimentos, crenças, valores, pensamentos e será relacionado com a vida privada quando abarcar a opção de expor ou não seus comportamentos e relações interpessoais.

Com efeito, explica com sabedoria Eugênio Hainzenreder Júnior em suas lições (2009, p.71) que “todas as formas de manifestação do poder patronal, todavia, dependerão da concretização da ordem e da aceitação do comando, isto é, o poder emanado pelo empregador, vincula-se à sujeição e obediência do empregado”.

A característica da subordinação imprescindível a relação justralhista, bem como da condição de empregado é limitada de forma a evitar a submissão deste a condição de escravidão e servidão diante de seu chefe.

Neste contexto, surge a instigante questão jurídica em torno da possibilidade ou não do empregado opor o seu direito fundamental à intimidade e privacidade como limite ao exercício do poder potestativo do empregador em razão do caso específico do monitoramento por câmeras de vigilância e correio eletrônico.

Logo, o presente estudo objetiva analisar o poder de controle do empregador em face de seu empregado, bem como a possibilidade de aplicar sanção em decorrência de faltas verificadas através das câmeras de vigilância e do correio eletrônico para então averiguar o confronto de interesses existentes que acabam por limitar a manifestação do livre exercício do poder diretivo.

A metodologia a ser utilizada, com o intuito da problemática do presente estudo ser compreendida, será baseada na pesquisa investigativa nas mais diversas fontes do direito, especialmente na doutrina, jurisprudência e legislação, bem como em periódicos, os quais serão submetidos a uma reflexão jurídica sobre o tema, através do método dialético, em que se observará a contraposição acerca dos direitos conflitantes.

Traçados os aspectos considerados mais relevantes acerca do tema, necessário se é esclarecer o caminho percorrido para solucionar tal questão. Dessa forma, inicialmente se abordará as noções pertinentes ao tema, tratando acerca de conceitos básicos, tais como os sujeitos dos pólos do contrato de trabalho e suas respectivas características, bem como a definição do poder diretivo e seus desdobramentos.

Na seqüência, se abordará de forma específica o poder fiscalizatório garantido ao empregador em face de seu empregado utilizando-se de meios como o monitoramento do correio eletrônico e das câmeras de vigilância.

Em decorrência do resultado da fiscalização, passará a tratar do exercício do poder disciplinar, em que poderá o superior hierárquico aplicar sanção como uma forma de punição aquele subordinado que venha a desobedecer ou não observar as regras impostas.

Por último, se estudará acerca de limites e compatibilidades existentes entre o poder fiscalizatório e disciplinar do empregador em face de seu empregado quanto ao caso do monitoramento do correio eletrônico e das câmeras de vigilância.

## **2 NOÇÕES INICIAIS PERTINENTES**

No âmbito das relações trabalhistas, figuram dois sujeitos nos pólos do contrato de trabalho, sendo eles o empregador e o empregado, os quais são definidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) respectivamente em seus artigos 2º e 3º.

O empregador é, portanto, conforme definição preconizada pela CLT, “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Acerca dessa conceituação há forte crítica por parte da doutrina, que considera o conceito anteriormente citado falho. A resistência refere-se ao fato da CLT assemelhar o empregador a empresa, a qual não se trata de um sujeito de direito, mas sim objeto de direito. Portanto, não poderia esta figurar no universo das relações trabalhistas como se, de fato, sujeito de direito fosse.

Essa similitude do empregador à empresa se deu com base na teoria institucionalista, para a qual a empresa é algo que perdura no tempo, ou seja, foi concebida para durar (MARTINS, 2010).

Logo, tal definição celetista, de acordo com o entendimento de Maurício Godinho Delgado (2010, p.379), “tem o sentido funcional, prático, de acentuar a importância do fenômeno da despersonalização da figura do empregador”.

Sendo assim, Delgado entende ainda que, a própria lei ao equiparar o empregador à empresa está nada mais do que enfatizando que caso o titular da empresa se modifique, tal fato não impedirá a continuidade do contrato de trabalho.

Tudo isso porque, conforme se pode verificar na definição celetista, além da característica de assumir riscos, o empregador também possui a característica da despersonalização, que se dá em virtude de sua impessoalidade, em que poderá ser modificado sem causar qualquer prejuízo para a relação de emprego.

Por fim, para complementar a definição do sujeito passivo da relação empregatícia, a CLT no seu art. 2º, parágrafos<sup>3</sup>, equipara à empresa instituições ou atividades sem fins lucrativos.

Por outro lado, o empregado, é considerado pela CLT como sendo: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Desde logo, percebe-se que para um indivíduo ser empregado, este não poderá ser uma jurídica, uma vez que somente a pessoa física poderá ela mesma executar seu serviço, prestado de forma habitual e de forma subordinada ao empregador para, em troca, receber remuneração.

Ao contrário do empregador, há a necessidade da característica da pessoalidade do empregado, ainda que não esteja expressa no art. 3º, mas sim no art. 2º da CLT. O que, para Amauri Mascaro Nascimento (2010), trata-se não apenas da intransferibilidade ou infungibilidade por iniciativa unilateral do empregado, mas também da indissociabilidade entre o prestador e o serviço prestado, de forma a manter sua personalidade, uma vez que tem seus direitos básicos protegidos e deverá preservar o espírito de colaboração e lealdade ao empregador.

Para que não restem dúvidas, a figura do empregador deverá ser determinada não pela qualidade de sujeito contratante, mas sim após detectar a figura do contratado, em que se verificará que este possui um vínculo laboral pactuado com o tomador de serviços, no caso, o empregador. (DELGADO, 2010)

Sendo assim, desde logo seja identificada a figura do empregado, será possível definir a figura do empregador, para o qual, a CLT, ainda em seu art. 2º, garante o poder diretivo da prestação pessoal de serviço por parte do empregado, onde este é subordinado ao cumprimento de regras e diretrizes impostas pelo empregador.

Esse poder garantido ao patrão, segundo Sérgio Pinto Martins (2010, p.213), nada mais é que “[...]a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho.”

---

<sup>3</sup> §1º equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Em outras palavras, Garcia (2011, p.165) conceitua como sendo “[...]aquele que autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado, a que ocorre, assim, de forma subordinada.”

O referido poder garantido ao empregador é subdividido em: poder de organização, controle, disciplinar e regulamentar. Será objeto do presente estudo de forma mais aprofundada apenas a segunda e terceira espécie, quais sejam o poder de controle e o poder disciplinar, em face das câmeras de vigilância e do monitoramento do correio eletrônico.

Ainda em sua obra, Garcia (2011), nos ensina que ao garantir ao empregador o poder de organização, está se garantindo o direito de organizar seu empreendimento de forma a alcançar seus objetivos almejados. Para tanto, o tomador de serviços é autorizado, em face do seu direito de controle, a gerenciar a atividade profissional exercida por seus empregados no ambiente de trabalho, onde é verificado se as ordens proferidas estão sendo observadas e respeitadas.

Caso o empregado não observe as ordens dadas pelo empregador, este terá garantia de aplicar penalidades ao prestador de serviços, sendo, aplicadas de forma gradual ou não, as medidas disciplinares trabalhistas, quais sejam: a advertência verbal ou escrita, a suspensão limitada a 30 (trinta) dias consecutivos, conforme art. 474, CLT<sup>4</sup> e a dispensa por justa causa nos casos previstos no art. 482 da CLT<sup>5</sup>.

Por fim, a verdadeira manifestação do uso do poder de direção se dá através do regulamento de empresa, em que este irá prever direitos e deveres dos empregados e do empregador e ainda a forma de exercício.

Acerca do referido poder, Alice Monteiro de Barros (2008) esclarece a fundamentação da existência deste que decorre de três teorias, sendo elas: propriedade privada que sugere que o empregador comanda simplesmente porque é o dono; a teoria institucional, em que o poder diretivo possui caráter mais político e social do que jurídico; e a teoria contratual que afirma que tais poderes são inerentes ao contrato de trabalho.

Esclarece ainda que o poder diretivo é compreendido pela existência das funções de decisões executivas, instrução e controle. Sendo a função de decisões executivas exteriorizadas através de atos meramente constitutivos, os quais se referem à organização do

---

<sup>4</sup> A suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

<sup>5</sup> Constituem justa causa para rescisão de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; incontinência de conduta ou mal 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 boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar.

trabalho, enquanto a função de instrução é manifestada através de ordens e recomendações e, por fim, a função de fiscalização, ou ainda, função de controle, que será aquela em que o empregador poderá fiscalizar as atividades profissionais que forem exercidas pelos seus empregados.

Em sua obra, Eugênio Hainzenreder Júnior (2009, p.71) deixa claro sua concepção de que “todas as formas de manifestação do poder patronal, todavia, dependerão da concretização da ordem e da aceitação do comando, isto é, o poder emanado pelo empregador, vincula-se à sujeição e obediência pelo empregado”.

Ante a ausência de conceituação por parte da legislação, a doutrina busca observar a característica da subordinação jurídica nos seus diversos aspectos os quais são denominados de econômico, social, técnico, hierárquico e estrutural. Em que os três primeiros aspectos mencionados não são indispensáveis à relação jurídica, ou seja, esta poderá existir perfeitamente ante a ausência deles.

O primeiro é aquele que traz a idéia de que o empregado estaria subordinado economicamente ao empregador, uma vez que é o empregador quem remunera o empregado. Já o segundo, sugere estar o empregado no patamar abaixo do empregador em virtude deste ser o dono do empreendimento e assim caracterizaria a subordinação social. Enquanto que a subordinação técnica sugere que o empregado esteja em posição inferior ao empregador, face ao conhecimento técnico da atividade que exerce.

Diferentemente e imprescindível à relação trabalhista, o aspecto da subordinação hierárquica possui a acepção de que por estar inserido na instituição da empresa, a qual possui hierarquia, o empregado deverá obedecer as suas regras. Quanto à subordinação estrutural, quando se tratar de trabalho à distância e até mesmo terceirização, não mais são necessárias as ordens ditadas diretamente pelo empregador.

Apesar da característica da sujeição ser requisito não apenas da figura do empregado, como também da relação de emprego, em que o prestador de serviços tem a obrigação de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho e em virtude deste possuir o poder de direção, tal característica não poderá ser ilimitada.

Assim como a subordinação não deverá ser ilimitada, para que o empregado não se submeta a condição de escravidão ou servidão, o poder diretivo, cuja titularidade, como se sabe, é garantida ao empregador também não poderá ser ilimitado, conforme sustenta Garcia (2011, p. 165):

O poder de direção não é ilimitado, mas deve ser exercido dentro dos limites previstos na lei e no sistema jurídico, em consonância com os direitos e garantias a que fazem jus os empregados. O *abuso* no exercício do poder de direção não deve ser aceito, o que faz com que o empregado possa a ele se opor, fazendo jus à reparação ou prevenção da decorrente lesão na esfera material e moral.

Seguindo essa linha, Martins (2010) afirma que o referido poder não é direito absoluto, uma vez que apenas pelo fato de ser direito já possui limites, os quais são encontrados na Constituição, leis, norma coletiva e em contrato, denominados esses de limites externos e ainda na boa fé objetiva e exercício regular de direito, denominados de limites internos.

### **3 PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR EM FACE DO EMPREGADO**

Conforme anteriormente visto, o poder diretivo garantido ao empregador é desmembrado em diversas facetas, sendo uma delas o poder fiscalizatório, também conhecido como de controle.

Dada previsão celetista em razão do poder hierárquico previsto ao sujeito passivo da relação jurídica laboral, poderá este, desde que não atinja o direito a intimidade, bem como outros preceitos constitucionais, fiscalizar as atividades realizadas pelo empregado, bem como seu comportamento no local de trabalho (FERREIRA, 2011).

Isso significa que, ao empregador, é atribuída a prerrogativa de fiscalizar e até mesmo controlar se o que está sendo exercido pelo empregado está de acordo com o modo que foi imposto e se de fato este está observando e respeitando a subordinação hierárquica laboral.

Com o indiscutível e inegável avanço na tecnologia, o patrão para fiscalizar seu funcionário, poderá utilizar-se de diversos mecanismos, tais como, por exemplo, sensores de revistas, marcação do cartão de ponto, monitoração do correio eletrônico e ainda instalação de circuito interno de televisão nos locais de trabalho, ou seja, câmeras de vigilância.

Isso tudo, sem sombra de dúvidas, acaba por gerar estimulantes questões jurídicas tal como a incompatibilidade entre o direito do empregador e do empregado através de utilização de tais meios conseqüentes da evolução tecnológica, conforme será abordado adiante em momento mais apropriado.

### 3.1 O monitoramento do correio eletrônico

Em razão das inovações, a internet atualmente é utilizada nos mais diversos campos da vida cotidiana de uma sociedade, através da qual é possível a comunicação através de transmissão de informação para todo o mundo em tempo real.

De tudo que a internet oferece o correio eletrônico é um dos recursos mais utilizados no ambiente de trabalho, exatamente por repassar de forma instantânea e imediata mensagens de maneira eficaz e de baixo custo.

Por envolver direitos fundamentais com o direito do trabalho, ainda há controvérsias na doutrina e jurisprudência acerca do tema. Quanto à legislação trabalhista, esta não possui qualquer previsão da prática da fiscalização do correio eletrônico por parte do empregador, apenas garante a este, em seu artigo 2º, o poder de dirigir a prestação pessoal de serviços que tem como um de seus desdobramentos o referido poder fiscalizatório.

Diante disso, se faz necessário o agir hermenêutico do jurista que deverá interpretar toda e qualquer norma em sintonia com a materialidade constitucional, uma vez que é essa que proporciona a concretização dos direitos fundamentais. Segundo Delgado (2010, p.222) “um dos grandes desafios do moderno Direito do Trabalho brasileiro é realizar mais plenamente no seu interior a dimensão constitucional construída em 1988”.

Surge, portanto, discussão acerca da possibilidade ou não de monitoramento do e-mail pessoal do empregado, ou seja, aquele que não está vinculado à empresa e é particular, e, ainda, o e-mail corporativo, o qual é disponibilizado pelo empregador, geralmente hospedado no site da empresa e é utilizado como ferramenta de trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê expressamente a inviolabilidade da correspondência e das comunicações telegráficas, dados e telefônicas em seu Art. 5º, XII, vejamos:

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

Por correspondência, entende Bulos (2007, p.443) “é toda mensagem verbal realizada pelos instrumentos da comunicação escrita (cartas, missivas, postagens diversas, fax etc)”.

Apesar do correio eletrônico não ser considerado, de fato, uma correspondência, se utilizarmos a analogia, veremos que o e-mail pessoal do empregado está protegido pela garantia constitucional acima citada, porém tal preceito não será sempre absoluto, ainda que a nossa Lei Maior também garanta ainda em seu Art. 5º, X, “a inviolabilidade a intimidade, vida privada, honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Ao contrário da proteção da inviolabilidade do e-mail pessoal, quando se tratar do e-mail corporativo, o empregador poderá monitorar os e-mails do empregado, sob o fundamento do correio eletrônico ser da empresa, bem como o telefone utilizado para ter acesso à internet. Logo, o recebimento da comunicação é do detentor dos meios de produção (MARTINS, 2010).

Além do mais, o autor justifica ainda que através do controle, o patrão poderá verificar se o computador da empresa está sendo utilizado, no horário de serviço, para fins pessoais do empregado mesmo com a proibição de tal conduta, uma vez que durante esse período ele encontra-se à disposição do empregador, logo deve produzir o que lhe for solicitado. E por último, justifica ainda a monitoração, a responsabilização do empregador pelos atos praticados por seus empregados contra terceiros previsto no art. 932, III do Código Civil.<sup>6</sup>

Mesmo com tais motivações para o monitoramento, para se resguardar, deverá o empregador previamente avisar quanto à possibilidade de seu controle, de forma impessoal e no ambiente de trabalho (GARCIA, 2011).

Para que não restem dúvidas, vejamos o que entende o Tribunal Superior do Trabalho:

**EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL – JUSTA CAUSA.** O julgado *a quo* registrou que não fere norma constitucional a quebra de sigilo de *e-mail* corporativo, sobretudo quando o empregador, previamente, avisa a seus empregados acerca das normas de utilização do sistema e da possibilidade de rastreamento e monitoramento de seu correio eletrônico. **Agravo de instrumento desprovido.** (BRASIL, 2007)

O que não será admitido é a violação a intimidade, isto quer dizer que, o empregador não poderá invadir o e-mail particular do empregado, apenas poderá informar a proibição da utilização deste no ambiente de trabalho e no caso da persistência, poderá sofrer os efeitos do poder disciplinar (FERREIRA, 2011).

---

<sup>6</sup> Art. 932 - São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele.

### 3.2 As câmeras de vigilância

Ainda respeitando a garantia constitucional prevista em seu Art. 5º, X, já anteriormente citada, as câmeras de vigilância poderão ser instaladas seja com o intuito de segurança ou até mesmo de fiscalização no ambiente de trabalho, desde que não violem a intimidade do empregado.

Assim como no caso do monitoramento do correio eletrônico, a legislação não proíbe e nem prevê tal prática de monitoramento, também decorrente do avanço tecnológico, mas apenas a garante como sendo fruto do poder diretivo e, por conseguinte poder fiscalizatório.

Entretanto, a fiscalização através desse meio, por mais que ocorra de forma quase que imperceptível ao figurante monitorado, não deverá ser feita de forma desarrazoada e desproporcional que acabe por agredir qualquer direito fundamental do empregado.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região de Campinas/SP, já se posicionou:

**EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO – DIREITO À INTIMIDADE – CÂMERAS DE VIGILÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO – RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE PRESENTES.** Não resta a menor dúvida de que o direito do empregado à intimidade no ambiente de trabalho deve ser protegido contra violações graves e diretas, como, por exemplo, quando do uso de câmeras móveis e dissimuladas, dotadas de dispositivos que aproximam a imagem, revelando o comportamento mais singular e particular do ser humano, que, por óbvio, não pode ser exposto. Todavia, quando a vigilância do patrimônio é exercitada de forma explícita, moderada e proporcional à necessidade de proteção dos meios de produção e do ambiente de trabalho, como, no caso, sem atingir vestiários e banheiros, sem possibilidade alguma de aproximação da imagem, não há como se reconhecer violência atual e real aos princípios constitucionais que guardam o ser humano trabalhador na sua essencial condição de existência digna e honrada. **Recurso provido.** (BRASIL, 2008)

Em seus ensinamentos, Alice Monteiro de Barros (2009, p.592) nos explica que “[...]tal procedimento objetiva otimizar o funcionamento do processo produtivo e, não, controlar aspectos de caráter íntimo do empregado.”

Por fim, esclarece que o material colhido com a monitoração por câmeras de vigilância, poderá consistir em valioso instrumento probatório acerca da avaliação da conduta do empregado.

Em contrapartida, não serão admitidas as provas que provenham de gravações clandestinas, ou seja, aquelas que decorram da gravação da imagem ou voz de interlocutores

sem que estes estejam cientes, uma vez que estas são tidas como ilícitas violadoras do disposto no art. 5º, X, CF.

As gravações apresentam como espécies a captação telefônica que ocorre mediante uso de aparelhos ocultos; a gravação ambiental em que capta dialogo entre pessoas sem que estas estejam cientes e, por fim, a gravação pela vítima seja para comprovar o que sofreu ou ainda que o fato imputado a si não é de sua responsabilidade. (BULOS, 2007)

Como toda regra tem sua exceção, será lícita gravação de áudio de atividades que sejam condizentes com o ambiente laboral como, por exemplo, o piloto de aeronave e ainda quando se tratar da gravação pela própria vítima se para esta não houver outro meio para provar sua inocência.

Dessa forma, ainda no ambiente de trabalho, haverá locais que não deverão ser instaladas as câmeras de vigilância como, por exemplo, banheiros e espaço de lazer e descanso dos empregados, sob pena de estar se violando preceitos constitucionais fundamentais. É necessário ainda que tal material não seja utilizado ilegalmente, com o fito de gravar, reproduzir ou divulgar aspectos de caráter íntimo ou pessoal do empregado.

#### **4 O EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR PELO EMPREGADOR**

Detectado o descumprimento e até mesmo inobservância das ordens e determinações do contrato de trabalho, poderá o tomador de serviços, com o fito de obter efetividade, punir seus empregados aplicando-lhes sanção.

É o que explica com sabedoria em sua obra sobre os fundamentos do direito do trabalho, Martins (p. 59, 2003): “[...]determinando ordens, que, se não cumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, que deve ater-se à disciplina e respeito a seu patrão, por se encontrar sujeito a ordens de serviços que devem ser cumpridas, salvo se ilegais ou imorais.”

Quanto à determinação da natureza jurídica do referido poder, as teorias penalista, civilista, administrativista e do direito especial tentam defini-la de forma que a primeira assemelha o poder disciplinar ao poder punitivo do Estado contra aquele que pratique ato *contra legem*. Por outro lado, a corrente civilista tenta explicar a similitude com as penas civis, cujo fito é garantir a execução do contrato. Já a administrativista sugere que este surge de supremacia semelhante à soberania do Estado e por fim, a teoria do direito especial

acredita que a natureza jurídica é a soma de faculdades próprias do Direito do Trabalho e não de outras áreas. (CASSAR, 2010)

Explica ainda a Autora acerca dessa última e mais aceita teoria que para se reconhecer como autônomo dos demais, o poder disciplinar enfrentou quatro correntes denominadas de teoria contratualista, institucionalista, da propriedade e da delegação do poder público.

A primeira sugere que o fundamento do poder disciplinar é o contrato de trabalho que torna o empregado juridicamente subordinado. Por outro lado, a teoria institucionalista, não admitida pelo direito do trabalho, defende a existência de um direito penal empresarial. Como o próprio nome sugere a teoria de propriedade determina que o referido poder decorre desta referente aos meios de produção e, por fim, a teoria da delegação do poder público justifica que devido o monopólio econômico do empreendimento ser do empregador, o poder público delega a este o poder disciplinar.

Desde então, se percebe a afinidade entre o poder disciplinar com outros campos do direito, quando se observa que o intuito da sanção aplicada pelo empregador é prevenir, reprimir e servir de exemplo aos demais, assim como no direito penal. No campo do direito administrativo as penalidades previstas pelo Estatuto dos Servidores Públicos regido pela Lei 8.112 de 1990, em seu art. 127, incisos I, II e III também são semelhantes àquelas que podem ser aplicadas pelo empregador aos seus subordinados.

Poderá o empregador ou, em decorrência da característica de sua despersonalização, empregados de nível hierárquico próximo a este, aplicar advertência verbal ou escrita, suspensão e a dispensa por justa causa aos seus subordinados.

Como exemplo disso, conforme será demonstrado a seguir, a decisão favorável quanto a aplicação de sanção disciplinar, em decorrência da utilização indevida do e-mail corporativo pelo empregado que através deste divulgava material pornográfico, quando possuía este o dever de manter, zelar e utilizar de forma adequada aos fins destinados. Vejamos:

**EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SANÇÃO DISCIPLINAR. SUSPENSÃO. USO INDEVIDO DE “E-MAIL” CORPORATIVO.** O quadro fático delineado no acórdão regional demonstrou que não se trata de ingerência à vida privada do empregado, mas, sim, desrespeito à norma interna da empresa que, expressamente, proíbe o uso de correio eletrônico corporativo, para divulgar material pornográfico. Entendimento em contrário implica revolvimento do contexto fático-probatório, o que esbarra na Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2008)

As sanções deverão ser aplicadas de forma graduada ou não, porém em conformidade com a gravidade da falta praticada. Logo, a falta mais leve, deverá ser punida de forma mais branda e conseqüentemente a mais grave de maneira mais severa.

Quanto à determinação do que é uma falta grave, trata a CLT em seu art. 493: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o Art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do emprego.”

A advertência geralmente decorre de falta mais leve e poderá ser verbal, porém quando for escrita deverá ter a assinatura do empregado que, caso se negue, deverá o chefe utilizar-se de testemunhas presenciais do ocorrido. Caso a falta praticada seja mais grave, mas não a ponto de encerrar o contrato, poderá o prestador de serviços ser suspenso por até 30 (trinta) dias, período este que não fará jus a percepção salarial e, por último, a dispensa por justa causa que deverá ser precedida de uma falta muito grave ou quando a lei autorizar a extinção deste (CASSAR, 2010).

Ainda sobre a penalidade mais grave e, portanto, motivo da resolução contratual, nos esclarece José Alexandre Pereira Pinto (2009, p. 287):

a despedida por justa causa, constitui-se em uma penalidade máxima e de forte repercussão profissional, pessoal e social, há de ser reservada a situações extremas, quando o ato faltoso do empregado revestir-se de suficiente gravidade ou pela sua repetição.

Importante ressaltar que apesar de gozar dessa possibilidade de punir seus empregados, o superior hierárquico não poderá agir de forma absoluta, uma vez que nada poderá ser excluído da apreciação judiciária.

Entretanto, assim como o empregador tem obstáculos no exercício de seu poder, a justiça trabalhista também terá sua atuação nessas relações limitada, não sendo possível alterar a dosagem da pena, mas apenas cassá-la caso seja aplicada de forma inadequada, caso contrário, poderia acabar por apoderar-se do poder inerente ao empregador.

Caberá ao Poder Judiciário examinar a justiça, bem como proporcionalidade da pena aplicada e no caso de ser verificada a punição sem motivo, esta deverá ser cassada e anulada, de forma que cesse o abuso de direito. Porém se for motivada por causa justa, o ato será mantido em toda a extensão de seus efeitos (PINTO J, 2003).

É evidente que ao superior hierárquico é mais sábio agir respeitando a razoabilidade e proporcionalidade ao aplicar punições, caso contrário, poderá ter sua sanção invalidada ainda que o empregado tenha cometido falta, porém este seja merecedor de pena mais leve.

Será vedado ainda a aplicação da dupla penalidade aplicada pelo superior hierárquico, com base no princípio da singularidade da punição. Nesse mesmo sentido, o TRT da 15ª Região, já se posicionou contra a dupla penalidade aplicada pelo empregador, vejamos:

**EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DUPLA PENALIDADE.** Muito embora o poder disciplinar do empregador autorize-o a aplicar sanções aos empregados no caso de descumprimento de suas obrigações contratuais, há de se observar determinados critérios para aplicação das penalidades, os quais foram estabelecidos pela doutrina e jurisprudência. Dentre esses critérios se insere o da singularidade da punição (ausência de dupla penalidade), pelo qual não se admite que o mesmo ato faltoso seja punido duplamente. Considerando-se que, no presente caso, o reclamante já havia sido punido pelas faltas enumeradas no comunicado de suspensão, a rescisão por justa causa por desídia somente estaria autorizada se o obreiro praticasse novo ato tido como desidioso, o que não ocorreu. Neste contexto, resta inequívoco o fato de que a dispensa do obreiro por justa causa caracterizou dupla penalidade, restando violado o princípio da singularidade da pena, não podendo ser admitida. Mantém-se a r. decisão de origem que reconheceu a dispensa sem justa causa. Recurso não provido. (BRASIL, 2010).

Logo, não poderá o empregado, por exemplo, ser advertido, bem como suspenso em decorrência de algo cometido única vez.

## **5 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS À INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO E O PODER FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR: COMPATIBILIDADES E LIMITES.**

O ordenamento jurídico é um conjunto normativo que deverá ser interpretado de maneira harmônica, porém, ainda assim, em alguns casos, se verificará um verdadeiro confronto de interesses como, por exemplo, os direitos fundamentais inerentes a pessoa do trabalhador e, por outro lado, o direito de fiscalização e punição garantido ao empregador, face ao poder diretivo previsto a este. Surge, portanto, a necessidade de um estudo interdisciplinar envolvendo tal questão, em que se observará a relação do direito trabalhista em consonância com os ditames constitucionais.

Inicialmente, em decorrência do princípio da constitucionalidade, temos que a constituição é base de toda a ordem jurídica que, por sua vez, deverá ser desenvolvida a partir dessa e em conformidade com essa. (FERREIRA FILHO, 2009)

Nossa Carta Magna estampa o princípio da dignidade da pessoa humana como um verdadeiro supraprincípio, em que ilumina todos os demais princípios e normas infraconstitucionais, levando em consideração que a dignidade nasce com a pessoa e lhe é inerente, sendo assim, se busca a concretização dos direitos sociais<sup>7</sup>, bem como os direitos fundamentais, tais como, por exemplo, o direito à vida, liberdade, intimidade, vida privada e a honra (NUNES, 2009).

De acordo com Barros (2008) os direitos de personalidade tiveram sua construção baseada na elevação da idéia acerca da dignidade da pessoa humana fruto do cristianismo, na seqüência com a noção de direitos naturais ou inatos graças à escola do direito natural e finalmente pela valorização do homem em face do estado com o Iluminismo. Tais direitos são considerados pela Autora como sendo inatos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis *erga omnes*, os quais ainda podem ser classificados como direito a integridade física, intelectual e moral.

Em razão do presente estudo, tais direitos inerentes a personalidade serão limitados apenas aos direitos fundamentais de natureza moral, especificadamente o direito a intimidade e vida privada, os quais são previstos no art. 5º, X da Lei Maior e não deverão se confundir, uma vez que o direito a intimidade refere-se ao modo de pensar, sentir e querer, ou seja, aos aspectos íntimos do sujeito, enquanto que o direito a vida privada refere-se ao seu modo de agir, viver e conviver, ou seja, aos aspectos externos do indivíduo.

Melhor explica, em suas lições, Sônia Mascaro Nascimento (2009, p.73) que “a intimidade apresenta-se como espécie do gênero de ter privacidade, de ter sua vida pessoal resguardada”.

Já BELMONTE (2004), acredita que em decorrência do direito a intimidade o sujeito pode guardar para si e não tornar público aspectos acerca de suas crenças, opções, idéias, ideais, vontades. Quanto à vida privada, terá o indivíduo a não exposição acerca de comportamentos, amizades, costumes, etc.

Mesmo com sujeição a situação de vulnerabilidade em relação ao seu empregador, o empregado não está sob condição de total disponibilidade acerca daquele, uma vez que o direito potestativo é limitado pelo próprio princípio da dignidade da pessoa humana, bem como pelos direitos fundamentais que são inseparáveis da pessoa do indivíduo, independentemente do ambiente em que esteja e da relação jurídica que figure.

---

<sup>7</sup> Previstos no art. 6º, CF “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. E ainda, no Art. 225, CF “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Conseqüentemente ninguém autorizado a agir de forma humilhante ou vexatória que agrida a moral de outrem.

Como se sabe, não existe um direito absoluto, logo, a intimidade e a vida privada do empregado não serão ilimitadas e nem servirão de garantia para impedir que o seu patrão fiscalize e até mesmo possa aplicar sanção em decorrência de falta verificada e tampouco esses direitos conferidos ao empregador serão exercidos de maneira absoluta.

O monitoramento seja do correio eletrônico ou através das câmeras de vigilância deve ter o fito de proteger o patrimônio, reprimir a utilização inadequada das ferramentas laborais e garantir a melhor produtividade no exercício do trabalho, em que não poderá se desvirtuar invadindo a esfera privada do empregado.

Para tanto, haverá distinção no tratamento do e-mail pessoal e corporativo do empregado, sendo necessária a utilização do bom senso, bem como da razoabilidade para evitar que se cometam excessos por parte da fiscalização e, conseqüentemente, da punição.

O subordinado, em face da garantia de seus direitos à intimidade, bem como privacidade, não terá seu e-mail pessoal, ou seja, aquele que é particular e que não foi fornecido pela empresa, violado. A exceção ocorrerá apenas se decisão judicial assim determinar (BELMONTE, 2007).

Isso significa que ao empregador, o seu direito de fiscalização vê-se limitado, uma vez que não poderá fazer o controle material, isto é, do conteúdo dos e-mails enviados e recebidos por seus empregados, caso trate-se de correio eletrônico particular. Do contrário, se teria configurado a invasão à privacidade e intimidade não só do empregado, como também inclusive do remetente da mensagem que é terceiro alheio a relação contratual e, portanto, externo a política de fiscalização, o que ensejaria reparação moral.

Por outro lado, quando se fala de e-mail corporativo, ou seja, aquele fornecido pela empresa como forma de ferramenta laboral, passa a se constatar a limitação dos direitos do empregado, uma vez que em relação a este, poderá o empregador fiscalizar o conteúdo material, inclusive disponibilizá-lo a outro empregado, em casos de substituição motivada por férias, acidente de trabalho ou qualquer outra eventualidade, uma vez que o referido e-mail, como já dito, é um instrumento de trabalho.

Para se resguardar, deverá o empregador informar previamente o empregado de tal prática diretiva, bem como do procedimento adotado e suas conseqüências no contrato de trabalho e ainda tentar conscientizá-los acerca da proibição da utilização indevida do correio eletrônico, bem como da internet. (BACELLAR, 2003)

Insta ressaltar que acerca disso há um projeto de lei de número 1429/2011, cujo autor é o deputado Antônio Roberto Soares do Partido Verde (PV) de Minas Gerais, o qual está aguardando Parecer na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, que assim dispõe:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre restrições ao monitoramento de correspondência eletrônica por parte do empregador.

Art. 2º É proibido o monitoramento de correspondência eletrônica dos empregados, por parte do empregador, seja do setor público como da iniciativa privada, salvo no caso de endereço eletrônico corporativo mantido pelo empregador e quando houver prévia e expressa manifestação quanto à possibilidade de seu monitoramento.

Art. 3º A infração ao disposto no artigo anterior implica dano moral por parte do empregador, sem prejuízo de eventuais danos materiais decorrentes da ação de monitoramento.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

BALABAN (2011) entende que o projeto de lei é obsoleto, tendo em vista que a Constituição e CLT já possuem mecanismos para a proteção dos dados pessoais dos empregados. Acredita que para evitar problemas entre os figurantes do pacto laboral, deverá existir transparência deste no que se refere ao e-mail pessoal. Sendo assim, a criação da lei específica deveria respeitar o princípio de isonomia e oferecer segurança jurídica para ambas as partes.

Quanto ao direito de vigilância através das câmeras audiovisuais, mesmo com o objetivo de proteger o patrimônio ou ainda verificar o comportamento de seus subordinados no ambiente laboral, o empregador ainda assim terá seu direito limitado, uma vez que não poderá instalá-las indistintamente sem considerar os direitos personalíssimos do empregado.

Logo, entende Alice Monteiro de Barros (1997) que as câmeras não poderão permanecer focadas no local de trabalho de um empregado, ainda que só funcione periodicamente ou que não tenha por objetivo vigiá-lo. Não deverá ainda estar o estabelecimento sob total controle, nem muito menos ter como objetivo gravar, reproduzir ou divulgar aspectos de caráter íntimo ou pessoal do empregado.

Apesar de ter o direito à propriedade, bem como o poder de fiscalização, certos locais, tais como banheiros, locais de descanso e refeitórios não deverão ser vigiados, uma vez que nesses ambientes o empregado não está de fato executando o serviço.

Para que não restem dúvidas, o TRT da 15ª Região posicionou-se acerca do que se trata da captação de imagens em sanitário da empresa. Vejamos:

**EMENTA: DANO MORAL - INVASÃO DE PRIVACIDADE – CÂMERAS DE CAPTAÇÃO DE IMAGEM EM SANITÁRIO DA EMPRESA - AFRONTA A DIGNIDADE E INTIMIDADE – INDENIZAÇÃO DEVIDA.** A indenização por dano moral decorrente de condutas, ordens e providências do empregador que direta ou indiretamente coloquem os seus empregados em situações vexatórias hão de ser interpretadas em conjunto com os princípios consagrados na Constituição, em que se confrontam a dignidade da pessoa e a livre iniciativa, fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III, IV), da proibição de tratamento desumano e degradante (art. 5º, inciso III) e da inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, inciso X). Indiscutível a garantia de o empregador definir, organizar objetivos do seu empreendimento, inclusive, exercer o poder disciplinar dentro da empresa (CF/88, art. 170, caput, incisos II e IV). O poder de controle e fiscalização, porém, deve ser exercidos por meios razoáveis, de modo a não submeter a pessoa a uma situação vexatória e humilhante, nem pode configurar violação à intimidade (CF/88, art. 5º, X). Sendo incontroversa a instalação de câmeras de gravação de vídeos nas instalações sanitárias masculino da corporação, por certo houve devassa da privacidade e da intimidade dos reclamantes. Não há dúvida que a instalação de tal equipamento causou constrangimento para os trabalhadores, ainda que se argumente que a instalação ocorreu como medida de segurança. O argumento da empresa não se justifica. A verdade é que, no caso, houve violação da intimidade dos empregados, o que enseja a reparação por danos morais. Cabe ao empregador zelar e respeitar a preservação da intimidade de seus empregados dentro de seu estabelecimento, em respeito à dignidade da pessoa humana e à inviolabilidade da intimidade e da imagem das pessoas (Constituição Federal, artigo 1º, inciso 3, e artigo 5º, inciso X). A imposição de reparação por dano moral é mantida. Recurso da reclamada não provido. (BRASIL, 2010)

Para se resguardar será necessário que o superior hierárquico dê ciência aos seus subordinados quanto à instalação e funcionamento dos aparelhos audiovisuais, bem como da localização destes instrumentos fiscalizatórios de maneira que sejam evitadas situações vexatórias e constrangedoras (MEIRELES, 2005).

O seu direito de fiscalização também será limitado quanto à possibilidade de instalação de microfones junto as câmeras no ambiente laboral, caso o intuito seja meramente de escutar as conversas entre os empregados.

Por outro lado, segundo Barros (1997, p. 81) “Os procedimentos auditivos que permitem escutar a distância são lícitos, desde que necessários para transmitir dados alusivos ao sistema operativo, como ocorre com o piloto da aeronave”.

Em virtude do poder disciplinar garantido ao empregador, poderá este, desde que verifique falta cometida pelo empregado aplicar-lhe sanção como forma de puni-lo. Para tanto, deverá estar ciente de que seu poder não é absoluto e ilimitado, logo não poderá exercê-lo como mero capricho ou forma de perseguição e findar por atingir a dignidade da figura do trabalhador.

A limitação da possibilidade sancionadora por parte do tomador de serviços poderá ocorrer desde a obrigatoriedade da observância do princípio da proporcionalidade ou, em sua

não aplicação, a intervenção do poder judiciário, sob pena deste intervir e declará-la nula, uma vez que não cabe a este apenas minorá-la.

Acerca disso, temos posicionamento da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Terceira Região, vejamos:

**EMENTA: JUSTA CAUSA – EXAME JUDICIAL DA DOSAGEM DA PENA IMPOSTA PELO EMPREGADOR – LIMITES** - A descaracterização absoluta da pena de justa causa imposta àquele empregado incontestavelmente faltoso pode, a princípio, soar injusta. Contudo, demonstrado exagero pelo empregador, que poderia atingir a corrigenda do empregado com o uso de sanção mais branda, o caminho da cassação plena é o único possível no exame da dosagem em sede judicial, consoante magistério de Arion Sayão Romita: “O controle judicial exercido sobre o **poder disciplinar** do empregador detém-se (...) na fronteira traçada pelo conceito do abuso de direito (*rectius*: **excesso de poder**). Mas o reconhecimento do abuso de direito, no caso concreto, leva o tribunal a cancelar a punição (ou a mandar pagar as indenizações, em caso de dispensa, como se ocorresse despedida injusta). Nada impede seja o **excesso de poder** corrigido pela adequada redução da penalidade. Esta solução só se aplica, porém, aos casos de suspensão. Tratando-se de dispensa, o empregador arca com os riscos: se agir com excessivo rigor, despedindo empregado por falta punível com sanção mais branda, sujeitar-se-á às indenizações cabíveis” - O **poder disciplinar** do empregador, 1ª edição, 1.983, pág. 185. (BRASIL, 2006)

Além do mais, o poder diretivo em geral enfrentará limites externos, tais como a lei, a moral, normas coletivas, laudo arbitral, sentença judicial e decisões administrativas, bem como limites internos como, por exemplo, contrato de trabalho, regulamento empresarial e deliberações dos órgãos de co-gestão (BELMONTE, 2004).

É importante ter consciência sobre o modo de exercício do poder diretivo, tendo em vista que com sua atuação abusiva ou omissiva poderá favorecer e potencializar o desenvolvimento de relações perversas no interior da empresa comprometendo a saúde no ambiente de trabalho (GUEDES, 2004)

Completa Floriano Barbosa Júnior em seus ensinamentos (2008, p. 96):

dentre as conseqüências concretas no ambiente de trabalho da era globalizada e digitalizada estão a imputação de hostilidades, ridicularização, humilhação, culpa etc., no que tange ao empregado, fazendo este perder a auto-estima e tendo por vezes violada sua intimidade, vivendo um risco invisível, mas concreto nas relações de trabalho.

O abuso de direito ocorre quando, gozando do que lhe é de direito, o titular acaba por exceder aquilo que deveria ter sido utilizado de maneira razoável e proporcional. Quanto a sua repercussão em virtude do abuso do poder diretivo, poderá o empregado resistir, rescindir o

contrato por justa causa, procurar vias judiciais e ainda requerer indenização por danos sofridos sejam no âmbito material ou moral.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, verificou-se que nas relações trabalhistas atuam dois sujeitos com interesses distintos, sendo eles o empregador e o empregado, os quais possuem obrigações e direitos recíprocos, bem como simultâneos.

Ao tomador de serviços, lhe foi garantido pela CLT o poder diretivo, também conhecido como hierárquico ou patronal, o qual se exterioriza com a possibilidade de controlar, fiscalizar, punir e regulamentar a empresa. Ao fornecedor de mão de obra, ainda que faça parte de sua definição, bem como do requisito da relação de emprego a característica de subordinação, não significa que este esteja a total disponibilidade do seu patrão, uma vez que lhe foram garantidos direitos personalíssimos e fundamentais à intimidade e vida privada, os quais são suficientes para limitar os excessos do poder hierárquico.

Sendo uma das facetas do poder diretivo a possibilidade de fiscalizar seu empregado no ambiente laboral, o presente estudo, buscou analisar a possibilidade de controle por parte do empregador quanto a utilização de métodos como monitoramento do correio eletrônico e das câmeras de vigilância.

Em relação ao monitoramento do correio eletrônico, constatou-se que deverá haver tratamento distinto entre suas espécies, sejam elas particular e corporativo. Quando se falar em e-mail particular, não poderá o empregador fiscalizar o seu conteúdo, sob pena de violação aos direitos fundamentais garantidos ao empregado, exceto por ordem judicial, enquanto que o e-mail corporativo, aquele fornecido pela empresa e considerado ferramenta de trabalho, poderá haver uma fiscalização material, bem como servir de instrumento probatório, no caso de ser constatada utilização indevida.

Quanto ao controle através das câmeras de vigilância, comprovou-se inclusive com observância do posicionamento jurisprudencial de que não poderá ser exercido de forma desarrazoada e desproporcional, o que significa que, por mais que seja garantido ao empregador o direito a propriedade, este será limitado, ao passo em que o ambiente não poderá estar completamente monitorado, nem a fiscalização ter intuito de gravar, reproduzir e divulgar aspectos de caráter íntimo do empregado. Apenas em casos pertinentes a atividade

será admitido a gravação de áudio, caso contrário, será repudiada a gravação clandestina, a qual ocorre sem a ciência do sujeito que tem sua voz ou imagem gravada.

O Texto Supremo tem como um dos princípios basilares a dignidade da pessoa humana, o qual abarca os direitos a personalidade, fruto de evolução iniciada pela exacerbação da dignidade humana, seguido das noções de direitos inatos e da valoração humana frente ao Estado. Por sua vez, desmembra-se na esfera física, psíquica e moral, sendo os últimos os principais limitadores da atuação patronal, tendo em vista que garante ao empregado o direito à intimidade e à vida privada.

Ao passo disso, tornou-se sólida a idéia de que mesmo diante da possibilidade de punir seu empregado, o empregador que verificar a desobediência de suas ordens desde que em razão da atividade laboral, poderá aplicar a advertência verbal ou escrita, a suspensão e justa causa, de forma graduada ou não, porém deverá ser equivalente a falta cometida.

Como forma de limitação da atuação disciplinar empregatícia, percebeu-se que o judiciário é o principal intimidador, uma vez que tudo é passível de sua apreciação. Entretanto, por sua vez, tal órgão no que concerne a apreciação do exercício disciplinar também tem atuação limitada, tendo em vista que somente lhe cabe anular a sanção, caso esta tenha sido aplicada em desproporção a falta cometida, e nunca minorá-la.

Com a análise do posicionamento jurisprudencial de Tribunais Regionais Trabalhistas brasileiros, chegou-se a conclusão acerca da confirmação do entendimento doutrinário quanto a necessidade de equivalência entre sanção e falta, bem como da não utilização pelo empregador de sua faculdade disciplinar para agredir direitos inerentes a pessoa do trabalhador, sob pena de nulidade.

Muito embora existam limitações acerca do poder diretivo, o direito em si não é absoluto. Logo, não poderá o empregado em nome de seu direito à privacidade e intimidade impedir o exercício patronal que, ao contrário disso, poderá ser perfeitamente exercido desde que não invada a esfera privada de forma a agredir a dignidade humana.

Como forma de se resguardar para que seu exercício não seja intrusivo e acabe por atingir os direitos do prestador de serviços, o empregador deverá se acautelar informando previamente acerca da monitoração seja audiovisual ou da correspondência eletrônica, bem como as consequências caso descumpra alguma regra.

Finalmente, para solucionar o conflito de compatibilidades de interesses, se fará necessário e imprescindível equacionar ambos os lados em razão do caso concreto através do princípio da proporcionalidade, em que hora o empregado terá seu direito a privacidade e intimidade limitado em face do poder fiscalizatório e disciplinar do empregador, desde que

não sejam praticados de forma desarrazoada e desproporcional e, por outro lado, hora o empregador terá a possibilidade de atuação limitada face a dignidade, bem como os direitos da personalidade do empregado. O que se justifica diante do fato do direito destes não ser absoluto, portanto, são passíveis de limitações.

## REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce (organizadora). **Vade Mecum**. 9 ed. São Paulo: Rideel, 2011.

BACELLAR, Margareth de Freitas. **O Direito do Trabalho na Era Virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BALABAN, Alan. Monitoramento do E-mail no Ambiente de Trabalho. **Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, v. XXVIII, n. 1389, p. 11, ago. 2011. Enfoque

BARBOSA JÚNIOR, Floriano. **Direito à Intimidade como Direito Fundamental e Humano da Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

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

\_\_\_\_\_. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BELMONTE, Alexandre Angra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro. São Paulo. Recife: Renovar, 2007.

\_\_\_\_\_. **O Monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa: **DANO MORAL – INVASÃO DE PRIVACIDADE – CÂMERAS DE CAPTAÇÃO DE IMAGEM EM SANITÁRIO DA EMPRESA – AGRONTA A DIGNIDADE E INTIMIDADE – INDENIZAÇÃO DEVIDA**. (TRT, RO 055762/2010-PATR. Rel. Des. JOSÉ ANTONIO PANCOTTI. 15ª Região. Publicação: 24/09/2010).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa: **DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DUPLA PENALIDADE**. (TRT, RO 050386/2010-PATR. Rel. Des. LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS. 15ª Região. Publicação: 03/09/2010).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa: **JUSTA CAUSA – EXAME JUDICIAL DA DOSAGEM DA PENA IMPOSTA PELO EMPREGADOR – LIMITES.** (TRT, RO 00070-2006-152-03-00-2. Rel. DEOCLECIA AMORELLI DIAS. 3ª Região. Publicação: 28/07/2006).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa: **RECURSO ORDINÁRIO – DIREITO À INTIMIDADE – CÂMERAS DE VIGILÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO – RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE PRESENTES.** (TRT, RO 051581/2008-PATR. Juiz Rel. Des. JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA. 15ª Região. Publicação: 22/08/2008).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – DANO MORAL – JUSTA CAUSA.** (TST, AIRR-1130/2004-047-02-40.9. Min. Rel. VIEIRA DE MELLO FILHO. 1ª Turma. Julgamento: 31/10/2007)

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SANÇÃO DISCIPLINAR. SUSPENSÃO. USO INDEVIDO DE “E-MAIL” CORPORATIVO.** (TST, AIRR-1649/2001-001-03-00.7. Min. Rel. PEDRO PAULO MANUS. 7ª Turma. Julgamento: 26/11/2008).

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 4 ed. Niterói: Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos da Personalidade do Empregado.** 1 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Princípios Fundamentais do Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho.** 3 ed. São Paulo: Método, 2011.

GUEDES, Márcia Moraes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.

Hainzenreder Júnior, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador. O uso do e-mail no trabalho.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26 ed. São Paulo, Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos do Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRELES, Edilton. **Abuso de Direito na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PINTO, José Alexandre Pereira. **Apontamentos de Direito do Trabalho**. 4 ed. Natal: Lucgraf, 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2003.

SOARES, Roberto Antônio. **PL1429/2011**. Disponível em:  
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=503592>>  
Acesso em: 21 nov. 2011, 21:03:12.